



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

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

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

Autor:

Elmer Huamán Chachapoyas
<https://orcid.org/0000-0002-2030-1762>

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
<https://orcid.org/0000-0003-0321-4349>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

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

Autor:

Elmer Huamán Chachapoyas

Sustentada y aprobada el 19 de febrero del 2024, por los siguientes jurados

Presidente de Jurado

Lic. Dr. Edgard Martín Esquén Perales

Secretario de Jurado

Lic. Mg. Laura Epifanía Vera Azurin

Miembro de Jurado

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Asesor

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Tarapoto, Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

Con el asesoramiento del Dr. Carlos Alberto Flores Cruz.

"Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N°00932, Nueva Cajamarca, 2022"

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: **APROBADO**

MUY BUENO

Con el calificativo (*)

DIECISIETE (17)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 19 de febrero de 2024.


Lic. Dr. Edgard Martín Esquén Perales
Presidente


Lic. Mg. Laura Epifania Vera Azurin
Secretario


Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Miembro


Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

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

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

Elmer Huámán Chachapoyas

Ejecutor

Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Asesor

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Elmer Huamán Chachapoyas, con DNI N° 01058142 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: **Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes 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 falseados ni copiados, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis deben 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, 19 de febrero del 2024.



.....
Elmer Huamán Chachapoyas

DNI N° 01058142

Ficha de identificación

<p>Título</p> <p>“Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022”</p>	<p>Línea de investigación: Sociodiversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor:</p> <p>Elmer Huamán Chachapoyas</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0002-2030-1762</p>
<p>Asesor:</p> <p>Dr. Carlos Alberto Flores Cruz</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0003-0321-4349</p>

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y salud, a mis hijos Keyler y Melky y a mi esposa Norma por ser mi fortaleza en cada momento de mi vida.

Elmer

Agradecimientos

A mis padres queridos por la fortaleza que me ofrecieron para continuar con los estudios.

Isaac y Aniceta.

A los maestrantes por la ayuda sin condiciones que me brindaron en el proceso formativo de la maestría.

El autor

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Fundamentos teóricos	20
2.2.1. Trabajo en equipo.....	20
2.2.2. Práctica de valores	25
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	30
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	30
3.1.1. Ubicación política.....	30
3.1.2. Ubicación geográfica	30
3.1.3. Periodo de ejecución	30
3.1.4. Autorizaciones y permisos	30
3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	30
3.1.6. Aplicación de principios internacionales.....	30
3.2. Sistema de variables	31
3.3. Procedimientos de la investigación	32
3.3.1. Actividades del <i>objetivo específico 1</i>	34
3.3.2. Actividades del <i>objetivo específico 2</i>	35
3.3.3. Actividades del <i>objetivo específico 3</i>	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Resultados	36

	11
4.1.1. Resultados del objetivo específico 1	36
4.1.2. Objetivo específico 2.....	37
4.1.3. Objetivo específico 3.....	38
4.1.4. Resultados del objetivo general	39
4.2. Disusión de resultados	42
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Etapas y criterios de la Teoría de la clarificación de los valores.....	29
Tabla 2. Descripción de variables por objetivos específicos.....	32
Tabla 3. Muestra de profesores de la escuela 00932, Nueva Cajamarca	33
Tabla 4. Tabla cruzada entre la dimensión comunicativas y práctica de valores.....	36
Tabla 5. Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 1.....	37
Tabla 6. Tabla cruzada entre la dimensión aceptación y práctica de valores.....	37
Tabla 7. Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 2.....	38
Tabla 8. Tabla cruzada entre la dimensión expresión emocional y práctica de valores	38
Tabla 9. Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 3.....	39
Tabla 10. Relación entre trabajo en equipo y práctica de valores	40
Tabla 11. Distribución de docentes en nivel de trabajo en equipo según dimensiones	40
Tabla 12. Distribución de docentes en nivel de práctica de valores según dimensiones	41
Tabla 13. Prueba de normalidad, según Shapiro-Wilk	42
Tabla 14. Verificación estadística de la prueba de Hipótesis general.....	42

RESUMEN

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

El equipo de trabajo consiste en la interacción laboral cooperativa de los profesores con la finalidad de alcanzar metas comunes institucionales, estas acciones se realizan con responsabilidad, compromiso y valores éticos en las funciones que desempeña y cumple en la escuela; por ello, se plantea el objetivo principal de determinar la relación entre el trabajo en equipo con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022; y los específicos son: Analizar la relación entre las dimensiones de habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional del trabajo en equipo con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932. El estudio se organizó dentro de del estudio cuantitativo, no aplicada, correlacional, y se aplicaron los instrumentos: Cuestionario de equipos de trabajo y cuestionario de práctica de valores. Las conclusiones son: La relación entre la dimensión *habilidades comunicativas* del trabajo en equipo con la práctica de valores de los docentes es significativa porque obtuvo una relación positiva moderada con $\rho=0,506$; la relación entre la dimensión *aceptación* del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes es significativa porque logró una correlación positiva moderada de $\rho=0,354$; la relación entre la dimensión *expresión emocional* del trabajo en equipo con la práctica de valores de los docentes es significativa porque consiguió una correlación positiva moderada de $\rho=0,386$; y la relación entre el *trabajo en equipo* con la *práctica de valores* de los docentes de la escuela 00932 de Nueva Cajamarca en el año 2022 es significativa porque alcanzó una correlación positiva moderada de $\rho=0,560$.

Palabras clave: Equipos de trabajo, valores, práctica de valores.

ABSTRACT

Relationship of teamwork with the practice of values in teachers of the I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

The work team consists of the cooperative work interaction of teachers with the purpose of achieving common institutional goals. These actions are carried out with responsibility, commitment and ethical values in the functions they perform and fulfill in the school; Therefore, the main objective is to determine the relationship between teamwork and the practice of values of I.E. teachers. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022; and the specific ones are: Analyze the relationship between the dimensions of communication skills, acceptance and emotional expression of teamwork with the practice of values of I.E. teachers. No. 00932. The study was organized within a quantitative, non-applied, correlational study, and the instruments were applied: Work teams questionnaire and values practice questionnaire. The conclusions are: The relationship between the communication skills dimension of teamwork with the practice of teachers' values is significant because it obtained a moderate positive relationship with $\rho=0.506$; The relationship between the acceptance dimension of teamwork and the practice of teachers' values is significant because it achieved a moderate positive correlation of $\rho=0.354$; The relationship between the emotional expression dimension of teamwork with the practice of teachers' values is significant because it achieved a moderate positive correlation of $\rho=0.386$; and the relationship between teamwork with the practice of values of the teachers of school 00932 of Nueva Cajamarca in the year 2022 is significant because it reached a moderate positive correlation of $\rho=0.560$.

Keywords: Work teams, values, values practice.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El trabajo en equipo es una labor determinante en el desarrollo personal, profesional y organizacional porque comparten experiencias de sus prácticas pedagógicas y trabajan colaborativamente y tienden a solucionar problemas de manera inmediata. El docente al trabajar en equipo despliega valores que se comparten de modo constante. Aparicio et al. (2021, p.456), establece que trabajar en equipo es una competencia transversal más valorada en el ámbito educativo y una de las estrategias profesionales requeridas en las labores.

En ese sentido, la investigación analiza las confluencias de estos fenómenos en el trabajo de los profesores; para ello, se analizan los comportamientos en diferentes contextos educativos. En Chile, Sarzosa (2017, p.6) observó que los docentes de una institución particular de la ciudad de Coquimbo en muchos casos interrumpen sus reuniones por la carga administrativa: planificación, calificaciones, registros de anecdotarios, cuadernos de clases, etc. Además, no existen equipos de trabajo por área de departamento y coordinadores. En Ecuador, Palacios y Jínez (2018), asevera que los valores han sido relegados de los procedimientos formativos, los cuales generan dificultades en las relaciones sociales en todos los niveles dentro y fuera de las organizaciones educativas: profesores- profesores, profesores-institución, profesores-estudiantes, escolares-institución y escolares-escolares.

En Perú, Lima, Tanta (2018, p.15) observó que en la entidad educativa 6019 los profesores no poseen capacidades de integración activa y conforman parte de un equipo y perfeccionar sus desempeños. En Huancavelica, Matamoros y Ñahuincopa (2019, p.17) observaron que los profesores de la escuela “La Victoria de Ayacucho” se encuentran en un nivel débil. En Cajamarca, Arteaga y Linares (2019, p. 14) evidenciaron que los docentes de una institución técnica con respecto al trabajo en equipo no lo desarrollan adecuadamente porque no existe desinterés en la participación de algunas actividades. En la misma región en el distrito de la Encañada, Ruiz (2019, p.42) observó que en la institución educativa N° 821205 de Bellavista Baja, existe profesores desorganizados y falta de equipos de trabajo porque se evidencia en labor anárquica, sin compromiso, sin visión participativa, impuntualidad de algunos profesores. En efecto, se ofrece un servicio de baja calidad a los estudiantes y deterioro de la imagen organizacional. Por otro lado, las prácticas de valores en los docentes, Pacheco (2019, p.14) sostiene que los valores mejoran integralmente al ser humano,

busca que el profesor actúe correctamente dentro y fuera del salón de clases, el maestro debe comportarse dignamente y convierta en ejemplo.

En la escuela N° 00932 “Monterrey” de Nueva Cajamarca, la deficiencia del trabajo en equipo es que algunos maestros trabajan en otras instituciones como institutos y universidades, por lo que llegaban tarde a las reuniones y talleres a realizarse en la institución educativa; además, el director era sabelotodo. En cuanto a los valores, los docentes no son responsables en el cumplimiento con la documentación requerida por la dirección.

Ante ello, se *formuló el problema* que consiste en: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022?, y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre las habilidades comunicativas del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932?, ¿Cuál es la relación entre la aceptación del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932?, ¿Cuál es la relación entre la expresión emocional del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932?. Las *hipótesis de trabajo* son: el general, H_i : El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022; la *hipótesis nula*: H_0 El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022; y las *hipótesis específicas* son: Las habilidades comunicativas del trabajo en equipo significativamente se relaciona con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, la aceptación del trabajo en equipo significativamente se relaciona con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932 y la expresión emocional del trabajo en equipo significativamente se relaciona con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932. El *objetivo* general es determinar la relación entre el trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022. Los *específicos*: Analizar la relación entre las habilidades comunicativas del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, analizar la relación entre la aceptación del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932 y analizar la relación entre la expresión emocional del trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932. La importancia de este estudio radica en la posibilidad de analizar detalladamente los procesos asociados con el desempeño de los directivos en las escuelas, así como el modo en que los maestros gestionan aspectos pedagógicos. Por consiguiente, su relevancia se fundamenta en los siguientes aspectos: Es *conveniente* porque los beneficiados directos serán los docentes de la I.E. N° 00932,

Nueva Cajamarca, región de San Martín, donde se conocerá el nivel en que se encuentran el trabajo en equipo y la práctica de valores, de esta forma se puedan realizar algunas acciones que sirvan mejorar el desempeño de la docencia; *relevancia social*, porque determinó la asociación entre trabajar en equipo con la práctica de valores en profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, y con los resultados se generaron aportaciones notables para mejorar la gestión de las escuelas quienes deben atender estas dificultades a fin de mejorar la labor docente; *implicaciones prácticas* porque los resultados permiten que los profesores y directivos diseñen y ejecuten planes que logren incrementar las relaciones cooperativas entre los profesores para fortalecer valores y alcanzar las metas educacionales y objetivos institucionales; *en utilidad metodológica* se esbozaron y aplicaron cuestionarios de investigación orientados al trabajo en equipo y la práctica de valores en profesores del plantel 00932, que sirven a otros investigadores interesados en complementar en la temática tratada; y *valor teórico* porque el estudio se fundamentó en enfoques y teorías del trabajo en equipo y la práctica de valores, con el propósito de obtener nuevos saberes teóricos.

La investigación concluye que la relación entre trabajar en equipo con la práctica de valores de los profesores del plantel 00932 de Nueva Cajamarca en el año 2022 es significativa porque obtuvo una positiva moderada correlación de $\rho=0,560$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,001$), esto significa que se admite la Hipótesis de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Cabezas (2019) en su tesis: “Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa José María Velasco Ibarra, Ecuador 2019”, supervisada por la Universidad César Vallejo en Piura, se determinó las prácticas valorativas de los profesores de la institución mencionada, propuso un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño descriptivo simple, y concluye que:

- El 80,2% de los maestros están en regular en prácticas de los valores institucionales en respeto, responsabilidad y la puntualidad.
- El 80,2% de los profesores se muestran en regular en las prácticas de valores de la responsabilidad para trabajar en equipo, cumplir con las labores proporcionadas por el equipo directivo, comprometerse con las actividades educativas planeadas.
- El 51,6% de los maestros están en muy adecuado, y el 48,4%, en adecuado en las prácticas de respeto, donde se resalta la implicación de todos sin diferencias, lo amable, la camaradería y empatía; buen trato, convivencia buena y se localiza en proceso una modificación de comportamiento de todos.
- El 59,3% de los profesores se localizan en regular en las prácticas valorativas de ser puntuales, mientras que el 40,7% están en bueno, que expresan sus inconvenientes para ingresar a tiempo al plantel, a las reuniones de labores que citan los directivos para presentar oportunamente las tareas encargadas.

Ochoa (2021) en su tesis: “Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa Salitre Guayaquil de Ecuador, 2020”, se estableció correlacionar las variables mencionadas, se desarrolló con el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, y concluyó que trabajar en equipo alcanzó una escala alta con 84.6%.

Zapata y Macías (2021) en su investigación: Los valores de los profesores universitarios de educación inicial publicada en la revista educativa Mérito de Ecuador, se propuso analizar las prácticas valorativas de los docentes y llegaron a las siguientes conclusiones

- El actuar ético de los profesores están enfocados hacia una enseñanza con calidad y calidez, que se mantenga una mirada hacia los estudiantes como potenciales docentes que tendrán una ardua labor de formar a las futuras generaciones con los valores y respeto hacia los demás.
- Las prácticas docentes tienen una relación estrecha con la moralidad porque se envuelve en reglas aceptadas que ejercen una influencia en el comportamiento de los estudiantes, y se establecen compromisos vivenciales que se rigen por normas escritas y compromisos efectivos alineadas a las actuaciones centradas en realizar lo correcto consigo mismo y con lo social.
- El profesor es responsable de cumplir plenamente sus tareas pedagógicas, impartir clases de modo eficiente y eficaz, porque el actuar ético debe centrarse la manera de comportarse dentro y fuera del salón de clase y ser ejemplo de ellos.
- Los profesores de educación inicial son llamados a renovar sus compromisos con la comunidad de estudiantes en reforzar a los valores éticos-morales.

Pérez (2023) propuso revisar sistemáticamente “los valores promovidos en la formación de profesores de educación física y analizar las principales estrategias para la educación en valores” [Artículo científico], Revista educación y concluye que los valores promovidos por los maestros son de tipo morales que tienen que ver con el bien común como el respeto y la tolerancia, prosociales como la aceptación, cooperación y empatía y de reflexividad como la justicia social; estos demuestran su impronta en el rol social y pedagógico que respondió los desafíos de la convivencia educativa y social.

Antecedentes nacionales

Sucari y Quispe (2019), en su investigación titulada, “Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria Santa Rosa de Puno” [Artículo científico], revista Innova Educación, conoció el trabajo en equipo del profesor y lo relacionó con los compromisos de gestión educativa en la escuela. La investigación tuvo un sistema cuantitativo, descriptivo, Asimismo, la muestra estuvo conformada por a 84 docentes. Entre los resultados más relevantes se tuvieron que, el trabajar en equipo se conformó en tomar decisiones, gestionar conflictos, comunicar interna y externamente, colaborar con liderazgo; estas se relacionaron con las dimensiones de la variable de compromisos de gestión escolar para cumplir con los objetivos.

Pariona y Villanes (2022), en su investigación titulada: “Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018”. La investigación utilizó un sistema cuantitativo, descriptiva, Asimismo, la muestra se conformó por 34 docentes. Entre los resultados más relevantes se tuvieron que, el 82.35% muestran una escala muy buena en trabajar en equipo y 17.65 % en nivel bueno.

Pérez (2019), en su tesis denominada: “Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro, Filial Huacho, 2018” utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional-no experimental, formó una muestra de 36 trabajadores. Entre los resultados más relevantes se tuvo que, el 77,8% alcanzaron una escala alta en trabajar en equipo y el 11,1% en moderada.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Trabajo en equipo

2.2.1.1. Definición

El trabajar en equipo es un componente formado por dos o más individuos donde interactúan y crean relaciones con la finalidad de lograr los objetivos que demanda una determinada organización (Lussier & Achua, 2016, p.67). Asimismo, Martínez (2013, p.88) menciona que un trabajo en equipo es aquel donde sus participantes tienen objetivos en común, por tanto, se relacionan y coordinan entre sí para conseguir sus propios beneficios y el de la institución.

Así también, se describe que trabajar en equipo es un mecanismo de trabajo grupal que complementan sus habilidades y desarrollan aprendizajes para conseguir los fines propuestos (Huerta & Rodríguez, 2014, p. 33). Finalmente, Benjamín & Fincowsky (2014, p.104) describen que un trabajo en equipo, es parte del desempeño laboral de una institución, donde los trabajadores son formados como una unidad en la que deben complementarse y arreglar las diferencias que existen en ellos, con la finalidad de establecer objetivos y propósitos en común que mejoren su desempeño.

2.2.1.2. Características

El trabajar en equipo presenta caracteres peculiares que van acorde a su determinada formación en las instituciones, sin embargo, Robbins & Coulter (2007), mencionan las siguientes características más habituales:

- Los integrantes del equipo de trabajo deben estar comprometidos con las metas o propósitos que se desean alcanzar.
- Los integrantes de los equipos de trabajo deben estar conformados por personas con habilidades similares o diferentes pero que en su defecto sean competentes.
- En los integrantes de los equipos de trabajo debe primar la confianza entre sus miembros, para que ello no interfiera en su funcionamiento y el equipo sea eficaz al desarrollar una actividad.
- En los miembros de los equipos de trabajo debe existir la comunicación entre sus miembros, ya sea, haciendo uso del lenguaje verbal o no verbal, además, que debe coexistir un lenguaje asertivo y afectivo para desarrollar actividades.
- En los integrantes del equipo de trabajo debe ser capaces de motivarse entre sus miembros para evitar la rutina, el estrés y los posibles conflictos entre sus miembros.
(pp. 111-114)

Asimismo, Goleman (1999) menciona que el trabajo en equipo se caracteriza porque sus miembros que lo componen tienen habilidades para escuchar, motivar, respetar, la empatía, ser solidarios, leales, además, habita en ellos el compromiso y la confianza entre los miembros que lo componen (p.50).

2.2.1.3. Importancia

Según García (2011), la finalidad del trabajo en equipo radica en la mejora laboral de los trabajadores, ya que, en los últimos años se ha sistematizado el trabajo que se ha ido perdiendo el factor humano, interfiriendo en el desempeño de los colaboradores y creando climas laborales nocivos que acaban por perjudicar la calidad del producto o servicio que ofrece una determinada organización, es entonces, de la importancia que conlleva crear lazos y relaciones entre los trabajadores, y así puedan complementarse para aumentar sus niveles de eficiencia, con el objetivo de cumplir las fines propuestos.

Asimismo, Gómez y Acosta (2003), describen que la importancia de la formación de trabajo en equipo en las instituciones, es mejorar individualmente a los trabajadores y por ende a las instituciones, siendo la cooperación y coordinación entre los trabajadores lo más esencial para entregar un trabajo de calidad. Los autores mencionan que, el trabajo en equipo beneficia directamente a los trabajadores siendo una estrategia para insertar a nuevos colaboradores en las áreas de trabajo, así como, en la resolución de conflictos dentro de la institución.

2.2.1.4. Dimensiones

Según el modelo propuesto por Bonavia et al. (2015), trabajar en equipo en una entidad, se logrará medir mediante las dimensiones siguientes:

a) Habilidades comunicativas. Es un conjunto de habilidades eficientes y eficaces para comunicarse. Es la forma perfecta en la que los individuos interaccionan con otros y con el entorno para alcanzar metas. Los individuos que tienen habilidades sociables reúnen las capacidades comunicativas apropiadas (Bonavia et al., 2015).

Estas habilidades prueban la profesionalidad e inteligencia, la meditación y actuación con velocidad u ofrece resoluciones eficientes a las inconveniencias (Harris, 2001). Siempre se ha dicho que es distinto saber y comunicar lo que se conoce. Un individuo obtiene grandes saberes sobre una temática mas no lo expresa correctamente, sino hallarle beneficio a este saber.

b) Aceptación. Se refiere a la propensión constante para la tolerancia y respeto de los pensamientos y sentimientos de los otros. Los individuos poseen la capacidad de exponer una variedad de conductas tales como: apoyo a otros a manifestarse, estar impetuoso a entender sentimientos (empatía), estimular y añadir aportes (Bonavia et al., 2015).

La emoción es un proveedor cohesivo y de confianza en los equipos, ya que genera vínculos afectivos y asegura la unificación de los equipos (Shanahan et al., 2007)

c) Expresión emocional. Refiere la expresión de las emociones negativamente. Los individuos muestran características emocionales excesivas que entorpecen la funcionalidad de los equipos (Bonavia et al., 2015).

En ningún caso se pretende confirmar que las emociones obstaculizan trabajar en equipo, es todo lo contrario. Expresar sentimientos y regular son capacidades esenciales que perturba el estado de ánimo de los grupos y, en efecto, en el desempeño y en los resultados de la entidad (Boada et al., 2011).

2.2.1.5. Teorías

a) Teoría de la Facilitación Social. Propuesta por Robert Zajonc en 1965, citado en Loriente (2007) en la cual se describe que la tesis principal de la teoría radica en que la presencia de más personas afecta al desempeño laboral del individuo. en la cual se describe que la tesis principal de la teoría radica en que la presencia de más personas

afecta al desempeño laboral del individuo. Zajonc desarrolló esta teoría a partir de la experimentación con los insectos, en los que se observa un gran número de ellos afectando de forma diferente el comportamiento de los insectos observados cuando tienen que huir por canales simples o complejos. Aplicado en personas, la teoría demostró que existe excitación en los individuos al realizar tareas como son los récords deportivos, que casi siempre se logran frente a una audiencia, así como las mejores representaciones musicales o teatrales.

Asimismo, el autor sostiene que las actividades que los individuos realizan en el mundo laboral están en constante formación, donde se sienten observados por los demás y por ello se mencionan los siguientes factores:

- La presencia de los demás (sobre todo si son extraños) ocasiona que el individuo siempre esté en estado de alerta.
- La presencia de los demás despierta en el individuo sentimientos y emociones de competitividad.
- La presencia de los demás origina en el individuo preocupación, ya que, siente que lo están evaluando.
- La presencia de los demás provoca que el individuo esté en constante distracción.

Todos los factores mencionados facilitan el accionar del individuo en presencia de los demás y es necesario tenerlos en cuenta entre los miembros del grupo. En definitiva, hay labores que requieren la presencia de los demás para poder salir adelante o donde la presencia de otros les ayuda, sin embargo, hay actividades o tareas la presencia de los demás resulta confuso y puede llegar a dificultar el desarrollo de la labor. El autor menciona que hay actividades donde el individuo solo requiera al equipo de trabajo en la culminación de las actividades, como ayuda a evaluar y mejorar la calidad de la tarea culminada.

b) Teoría de la Productividad Grupal. Propuesta por Iván D. Steiner en 1972, citado en Aritzeta (2005) en la cual se describe que el error individual de los miembros que no tienen tanta participación no es tan importante, ya que los equipos de trabajo están propensos a ello, sin embargo, los errores individuales de los miembros más competentes y motivados si resulta perjudicial para los objetivos que desea conseguir el equipo. Ante ello, el autor sostiene que existen cuatro actividades que pueden realizarse para obtener el máximo rendimiento del equipo de trabajo.

- Actividad aditiva. Se describe a las actividades que son desarrolladas por la suma del esfuerzo conjunto del trabajo en equipo, la cual resulta positiva, es decir, que una adecuada coordinación y unión entre los miembros otorgará mayor eficiencia y eficacia al desarrollar la tarea, que si solo lo efectuara un solo individuo.
- Actividad conjuntiva. Se refiere a aquella actividad que los equipos distribuyen a cada individuo del grupo, es decir, no existe dependencia al desarrollar la tarea y solo hay unión al momento de culminarla. Este tipo de desarrollo de las actividades por parte del equipo de trabajo es riesgoso porque si el individuo que posee menos capacidad puede perjudicar el rendimiento de todo el equipo.
- Actividad disyuntiva: Se refiere a aquella actividad que es distribuida a cada miembro del equipo sin juntar cada parte, este tipo de desarrollo de tareas es donde se hace notorio es rendimiento de los individuos que conforman el equipo.
- Actividad divisible: Consiste en aquellas actividades que son desarrolladas por todo el equipo de trabajo, es decir, existe dependencia en todo el desarrollo del proceso de la tarea.

Entonces la teoría de Iván Steiner, consiste en determinar los vínculos débiles del equipo de trabajo, especialmente en aquellos que desarrollan tareas asociadas y divididas, por tanto, aplicar en estos miembros débiles, según sea el caso, estrategias de capacitación, resolución de problemas, motivación o disciplina, con la finalidad de que el equipo no disminuya su rendimiento y no se evidencien problemas de productividad.

c) Teoría de la Carga Social. Propuesta por Max Ringelmann en 1913, citado en Marín & Troyano (2012) donde la tesis central del autor se basa en que los individuos motivados y competentes disminuye cada vez más su rendimiento a medida que el equipo de trabajo aumenta. Max Ringelmann basó su teoría en los experimentos que realizó con una persona y un grupo de personas al colocarlos en fila jalando una soga, midiendo de esta manera el esfuerzo de cada integrante, lo que comprobó que cuando se agregaba una persona adicional al grupo el esfuerzo individual era cada vez menor.

Por tanto, Max Ringelmann, describió que la causa que influyen en el desempeños de los equipos es, que a medida que los equipos o grupos de trabajo aumentan ocasiona que algunos individuos se aprovechen para descansar o no aportar nada al equipo, ocasionando que los individuos que tienen mayor rendimiento se desmotiven y disminuya el trabajo del equipo.

Entonces, el autor enfatiza que trabajar en equipo abruma los esfuerzos personales cuando integran muchos individuos, responsabilidades individuales y metas no están rotundamente definidas. Ante esto, es necesario la medición de los desempeños individuales o permiten las autoevaluaciones basadas en estándares, o generar labores significativas para los empleados y la creatividad; en caso contrario, la dinámica de los grupos grandes conducirá a la baja producción.

2.2.2. Práctica de valores

2.2.2.1. Definición

Según Jiménez (2010), describe que Los valores constituyen los pilares que guían nuestras acciones y conductas. Se trata de principios esenciales que nos orientan en nuestras elecciones y preferencias, así como en la manera en que nos comportamos. Además, representan una fuente de satisfacción y plenitud personal.

Habenicht (2000), reconoce que los valores proporcionan un propósito significativo a la vida, orientan nuestras acciones, sirven como estándares de comportamiento, representan cualidades del ser interior y son indispensables en todos los aspectos de la existencia. Abordan los valores como prioridades que reflejan el mundo interno de las personas y se manifiestan a través de nuestras conductas.

En el ámbito educativo, se han formulado numerosos enfoques y definiciones sobre la práctica de valores, aunque ha sido en los últimos años donde se ha observado una mayor conciencia y relevancia en todos los aspectos. Algunos autores destacados en este sentido son Alvan y López (2012), quienes han proporcionado su propia definición: “el conjunto de pautas que la sociedad establece y fija para las personas en las relaciones sociales” (p.50).

López y López (2012) sostienen que los valores son principios y creencias que otorgan orientación a la vida de las personas y a la actividad humana, permitiendo así la realización personal y social plena, en concordancia con su entorno social y cultural (p. 52). Para este estudio, se adoptó la definición que concibe la práctica de valores como un conjunto integral de tradiciones, reglas, aspectos culturales y convicciones significativas para los individuos, influyendo en sus interacciones con su entorno y con los demás, manifestándose en patrones específicos de conducta que tanto los profesores, estudiantes y autoridades deben promover y ejemplificar. Este modo de actuar, basado en la empatía, solidaridad, respeto y honestidad, se traduce en actitudes y comportamientos que las personas adoptan de cierta forma ante diversas situaciones cotidianas (DCN, 2016, p.12).

2.2.2.2. Características

Según Rendón (2014) los valores rigen la conducta de las personas, determinando de esta manera su forma de actuar, y para ello, el autor menciona que un valor debe tener las siguientes características:

- Aplicabilidad en distintos momentos de la vida en la que se representan los elementos valorativos de las personas.
- Complejidad genera distintas demandas que complican las decisiones y juicios.
- Dinamismo de los valores que se modifican con el tiempo.
- Durabilidad manifestada a lo largo de su existencia.
- Flexibilidad porque modifican con las prácticas experienciales que vive cada individuo.
- Integralidad porque no son divisibles y se abstraen en sí mismo.
- Objetividad se refiere estrictamente a que los valores son intenciones, es decir, no están sometidos a inclinaciones individuales, solo que aún guardan su aspecto de existencia que ha pasado por muchas revisiones y reevaluaciones.
- No independencia se refiere a que los valores no son autónomas, es decir, que existe una dependencia que nunca deben entenderse como un sometimiento del valor a entidades ajenas, sino como la forzosa adherencia de los valores a los objetos.
- Polaridad se refiere a que los valores están en constante polaridad, ya que, cada valor tiene un rasgo negativo, un contravalor o disvalor.
- Cualidad se refiere a que los valores tienen una cualidad y valía única.
- Jerarquía se refiere a que los valores poseen una un orden de importancia, por tanto, ello determina su jerarquía.
- Satisfacción porque generan satisfacción en las participantes que los practican.
- Trascendencia porque se conocen y dan significado a la sociedad.

2.2.2.3. Importancia

Los valores son creencias y principios que guían las acciones y decisiones de los hombres. En la práctica de valores son importantes porque ayudan a vivir de manera coherente con propósitos y objetivos a largo plazo. También permite ser una fuerza

positiva en la vida de las personas, ya que, al cultivar valores, las personas pueden desarrollar una mayor confianza en sí mismos y en las acciones que realizan, lo que mejora la calidad de vida de la sociedad. Además, al practicar valores como el respeto, la empatía, la honestidad y la justicia, se contribuye a tener relaciones más saludables y a una sociedad más equitativa y justa (Pillaca & Rivas, 2019).

Asimismo, Pillaca & Rivas (2019), sostienen que Los valores tienen más que ver con las obligaciones y derechos de los residentes y de las personas en general, por lo que la enseñanza de valores enseña a los estudiantes la responsabilidad y el respeto por sí mismos y por los demás en sus conductas, sus acciones, actitudes y decisiones.

Robbins y Judge (2009) afirman que los valores desempeñan un papel crucial en el estudio del comportamiento organizacional, ya que constituyen la base para comprender las actitudes y la motivación de las personas, lo cual a su vez influye significativamente en la percepción individual. Al entrar en una organización, las personas traen consigo preconceptos sobre lo que es aceptable y lo que no lo es, y estos preconceptos no son simplemente valores neutrales, sino que llevan consigo interpretaciones sobre lo correcto e incorrecto, lo que a su vez afecta ciertos comportamientos o eventos, a veces considerando unos como más preferibles que otros. En consecuencia, los valores tienen el potencial de distorsionar la objetividad y la racionalidad, influyendo así en las actitudes y el comportamiento de los individuos dentro de la empresa.

2.2.2.4. Dimensiones

La investigación analizó las dimensiones que Flores (2010) describe:

- a) Honestidad.** Según García (2006) reconoce lo que es apropiado y está bien en las conductas y relaciones, ser honesto, evitar ser hipócrita y artificial que confunden y desconfían en los pensamientos y en la vida de los otros. La honestidad guía a una existencia integral, porque interior y exteriormente es el reflejo de los demás (p.68).
- b) Respeto.** Según Navarro et al. (2007) es el reconocimiento del propio ser como un ser único y espiritual, con fuerza vital interna. El conocer “quién soy” emerge en un escenario auténtico. Desde esta perspectiva, en el propio ser existe interés por la integridad. Con el entendimiento del ser, se experimenta el verdadero autorespeto. (p. 96). Asimismo, Bravo (2001) sostiene que es el actuar y dejar de actuar que valoran los derechos, condiciones y situaciones, que tratan de no ocasionar daño, ni beneficiarse a sí mismo. (p. 42).

c) Responsabilidad. Según Arribasplata y Quintana (2005) es el cumplir las obligaciones; es decir, tener conciencia de los compromisos, además, afirman que las obligaciones nacen de un contrato, mientras que las responsabilidades nacen de la ética y la moral. (p. 39).

Así también, Navarro et al. (2007) asevera que el individuo acepta hacerse cargo de su existencia, aceptar límites y usar el tiempo estratégicamente. (p. 97).

d) Solidaridad. Según García (2006) es conceptuada como la actitud sincera y entusiasta que beneficia las demandas de los otros y se empeña en lograr el bien común como sería propia. La solidaridad es el apoyo mutuo que existe entre los individuos conocidos, amigos, prójimo y recibir el apoyo de los semejantes. (p. 121).

e) Puntualidad. Según Navarro et al. (2007) es una cualidad apreciada que distingue a los individuos en el trabajo, escuela y vida diaria, Por lo tanto, este valor se desarrolla desde la infancia temprana, a través del establecimiento de rutinas familiares que definen horarios para nuestras actividades diarias, moldeando así nuestros comportamientos a lo largo del tiempo. (p. 96).

2.2.2.5. Teorías

Las siguientes teorías son las expuestas por Obregón (2018) en su investigación sobre práctica de valores se describen a continuación:

a) Teoría de clarificar los valores

Propuesta por Raths, Harmin y Simón en 1966. Los autores demuestran que el propósito primordial de esta teoría es que los seres humanos construyan por sí mismos sus sistemas de valores, por medio de estos procesos de análisis al que les corresponden las actividades de selecciones, apreciaciones y aplicaciones; de modo consciente, razonado, libre y sistemático. El proceso de la valoración que se describen constituye de tres etapas y siete criterios, que se evidencian en la tabla 1.

Tabla 1
Etapas y criterios de la Teoría de la clarificación de los valores

Etapa	Criterio	Descripción
Etapa 1: Elección	Hecha con libertad	Cuando no existan autoridades que vigilan nuestros comportamientos
	De varias opciones	La elección es posible y real. Las opciones deben incluir eventos satisfactorios, poseer significados y estar disponibles
	Luego, considerar los efectos de cada opción	Sólo si se entienden los efectos se realizan selecciones inteligentes
Etapa II: Apreciación	Disfrute del escogimiento	Al otorgar valor a algo, es disfrutado y apreciado
	Afirmar en público la decisión	Si hay orgullo por la elección, se declaran públicamente los valores
Etapa III: Acción	Congruencia con la selección	Cuando se tiene un "valor", se reflejan en los comportamientos. Si sólo es parte del discurso, pero no se realiza algo al respecto, se habla de una idea, pero no se refiere a un "valor"
	Repetida en nuestro modo de vida	Los valores son constantes y le dan forma a la vida humana

Fuente: Obregón, A. (2018)

b) Teoría Max Scheler

Febrer (2003, p. 67) sostiene que los valores personales según Max Scheler están en lo más alto de la jerarquía axiológica, del vértice piramidal, en la que convergen las aristas que suben hacia él; esto quiere decir, que los valores personales, por sí mismo, son esenciales; en ello existe una especie de autovalor que, al desaparecer, los demás valores sienten temblar, sin firmeza alguna. En consecuencia, los valores fundamentales se enlazan con los valores por excelencia, que son los de las personas; este enlace consiste en la atracción interna de los autovalores personales en relación a los otros valores como si fuera un imán que atrae a los que están a su alcance.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito y condiciones de la investigación**

3.1.1. **Ubicación política**

Se ejecutó en la ciudad de Nueva Cajamarca, Rioja, San Martín.

3.1.2. **Ubicación geográfica**

La investigación se efectuó en el colegio N° 00932 que se halla situada en el sector Monterrey, Nueva Cajamarca, Rioja, San Martín.

3.1.3. **Periodo de ejecución**

La investigación se realizó entre los meses de agosto de 2022 a agosto de 2023.

3.1.4. **Autorizaciones y permisos**

En la ejecución del estudio se solicitó las autorizaciones a la dirección del colegio N° 00932, Monterrey para la aplicación de los cuestionarios de trabajar en equipo y práctica de valores. Los profesores fueron comunicados para aplicar los cuestionarios mencionados.

3.1.5. **Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

En el *control del ambiente*, el estudio no empleó instrumentos que generen daño a los profesores.

En *bioseguridad*, sólo se solicitó que para el llenado de los instrumentos tengan las manos limpias para evitar manchas en las hojas.

3.1.6. **Aplicación de principios internacionales**

Acevedo (2002) propone la aplicar principios éticos:

- a. El *respeto a las personas* consiste en que el investigador respetó las condiciones culturales, económicas y sociales de los profesores, y contiene dos componentes: *No-maleficencia* que indicó que no existió ningún perjuicio a su *integridad física* de

los maestros; en la *autonomía*, los profesores resolvieron o no los cuestionarios sin coaccionarlos de uno u otro modo.

- b. La *beneficencia* consiste que los maestros se beneficiaron porque se analizó el problema de trabajar en equipo y prácticas valorativas para establecer líneas estratégicas para desarrollarlas.
- c. La *justicia* consiste en que el investigador respetó a los maestros de la comunidad educativa.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Las variables de estudio de la investigación son:

- **Variable 1:** Trabajo en equipo.
 - **Definición conceptual.** Martínez (2013) menciona que un trabajo en equipo es aquel donde sus participantes tienen objetivos en común, por tanto, se relacionan y coordinan entre sí para conseguir sus propios beneficios y el de la institución.
 - **Definición operacional.** Se caracteriza por la participación, compromiso, objetivos y resolución de problemas, favoreciendo las habilidades sociales de cada uno y beneficiando a la institución.
- **Variable 2:** Práctica de valores.
 - **Definición conceptual.** Orientan los comportamientos que se realizan. Son fenómenos esenciales que apoyan las preferencias, apreciación y elección de cosas sobre los demás o la conducta en lugar. (Jiménez, 2010)
 - **Definición operacional.** Nuestra propia conducta personal está guiada por nuestros valores, que son los principios por los que vivimos. Incluso, nos ofrecen plenitud y satisfacción.

Tabla 2

Descripción de variables por objetivos específicos

Objetivo específico N° 1: Determinar la relación entre la dimensión *habilidades comunicativas* del trabajo en equipo y la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción óptima Claridad	Cuestionario de Habilidades comunicativas	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
	<i>Honestidad</i>		
Práctica de valores	<i>Respeto</i>	Cuestionario de <i>Práctica de valores</i> de los profesores.	
	<i>Responsabilidad</i>		
	<i>Solidaridad</i>		
	<i>Puntualidad</i>		

Objetivo específico N° 2: Determinar la relación entre la dimensión *aceptación* del trabajo en equipo y la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Aceptación	Ayuda a los otros a comunicarse Entiende las emociones de los otros Fomenta las nuevas ideas Incorpora las aportaciones de los demás	Cuestionario de <i>aceptación</i>	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
	<i>Honestidad</i>	Cuestionario de <i>práctica de valores</i> de los docentes.	
Práctica de valores	<i>Respeto</i>		
	<i>Responsabilidad</i>		
	<i>Solidaridad</i>		
	<i>Puntualidad</i>		

Objetivo específico N° 3: Determinar la relación entre la dimensión *expresión emocional* del trabajo en equipo y la práctica de valores de los profesores de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Expresión emocional	Expresa sus pensamientos Controla sus emociones Expresa sus sentimientos.	Cuestionario de expresión emocional	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
	<i>Honestidad</i>		
Práctica de valores	<i>Respeto</i>	Cuestionario de <i>práctica de valores</i> de los profesores.	
	<i>Responsabilidad</i>		
	<i>Solidaridad</i>		
	<i>Puntualidad</i>		

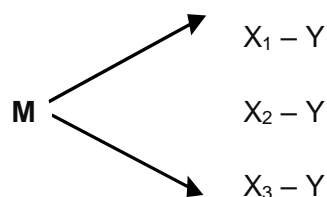
3.2.2. Variables secundarias

El estudio no presentó variables interferentes.

3.3 Procedimientos de la investigación

Los procesos son:

- a. En la fase de la diagnosis se verificaron y analizaron las dificultades de trabajar en equipo y la práctica de valores de los profesores del colegio N° 00932 de la ciudad de Nueva Cajamarca para plantear formular el problema, hipótesis y objetivos.
- b. En la fase *ejecutiva* se requirió autorización al colegio con el fin de acceder a los datos, la misma que fue aprobada por la dirección. En esta fase se usó el estudio descriptivo-correlacional, según Hernández et al (2014). El siguiente esquema de diseño es (Sánchez y Reyes, 2002, p. 64):



Dónde:

M = Muestra de estudio

X = Variable 1: Trabajo en equipo

X₁ = Habilidades comunicativas

X₂ = Aceptar

X₃ = Expresar emociones

Y = Variable 2: Práctica de valores

– = Asociación entre variables

Luego, se conformó la muestra conformada por 34 docentes:

Tabla 3

Muestra de maestros de la escuela 00932, Nueva Cajamarca

Docentes	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Docentes de primaria	7	20.6	7	20.6	14	41.2
Docentes de secundaria	15	44.1	5	14.7	20	58.8
Total	22	64.7	12	35.3	34	100.0

Fuente: Cuadro de personal, 2022.

El análisis muestral es intencional no probabilístico.

En seguida, se decidió emplear la técnica e instrumentos:

- La *técnica* en el estudio fue la encuesta. Para Behar (2008), “las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p. 62).
- Los *instrumentos* aplicados son los cuestionarios: *trabajo en equipo* y *práctica de valores*, ya que “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables” (Hernández, et al, 2014, p. 199).

Los cuestionarios se describen del siguiente modo:

- El **cuestionario de *trabajo en equipo*** contiene 20 preguntas: los 6 primeros son de habilidades comunicativas; los 9 siguientes, de aceptación y los 5 últimos, de expresión emocional. La valoración de cada interrogante es de 1 a 5 con alternativas: Nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y Siempre.
El *baremo* se calificó según los niveles *malo*, *bueno*, *regular* y *excelente* y los criterios evaluativos se efectuaron con la sumatoria total de las interrogantes con 100 puntos como máximo de y 20 como mínimo.
La *validez* del cuestionario de trabajo en equipo se empleó la técnica por *juicio de especialistas* que obtuvo 4.56; y la *fiabilidad* logró $\alpha = 0.853$ alfa de Cronbach.
 - El **cuestionario de *práctica de valores*** contiene 25 preguntas, los 5 primeros referentes a la dimensión *honestidad*, los 5 siguientes al *respeto*, los 5 subsiguientes a *responsabilidad*, los 5 que siguen a *solidaridad* y los 5 últimos a *puntualidad*. La valoración de la pregunta es de 1 a 5 con opciones: Nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.
El *baremo* se calificó según los niveles *malo*, *bueno*, *regular* y *excelente* y los criterios evaluativos se realizaron con la sumatoria total de los ítems con 125 puntos como máximo y 25 como mínimo.
La *validez* del cuestionario de práctica en valores se empleó la técnica por *juicio de especialista* con 4.6; y en la *fiabilidad* logró $\alpha = 0.950$ alfa de Cronbach.
- c. En la fase *final*, se empleó la normalidad de Shapiro-Wilk para decidir qué estadígrafo contrasta las hipótesis y se decide elegir la prueba no paramétrica de coeficiente correlativo Spearman. Por último, se concluyó y recomendó.

3.3.1 Actividades del **objetivo específico 1**

Se elaboró las interrogantes de la dimensión de habilidades comunicativas de trabajar en equipo que se estructuró en los indicadores de *eficacia comunicativa*, *interacción óptima* y *claridad*.

Se aplicó las preguntas de la dimensión de habilidades comunicativas.

Se aplicó el cuestionario de practicar valores en sus dimensiones: Honesto, respeto, responsable, solidario y puntual.

Se empleó las tablas bidimensionales. Se utilizó la distribución de frecuencia simple y relativa simple de porcentaje y las sumas totales.

3.3.2 Actividades del objetivo específico 2

Se elaboró las interrogantes de la dimensión de aceptación de trabajo en equipo que se estructuró en los indicadores de *ayudar a expresarse, comprender emociones de los demás, fomentar nuevas ideas e incorporar aportes de los demás*.

Se aplicó las preguntas de la dimensión de aceptación.

Se aplicó el cuestionario de practicar valores en sus dimensiones: Honesto, respeto, responsable, solidario y puntual.

Se empleó tablas bidimensionales. Se utilizó la distribución de frecuencia simple y relativa simple de porcentaje y las sumas totales.

3.3.3 Actividades del objetivo específico 3

Se elaboró interrogantes de la dimensión expresar emociones de trabajar en equipo que se estructuró en los indicadores de *expresa sus pensamientos, controla sus emociones y expresa sus sentimientos*.

Se aplicó las preguntas de la dimensión de expresión emocional.

Se aplicó el cuestionario de práctica de valores en sus dimensiones: Honesto, respeto, responsable, solidario y puntual.

Se empleó la técnica de tablas bidimensionales según la normatividad APA. Se utilizó la distribución de frecuencias simples y relativas simples de porcentaje y las sumas totales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados del objetivo específico 1

Analizar la relación entre la dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada entre la dimensión comunicativas y práctica de valores

D1\V2	Medición	Frecuencias	Práctica de valores			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Habilidades comunicativas	Regular	fi	-	2	-	2
		%	-	5,9	-	5,9
	Bueno	fi	1	9	7	17
		%	2,9	26,5	20,6	50,0
	Excelente	fi	-	3	12	15
		%	-	8,8	35,3	44,1
Total	fi	1	14	19	34	
	%	2,9	41,2	55,9	100	

Correlación de Pearson (r) = 0,506

Coefficiente de determinación
(r^2) = 0,2560

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 4 se evidencia que el 50% de profesores participantes en el estudio, obtuvieron una puntuación de bueno en la dimensión “habilidades comunicativas” y el 55,9% fue excelente en práctica de valores. En el análisis de tabla cruzada, se observa que el 35,3% obtuvieron una puntuación de excelente tanto en habilidades comunicativas como en práctica de valores, seguido del 26,5% que obtuvieron una puntuación de bueno; mientras que, para el 20,6% fueron buenas habilidades comunicativas con una excelente práctica de valores. La relación obtenida entre la dimensión “habilidades comunicativas” de trabajar en equipo con la variable práctica de valores fue positivo moderado ($r=0,506$), con 25,6% de variación. Significando que, para algunas puntuaciones altas de habilidades comunicativas en donde los maestros se comunican de manera eficiente y eficaz, no necesariamente les corresponde altas puntuaciones en práctica de valores.

Tabla 5
Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 1

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Habilidades comunicativas	Práctica de valores
Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,506**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	34	34
Práctica de valores	Coeficiente de correlación de Spearman	0,506**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	34	34

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 5 muestra que la dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores en los docentes de la institución educativa 00932 de Nueva Cajamarca durante el 2022 ($\rho=0,506$) con p-valor por debajo del 5% ($p=0,002$).

4.1.2. Objetivo específico 2

Analizar la relación entre la dimensión aceptación del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 6
Tabla cruzada entre la dimensión aceptación y práctica de valores

D2\V2	Medición	Frecuencias	Práctica de valores			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Aceptación	Regular	fi	-	2	-	2
		%	-	5,9	-	5,9
	Bueno	fi	1	6	3	10
		%	2,9	17,6	8,8	29,4
	Excelente	fi	-	6	16	22
		%	-	17,6	47,1	64,7
Total	fi	1	14	19	34	
	%	2,9	41,2	55,9	100	

Correlación de Pearson (r) = 0,354 Coeficiente de determinación (r²) = 0,1253

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 6 se evidencia que el 64,7% de profesores participantes en la investigación, obtuvieron una excelente puntuación en la dimensión “aceptación” y el 55,9% fue excelente en práctica de valores. En el análisis de tabla cruzada, se observa que el 47,1% obtuvieron una puntuación de excelente tanto en la dimensión “aceptación” como en práctica de valores, seguido del 17,6% que obtuvieron una puntuación de bueno; mientras que, el mismo porcentaje fue excelente en la dimensión “aceptación”

con buenas prácticas de valores. La asociación obtenida entre la “aceptación” de trabajar en equipo con la variable práctica de valores fue positivo moderado ($r=0,354$), siendo explicada sólo por el 12,53% de variación. Significando que, para algunas puntuaciones altas en la dimensión “aceptación” en donde los maestros fomentan sus ideas, se aceptan, toleran y respetan los sentimientos de los demás, no necesariamente les corresponde altas puntuaciones en práctica de valores.

Tabla 7*Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 2*

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Aceptación	Práctica de valores
Aceptación	Coefficiente de correlación de Spearman	1	0,354*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	34	34
Práctica de valores	Coefficiente de correlación de Spearman	0,354*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	34	34

Nota. *. La relación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 7 muestra que la dimensión aceptación del trabajo en equipo se asocia con significatividad con práctica de valores en los profesores de la escuela 00932 de Nueva Cajamarca durante el 2022 ($\rho=0,354$) con p-valor por debajo del 5% ($p=0,040$).

4.1.3. Objetivo específico 3

Analizar la relación entre la dimensión expresión emocional del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 8*Tabla cruzada entre la dimensión expresión emocional y práctica de valores*

D3V2	Medición	Frecuencias	Práctica de valores			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Expresión emocional	Malo	fi	-	2	-	2
		%	-	5,9	-	5,9
	Regular	fi	1	9	8	18
		%	2,9	26,5	23,5	52,9
	Bueno	fi	-	3	5	8
		%	-	8,8	14,7	23,5
	Excelente	fi	-	-	6	6
		%	-	-	17,6	17,6
	Total	fi	1	14	19	34
		%	2,9	41,2	55,9	100

Correlación de Pearson (r) =
0,386

Coefficiente de determinación
(r^2) = 0,1489

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 8 se evidencia que el 52,9% de profesores participantes en el estudio, obtuvieron una regular puntuación en la dimensión “expresión emocional” y el 55,9% fue excelente en práctica de valores. En el análisis de tabla cruzada, se observa que el 26,5% obtuvieron una puntuación de regular en la dimensión “expresión emocional” y bueno en práctica de valores, seguido de regular y excelente 23,5%; mientras que, sólo para el 17,6% fue excelente en la dimensión “expresión emocional” y prácticas de valores. La relación obtenida entre la “expresión emocional” con la variable práctica de valores fue positivo moderado ($r=0,386$), con 14,89% de variación. Significando que, para algunas puntuaciones altas en la dimensión “expresión emocional” en donde los maestros expresan sus propias emociones y las controlan mediante ciertas habilidades, no necesariamente les corresponde altas puntuaciones en práctica de valores.

Tabla 9

Verificación estadística de la prueba de Hipótesis específica 3

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Expresión emocional	Práctica de valores
Expresión emocional	Coefficiente de correlación de Spearman	1	0,386*
	Sig. (bilateral)		0,024
	N	34	34
Práctica de valores	Coefficiente de correlación de Spearman	0,386*	1
	Sig. (bilateral)	0,024	
	N	34	34

Nota. *. Relación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 9 muestra que la expresar emocionalmente del trabajo en equipo se asocia con significatividad con la práctica de valores en los profesores del colegio 00932 de Nueva Cajamarca durante el 2022 ($\rho=0,386$) con p-valor por debajo del 5% ($p=0,024$).

4.1.4. Resultados del objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 10
Relación entre trabajo en equipo y práctica de valores

V1\V2	Medición	Frecuencias	Práctica de valores			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Trabajo en equipo	Regular	fi	-	2	-	2
		%	-	5,9	-	5,9
	Bueno	fi	1	11	6	18
		%	2,9	32,4	17,6	52,9
	Excelente	fi	-	1	13	14
		%	-	2,9	38,2	41,2
Total	fi	1	14	19	34	
	%	2,9	41,2	55,9	100	

Correlación de Pearson (r) = 0,560 Coeficiente de determinación (r²) = 0,3136

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 10 se evidencia que el 52,9% de profesores de la escuela 00932 de Nueva Cajamarca, obtuvieron un nivel de puntuación bueno en la variable “trabajo en equipo” y el 55,9% alcanzó un nivel excelente en la variable “práctica de valores”. Respecto al análisis de tabla cruzada, se observa que el 38,2% obtuvieron una puntuación de excelente tanto en la variable “trabajo en equipo” como en la variable “práctica de valores”, seguido del 32,4% que obtuvieron una puntuación de bueno; mientras que, el 17,6% fue un bueno trabajar en equipo con excelente práctica de valores. La relación obtenida entre “trabajo en equipo” con la “práctica de valores” fue positivo moderado ($r=0,560$), con 31,36% de variación. Significando que, para algunas puntuaciones altas en la variable “trabajo en equipo” donde los maestros tienen objetivos comunes, se relacionan y coordinan para el logro de sus beneficios en la institución donde laboran, le corresponden altas puntuaciones en la variable “práctica de valores”, de manera que cumplen normas, costumbres, cultura y creencias en la relación con su entorno.

Tabla 11
Distribución de docentes en nivel de trabajo en equipo según dimensiones

Nivel	Frecuencia	Dimensiones		
		Habilidades comunicativas	Aceptación	Expresión emocional
Malo	Fi	-	-	2
	%	-	-	5,9
Regular	Fi	2	2	18
	%	5,9	5,9	52,9
Bueno	Fi	17	10	8
	%	50,0	29,4	23,5
Excelente	Fi	15	22	6
	%	44,1	64,7	17,6
Total	Fi	34	34	34
	%	100	100	100
Medidas estadísticas	$\bar{X} \pm S$	24,4 \pm 2,9	37,3 \pm 4,3	16,7 \pm 3,1
	CV%	12,0%	11,5%	18,7%

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 11 se evidencia que el 50% de los 34 profesores indicaron poseer un nivel bueno en habilidades comunicativas, un nivel excelente en aceptación (64,7%) y un nivel regular en expresión emocional (52,9%). Estos resultados se evidencian en las mediciones estadísticas, que, para las habilidades comunicativas alcanzó un puntaje promedio bueno ($24,4 \pm 2,9$), para la aceptación fue un puntaje promedio excelente ($37,3 \pm 4,3$) y para expresión emocional fue un puntaje promedio regular ($16,7 \pm 3,1$); ambos con bajo grado de variabilidad de 12%, 11,5% y 18,7% respectivamente. Esto hace indicar que existió buenas prácticas de eficacia comunicativa, interacción óptima y claridad; excelente práctica de ayuda a los demás, fomento de nuevas ideas e incorporación de aportaciones hacia los demás y; regular práctica en la expresión de pensamientos, control de emociones y expresión de sentimientos.

Tabla 12

Distribución de docentes en nivel de práctica de valores según dimensiones

Nivel	Frecuencia	Dimensiones				
		Honestidad	Respeto	Responsabilidad	Solidaridad	Puntualidad
Malo	fi	-	-	-	-	1
	%	-	-	-	-	2,9
Regular	fi	1	2	3	2	4
	%	2,9	5,9	8,8	5,9	11,8
Bueno	fi	10	16	9	16	7
	%	29,4	47,1	26,5	47,1	20,6
Excelente	fi	23	16	22	16	22
	%	67,6	47,1	64,7	47,1	64,7
Total	fi	34	34	34	34	34
	%	100	100	100	100	100
Medidas estadísticas	$\bar{X} \pm S$	21,7 \pm 2,7	21,2 \pm 2,9	21,4 \pm 2,7	21,0 \pm 3,2	21,2 \pm 4,0
	CV%	12,4%	13,8%	12,8%	15,1%	18,6%

Fuente: Aplicación de cuestionarios, mayo-2023.

En la Tabulación 12 se evidencia un nivel excelente en cada dimensión de la variable "práctica de valores": 67,6% para las habilidades comunicativas; 47,1% para aceptación; 64,7% para responsabilidad; 47,1% para solidaridad y el 64,7% para puntualidad. Estos resultados fueron evidenciados en las mediciones estadísticas, que, para cada dimensión de la práctica de valores alcanzaron un puntaje promedio excelente en honestidad ($21,7 \pm 2,7$), respeto ($21,2 \pm 2,9$), responsabilidad ($21,4 \pm 2,7$), solidaridad ($21,0 \pm 3,2$) y puntualidad ($21,2 \pm 4,0$). Asimismo, se observó en ambas dimensiones un bajo grado de variabilidad de 12,4%, 13,8%, 12,8%, 15,1% y 18,6% en el orden respectivo. Esto hace indicar que existió una excelente práctica de los valores, como la honestidad, actuando siempre con la verdad; respeto, manteniendo relaciones armónicas con los demás; responsabilidad, asumiendo roles y compromisos; solidaridad, sirviendo de manera positiva hacia los demás y puntualidad en el desarrollo de clases como también en la entrega documentaria.

Prueba de Hipótesis. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Tabla 13

Prueba de normalidad, según Shapiro-Wilk

Variables	Estadístico	Grados de libertad	Significancia	Contraste p-valor	Decisión
V1	0,956	34	0,185	$p > 0,05$	Acepta H_0
V2	0,944	34	0,082	$p < 0,05$	Rechaza H_0

Fuente: Aplicación de SPSS.

La Tabla 13 muestra la toma de decisión frente al estadístico que comprobará la hipótesis. Se observa un p-valor superior al 5% para la variable trabajo en equipo y un p-valor inferior al 5% para la “práctica de valores”; por lo que se eligió la prueba no paramétrica, conocida como el coeficiente correlativo Spearman.

Tabla 14

Verificación estadística de la prueba de Hipótesis general

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Trabajo en equipo	Práctica de valores
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación de Spearman	1	0,560**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	34	34
Práctica de valores	Coefficiente correlativo Spearman	0,560**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	34	34

Nota. **. Relación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 14 muestra que el trabajo en equipo se asocia con significatividad con la práctica de valores en los maestros de la escuela 00932 de Nueva Cajamarca durante el 2022 ($\rho=0,560$) con p-valor por debajo del 5% ($p=0,001$).

4.2. Discusión de resultados

La asociación entre la dimensión *habilidades comunicativas* de trabajar en equipo con la *práctica de valores* es positiva moderada con $\rho=0,506$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,002$); la relación entre la dimensión *aceptación* del trabajo en equipo con la *práctica de valores* es positiva moderada con $\rho=0,354$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,040$); la relación entre la dimensión *expresión emocional* del trabajo en equipo con

la *práctica de valores* es positiva moderada con $\rho=0,386$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,024$), que señalan que las correlaciones son significativas; finalmente, la relación entre el *trabajo en equipo* con la *práctica de valores* de los docentes, se tiene que, en el *trabajo en equipo*, en la Tabla 10 se observa que el 52,9% obtuvieron un nivel bueno, el 41,2% en excelente y 5,9% en regular, datos que son respaldados por Ochoa (2021) al sostener que el trabajo en equipo alcanzó un nivel alto con 84.6%, Pariona & Villanes (2022) aducen que el trabajo en equipo muestra un nivel muy bueno con el 82.35% y el 17.65 % en bueno, de igual manera, Pérez (2019) presenta resultados más relevantes se tiene que, el 77,8% del personal obtuvo un nivel alto en el trabajo en equipo y el 11,1% un nivel moderado. En ese sentido, Sucari & Quispe (2019) sostienen que el trabajo en equipo toma decisiones, gestionan conflictos, comunicación interna y externamente, colaboran y lideran. En *práctica de valores*, el 55,9% en excelente, 41,2% en bueno y 2,9% en regular, esto revela que los maestros poseen objetivos comunes, coordinan y relacionan para lograr beneficios organizacionales; en las dimensiones alcanzaron un nivel excelente en honestidad=21,7, respeto=21,2, responsabilidad=21,4, solidaridad=21,0 y puntualidad=21,2, análisis que son corroborados por Cabezas (2019) al explicar que el 80,2% están en el nivel regular en la práctica valorativa de responsabilidad, profesores, el 51,6% de maestros evidencian estar en muy adecuado y el 48,4%, en adecuado en las prácticas de respeto, y el 59,3% se localizan en un nivel regular y el 40,7% expresa tener un buen nivel en la práctica valorativa de puntualidad. Además, cumplen normas, costumbres, cultura y creencias en la relación con ámbito. La relación entre ambas variables fue positiva moderada con $\rho=0,560$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,001$) que señala una correlación significativa. Estos hallazgos son equiparados al estudio de Cabezas (2019) la sostener que la práctica de los valores de los docentes está en el nivel regular con el 80,2%; asimismo, Zapata & Macías (2021) y Pérez (2023) explican que el actuar ético de los profesores se centran a la enseñanza y respeto hacia los demás, su práctica se asocia con la moral en base a reglas que influyen al comportamiento, compromisos, responsabilidad de efectuar las tareas pedagógicas, el bien común como el respeto y la tolerancia, la aceptación, cooperación, empatía y de reflexividad como la justicia social.

CONCLUSIONES

- La relación entre la dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo con la práctica de valores en profesores de la escuela 00932 es significativa porque alcanzó una relación positiva moderada de $\rho=0,506$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,002$)
- La relación entre la aceptación del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la escuela 00932 es significativa porque logró una relación positiva moderada de $\rho=0,354$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,040$).
- La relación entre la expresión emocional de trabajar en equipo y la práctica de valores de los docentes de la escuela 00932 es significativa porque consiguió una relación positiva moderada de $\rho=0,386$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,024$).
- La relación entre el trabajo en equipo con la práctica de valores de los profesores del colegio 00932 de Nueva Cajamarca en el año 2022 es significativa porque alcanzó una correlación positiva moderada de $\rho=0,560$ con p-valor por debajo del 5% ($p=0,001$).

RECOMENDACIONES

- Los directivos y profesores deben motivar trabajar en equipo con estrategias de habilidades comunicativas asociadas a la práctica de valores en las escuelas de Nueva Cajamarca.
- Los directivos y profesores deben estimular trabajar en equipo con técnicas de aceptación asociadas a la práctica de valores en las escuelas de Nueva Cajamarca.
- Los directivos y profesores deben estimular trabajar en equipo con estrategias de expresión emocional asociadas a la práctica de valores en las escuelas de Nueva Cajamarca.
- Los directivos deben establecer estrategias basadas en trabajo en equipo para fortalecer la práctica de valores en las escuelas de Nueva Cajamarca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Alvan, R. y López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las instituciones educativas de Alto Trujillo – el porvenir, año 2012* [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
- Aparicio, J.L., Velázquez, C., & Fraile, A. (2021). *El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado*. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme
- Arribasplata, I., Y Quintana, H. (2005). *Educación en valores*. Lima. Editorial San Marcos.
- Aritzeta, A. (2005). *¿Sirven los grupos de trabajo autónomos para cambiar las organizaciones? Potencialidades y dificultades en un contexto cooperativo*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/cuaderno_sociologico_vasco_17/es_cu_soc17/adjuntos/csv17.pdf
- Arteaga, L. y Linares, D. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un instituto técnico de Cajamarca para el año 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23072/Arteaga%20Leyva%20Lesly%20Elizabeth%20-%20Linares%20Murrugarra%20Dani%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benjamín, E. & Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas*. (4ª Ed.). México: Mc Graw Hill
- Boada, J., Diego, R. D., Llanos, E. D. y Vigil, A. (2011). *Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): Desarrollo y propiedades psicométricas*. *Psicothema*, 23, 308-313.
- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). *Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo*. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676.

- Bravo, N. (2001). *Valores humanos. Chile: por la senda de una ética cotidiana*: RIL impresores.
- Cabezas, N. (2019). *Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa "José María Velasco Ibarra", Ecuador 2019*. (Tesis). Universidad César Vallejo, Piura – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54345/Cabezas_PNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Febrer, A. (2003). Valor y amor según Max Scheler. *Revista de Filosofía*, 21(44), 65-84. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-11712003000200003&lng=es&tlng=es.
- Flores, M. (2010). *Práctica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la DREC- Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola], Repositorio Institucional USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1157>
- García, J. (2006). *Educando con valores*. Lima. Ediciones Mirbet.
- García, J. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Estados Unidos: Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL: <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>
- Goleman, D. (1999). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, 63 measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs.27-44.
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Revista Acimed*, 11(6): http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.
- Harris, P. (2001). *20 instrumentos de diagnóstico para la nueva empresa*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Hernández, et al. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ra.Edic. Colombia. Edit. Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- 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.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas (2 ed.)*. México: Editorial Pearson.

- Jiménez, J. C. (2010). *El Valor de los Valores en las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones.
- López, R. y López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6to grado de las instituciones educativas de alto Trujillo – el porvenir, año 2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Loriente, C. (2007). Crítica teórica y práctica a la Teoría de la Facilitación Social. *Athenea Digital, Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 1(12), 130-143: <https://www.redalyc.org/pdf/537/53701208.pdf>
- Lussier, R. & Achua, C. (2005). *Liderazgo*. (2ª Ed.). México: Editorial Thomson.
- Marín, M. & Troyano, Y. (2012). *Psicología social de los procesos grupales*. Ediciones Pirámide: <https://www.pedagogicomadrededios.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/Psicologia-social-de-los-procesos-grupales-Capitulo-7.pdf>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Matamoras, R. y Ñahuincopa, M. (2019). *El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32977/matamoras_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro, E., Alcántara, M., & Martínez, J. (2007). *Ética y Perfil Profesional*. Lima-Perú: Editorial Fénix.
- Ochoa, A. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020*. (Tesis). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60162/Ochoa_JAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, J. (2019). *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo. (Tesis de Maestro)*. Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de la Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo – Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5446/T010_43666248_M.pdf?sequence=1
- Palacios, G. y Jínez, L. (2018). La práctica de ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Central de Ecuador.

Revista: *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/etica-valores-docentes.html>

- Pariona, R., & Villanes, A. (2022). *Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], Repositorio Institucional de la UNDAC: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2476>
- Pérez, M. (2019). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad San Pedro, Filial Huacho, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14717>
- Pérez, S. (2023). La promoción de valores en la formación del profesorado de Educación Física: una revisión sistemática. *Revista Educación*, 47(1), 676-694. <https://dx.doi.org/0000-0002-1710-328x>
- Pillaca, A. & Rivas, V. (2019). *La práctica de valores y la disciplina en los estudiantes del Ciclo Intermedio de los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 06, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle], Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6986>
- Peña, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en Construfácil Coatepeque)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar], Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Rendón, K. (2014). *Responsabilidad compartida de padres y docentes para la práctica de valores en los niños de la escuela de educación básica "Jorge Villacrés Moscoso" de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil], Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/7626>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2007). *Administración*. (8va ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo tercera edición. Pearson Educación. México.

- Ruiz, F., (2019). Organización docente y formación de equipos de trabajo. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1),41-50. ISSN: 2305-8552. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809016>
- Sánchez C., H. y Reyes M., C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica aplicada a la psicología, educación y ciencias sociales*. 1ra edición. Perú.
- Sarzosa, S. (2017). *Diseño de una propuesta de trabajo colaborativo docente para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de la región de Coquimbo*. (Tesis de magíster). Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago – Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21567>
- Shanahan, C., Best, C., Finch, M. y Sutton, C. (2007). Measurement of the behavioural, cognitive, and motivational factors underlying team performance. Victoria, Australia: Air Operations Division, Defence Science and Technology Organisation
- Tanta, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zapata, H. y Macías, A. (2021). Los valores éticos y morales de los docentes universitarios de la carrera de Educación Inicial. *Mérito, revista de educación*. Septiembre - diciembre 2021 - Volumen 3 - No. 9 ISSN: 2708 – 7794. <https://revistamerito.org/index.php/merito/article/view/719/1909>

ANEXOS
Anexo 1
Matriz de consistencia de la investigación

Título: “Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables / Dimensiones
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión aceptación del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión expresión emocional del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión aceptación del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión expresión emocional del trabajo en equipo y la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: La dimensión habilidades comunicativas del trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>La dimensión aceptación del trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p> <p>La dimensión expresión emocional del trabajo en equipo se relaciona significativamente con la práctica de valores de los docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.</p>	<p>V. Independiente: Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades comunicativas ✓ Aceptación ✓ Expresión emocional <p>V. Dependiente: Práctica de valores</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Honestidad ✓ Respeto ✓ Responsabilidad ✓ Solidaridad ✓ Puntualidad

Metodología	
<p>Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo - correlacional Diseño de Investigación: No-experimental, Transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> X1_Y["X1 - Y"] M --> X2_Y["X2 - Y"] M --> X3_Y["X3 - Y"] </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de estudio X = Variable 1: Trabajo en equipo X₁ = Dimensión 1: Habilidades comunicativas X₂ = Dimensión 2: Aceptación X₃ = Dimensión 3: Expresión emocional Y = Variable 2: Práctica de valores - = Relación entre variables</p>	<p>Población: 38</p> <p>Muestra: 34</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos Recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionario de Trabajo en equipo ✓ Cuestionario de Práctica de valores

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Trabajo en equipo	Habilidades comunicativas	<i>Eficacia comunicativa</i>
		<i>Interacción óptima</i>
		<i>Claridad</i>
	Aceptación	<i>Ayuda a los demás a expresarse</i>
		<i>Comprende las emociones de los demás</i>
		<i>Fomenta las nuevas ideas</i>
		<i>Incorpora las aportaciones de los demás</i>
	Expresión emocional	<i>Expresa sus pensamientos</i>
		<i>Controla sus emociones</i>
<i>Expresa sus sentimientos</i>		
Práctica de valores	Honestidad	<i>Actúan con la verdad</i>
		<i>Conscientes de la labor</i>
		<i>Actúan con justicia</i>
		<i>Entregan lo que no les pertenece</i>
		<i>Expresan por uno mismo y los demás</i>
	Respeto	<i>Establecen y mantienen relaciones armónicas</i>
		<i>Valoran los sentimientos, ideas, actitudes y aportes</i>
		<i>Construyen un ambiente de trabajo armónico</i>
		<i>Escuchan ideas, criterios y sugerencias</i>
		<i>Fomentan relaciones interpersonales positivas</i>
	Responsabilidad	<i>Investigan permanentemente</i>
		<i>Asumen su rol docente</i>
		<i>Cumplen con su labor docente</i>
		<i>Buscan alternativas de solución ante los problemas</i>
		<i>Cumplen con las normas, compromisos y acuerdos</i>
Solidaridad	<i>Mantienen una actitud positiva de servicio a los demás</i>	
	<i>Comparten sus experiencias, conocimientos e inquietudes con los demás</i>	
	<i>Atienden a los demás poniéndose en su lugar</i>	
	<i>Ayudan desinteresadamente a los demás</i>	
		<i>Sirven y colaboran en cualquier actividad</i>

Puntualidad	<i>Asisten puntualmente al dictado de clases</i>
	<i>Entregan a tiempo los documentos</i>
	<i>Son puntuales en la reunión</i>
	<i>Asisten puntualmente a la institución</i>
	<i>Cumplen a tiempo sus obligaciones</i>

Baremo del cuestionario de trabajo en equipo y sus dimensiones

Trabajo en equipo		
Excelente [80 - 100]		
Bueno [60 - 79]		
Regular [40 - 59]		
Malo [20 - 39]		
Dimensiones		
Habilidades comunicativas	Aceptación	Expresión emocional
Excelente [24 - 30]	Excelente [38 - 45]	Excelente [21 - 25]
Bueno [19 - 23]	Bueno [29 - 37]	Bueno [16 - 20]
Regular [13 - 19]	Regular [19 - 28]	Regular [11 - 15]
Malo [06 - 12]	Malo [09 - 18]	Malo [05 - 10]

Baremo del cuestionario de la práctica de valores y sus dimensiones

Práctica en valores				
Excelente [101 - 125]				
Bueno [76 - 100]				
Regular [51 - 75]				
Malo [25 - 50]				
Dimensiones				
Honestidad	Respeto	Responsabilidad	Solidaridad	Puntualidad
Excelente [21 - 25]	Excelente [21 - 25]	Excelente [21 - 25]	Excelente [21 - 25]	Excelente [21 - 25]
Bueno [16 - 20]	Bueno [16 - 20]	Bueno [16 - 20]	Bueno [16 - 20]	Bueno [16 - 20]
Regular [11 - 15]	Regular [11 - 15]	Regular [11 - 15]	Regular [11 - 15]	Regular [11 - 15]
Malo [05 - 10]	Malo [05 - 10]	Malo [05 - 10]	Malo [05 - 10]	Malo [05 - 10]

Anexo 3

Cuestionario de trabajo en equipo

Nombre:

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información del trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Instrucciones: Estimado docente, usted deberá leer los enunciados detenidamente y marcar con una (X) en el casillero que más crea conveniente según la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

N.º	Dimensiones / Ítems	Escala				
Habilidades comunicativas		1	2	3	4	5
1.	¿Cuándo está en un equipo de trabajo es alguien comunicativo?					
2.	¿Cuándo se comunica con los demás demuestra un lenguaje que todos entienden?					
3.	¿Presenta sus ideales y posturas de manera convincente?					
4.	¿Cuándo trabaja en equipo suele atraer la atención de los demás?					
5.	¿Sus ideas siempre son claras y concisas?					
6.	¿Cuándo trabaja en equipo aporta ideas y sugerencias que solucionan problemas?					
Aceptación						
7.	¿Ayuda a los demás a expresar sus ideas?					
8.	¿Ayuda a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos?					
9.	¿Anima a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode?					
10.	¿Intenta comprender los sentimientos que expresan los miembros del grupo?					
11.	¿Comprende a los demás cuando tienen dificultades?					
12.	¿Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, escucha con empatía y comprensión?					
13.	¿Siempre está abierto a las ideas de los demás; busca nuevas maneras de resolver los problemas?					
14.	¿Escucha activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo?					
15.	¿Siempre está dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar?					
Expresión emocional						
16.	¿Cuándo las cosas no salen a su manera, se altera o enfada?					
17.	¿Detecta rápidamente cuando le gusta o disgusta lo que dicen los demás?					
18.	¿Es competitivo, le gusta ganar y odia perder?					
19.	¿Cuándo los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema?					
20.	¿Expresa sus sentimientos cuanto trabaja en equipo?					

Anexo 4

Cuestionario de práctica de valores

Nombre:

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información de la práctica de valores de los docentes de la Institución Educativa N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022.

Instrucciones: Estimado docente usted deberá leer los enunciados detenidamente y marcar con una (X) en el casillero que más crea conveniente según la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

N.º	Dimensiones / Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Honestidad						
1.	¿Los docentes actúan siempre con la verdad?					
2.	¿Los docentes son conscientes con la labor docente que realizan?					
3.	¿Los docentes actúan con justicia, dando a cada quien lo que le corresponde, incluido el ó ella misma?					
4.	¿Los docentes cuando encuentran algo que no les pertenece buscan entregarlo a quien le pertenece?					
5.	¿Los docentes expresan respecto por uno mismo y por los demás?					
Respeto						
6.	¿Los docentes establecen y mantienen relaciones armónicas con los demás?					
7.	¿Los docentes valoran los sentimientos, ideas, actitudes y aportes de los demás miembros de la institución?					
8.	¿Los docentes construyen un ambiente de trabajo armónico y solidario?					
9.	¿Los docentes escuchan, en lo posible, las ideas, criterios y sugerencias de los demás?					
10.	¿Los docentes fomentan relaciones interpersonales positivas?					
Responsabilidad						
11.	¿Los docentes investigan permanentemente en busca de su formación integral?					
12.	¿Los docentes asumen su rol docente?					
13.	¿Los docentes cumplen con su labor docente?					
14.	¿Los docentes buscan alternativas de solución ante los problemas que presentan en su institución?					
15.	¿Los docentes cumplen con las normas, compromisos y acuerdos adquiridos?					
Solidaridad						
16.	¿Los docentes mantienen una actitud positiva de servicio a los demás?					
17.	¿Los docentes comparten sus experiencias, conocimientos e inquietudes con los demás?					
18.	¿Los docentes atienden a los demás poniéndose en su lugar y comprendiendo su punto de vista?					
19.	¿Los docentes ayudan desinteresadamente a los demás?					
20.	¿Los docentes sirven y colaboran en cualquier actividad?					

Puntualidad						
21.	¿Los docentes asisten puntualmente al dictado de sus clases?					
22.	¿Los docentes entregan en el tiempo previsto la documentación requerida?					
23.	¿Los docentes son puntuales cuando se citan a reuniones?					
24.	¿Los docentes asisten puntualmente a la institución?					
25.	¿Los docentes están a tiempo para cumplir con sus obligaciones?					

Anexo 5

Validación de los instrumentos de investigación

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Hilder Edgar Alunga Sarmiento
 Institución donde labora : 00932- Montecney
 Especialidad : CC. NN y Ecología
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de trabajo en equipo
 Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Excelente (5)				
		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: <i>trabajo en equipo</i> 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: <i>trabajo en equipo</i> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>trabajo en equipo</i> 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 <i>trabajo en equipo</i> .					✓
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					24	20
PUNTAJE TOTAL					44	

(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: Instrumento apto para ser aplicado. ✓

Rioja, de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44


 Firma
 DNI N° 4.001.6813

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Elmer Teófilo Coronel Delgado
 Institución donde labora: N° 00932 - Montenegro
 Especialidad: Lingüística y Literatura
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de trabajo en equipo
 Autor (es) del instrumento (s): Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)				
		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: <i>trabajo en equipo</i> 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: <i>trabajo en equipo</i> .					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>trabajo en equipo</i> 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 <i>trabajo en equipo</i> .					/
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					20	25
PUNTAJE TOTAL					45	

(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: Instrumento apto para ser aplicado.

Rioja, de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5



Firma

DNI N° 27748885

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: ORLANDO SALDAÑA FUSTAMANTE
 Institución donde labora: 00932 - MUNTERREY
 Especialidad: COMUNICACIÓN
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de trabajo en equipo
 Autor (es) del instrumento (s): Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	Excelente (5)				
		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: <i>trabajo en equipo</i> 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: <i>trabajo en equipo</i> .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>trabajo en equipo</i> 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 <i>trabajo en equipo</i>					✓
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 el instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para ser aplicado.

Rioja, de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8


 Firma
 DNI N° 41861216.....

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Helder Edgar Augusto Samaniego
 Institución donde labora: 0932 - Montecney
 Especialidad: CC. NN. y Ecología
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de práctica de valores
 Autor (es) del instrumento (s): Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)				
		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: <i>práctica de valores</i> 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: <i>práctica de valores</i> .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>práctica de valores</i> 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 <i>práctica de valores</i> .				✓	
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						24/20
PUNTAJE TOTAL						44

(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: Instrumento apto para ser aplicado. ✓

Rioja, de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44


 Firma
 DNI N° 4006813

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Elmer Teófilo Coronel Delgado
 Institución donde labora: N° 00932 - La Molina
 Especialidad: Lengua y Literatura
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de práctica de valores
 Autor (es) del instrumento (s): Bach. Elmer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	Excelente (5)				
		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: <i>práctica de valores</i> 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: <i>práctica de valores</i> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>práctica de valores</i> 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 <i>práctica de valores</i> .					✓
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					20	25
PUNTAJE TOTAL					45	

(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: Instrumento apto para ser aplicado.

Rioja, 17 de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5


 Firma
 DNI N° 2774885

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

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: ORLANDO SALDAÑA FUSTAMANTE
 Institución donde labora: CO932 - MONTEPERU
 Especialidad: COMUNICACION
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de práctica de valores
 Autor (es) del instrumento (s): Bach. Eimer Huamán Chachapoyas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Excelente (5)				
		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: <i>práctica de valores</i> 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: <i>práctica de valores</i> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>práctica de valores</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas 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 <i>práctica de valores</i> .					✓
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					4	45
PUNTAJE TOTAL					4	49

(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: Instrumento apto para ser aplicado.

Rioja, de diciembre de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,9


 Firma
 DNI N° 4.186.12.12...

Anexo 6

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Confiabilidad del cuestionario trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.853	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_V1	74.32	59.862	0.648	0.837
P2_V1	74.06	62.299	0.618	0.841
P3_V1	74.21	66.471	0.196	0.854
P4_V1	74.50	61.409	0.480	0.844
P5_V1	74.35	62.235	0.675	0.840
P6_V1	74.15	62.311	0.608	0.841
P7_V1	74.26	60.322	0.646	0.838
P8_V1	74.29	59.184	0.688	0.835
P9_V1	74.85	62.069	0.339	0.863
P10_V1	74.15	62.857	0.506	0.844
P11_V1	73.85	63.584	0.484	0.845
P12_V1	73.97	64.878	0.361	0.849
P13_V1	74.06	63.209	0.478	0.845
P14_V1	74.26	63.291	0.447	0.846
P15_V1	73.94	62.966	0.514	0.844
P16_V1	75.32	63.195	0.346	0.858
P17_V1	74.68	62.892	0.359	0.850
P18_V1	75.32	61.316	0.346	0.853
P19_V1	75.09	62.083	0.416	0.847
P20_V1	74.50	63.409	0.392	0.848

La confiabilidad obtenida fue 0,853, indicando que el instrumento es aceptable.

Confiabilidad del cuestionario de práctica de valores

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_V2	102.59	155.643	0.501	0.950
P2_V2	102.21	156.835	0.594	0.948
P3_V2	102.44	156.375	0.607	0.948
P4_V2	101.97	162.393	0.329	0.951
P5_V2	102.15	155.402	0.722	0.947
P6_V2	102.35	156.296	0.662	0.948
P7_V2	102.35	155.993	0.808	0.947
P8_V2	102.29	154.214	0.829	0.946
P9_V2	102.41	151.643	0.819	0.946
P10_V2	102.44	156.193	0.580	0.949
P11_V2	102.62	150.668	0.718	0.947
P12_V2	102.18	156.392	0.662	0.948
P13_V2	102.21	157.805	0.626	0.948
P14_V2	102.32	158.771	0.542	0.949
P15_V2	102.35	156.781	0.632	0.948
P16_V2	102.32	157.680	0.670	0.948
P17_V2	102.41	155.825	0.626	0.948
P18_V2	102.50	153.955	0.734	0.947
P19_V2	102.32	154.650	0.570	0.949
P20_V2	102.50	148.379	0.748	0.947
P21_V2	102.29	153.426	0.623	0.948
P22_V2	102.53	149.590	0.705	0.947
P23_V2	102.50	152.500	0.592	0.949
P24_V2	102.32	151.741	0.681	0.948
P25_V2	102.24	154.064	0.677	0.948

La confiabilidad obtenida fue 0,950, indicando que el instrumento es aceptable.

Anexo 7

Constancia de aplicación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA

El Subdirector de la Institución Educativa N° 00932 – Monterrey, nivel primario y secundaria, ubicado en el Jr. José Carlos Mariátegui N° 254 – sector Monterrey, Distrito de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, Región San Martín; quien suscribe:

HACE CONSTAR:

Que el bachiller: **ELMER HUAMAN CHACHAPOYAS**, identificado con DNI N° **01058142**, ha culminado satisfactoriamente la ejecución del proyecto denominado:

RELACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO CON LA PRÁCTICA DE VALORES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00932 - MONTERREY – NUEVA CAJAMARCA.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



[Signature]
Prof. Edgar Dávila Coronel
SUB-DIRECTOR
CPPe 344794

Nueva Cajamarca 17 de mayo del 2023.

Jr. José Carlos Mariátegui N° 254 Monterrey RPM # 985358472

Email: ic00932monterrey@hotmail.com

Anexo 8

Iconografía



Fotografía 1: Maestro está llenando los instrumentos de investigación.



Fotografía 2: Maestra está llenando los instrumentos de investigación.



Fotografía 3: Maestra está llenando los instrumentos de investigación.



Fotografía 4: Maestro está llenando los instrumentos de investigación.

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

by Elmer Huamán Chachapoyas

Submission date: 16-May-2024 09:48AM (UTC-0500)

Submission ID: 2370244811

File name: MAEST._GEST.EDUC.__Elmer_Huam_n_Chachapoyas_1.docx (4.47M)

Word count: 14447

Character count: 79826

Relación del trabajo en equipo con la práctica de valores en docentes de la I.E. N° 00932, Nueva Cajamarca, 2022

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	tesis.unsm.edu.pe Internet Source	6%
2	repositorio.unsm.edu.pe Internet Source	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
4	hdl.handle.net Internet Source	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
6	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%
7	docplayer.es Internet Source	<1%
8	repositorio.monterrico.edu.pe Internet Source	<1%
9	repositorio.undac.edu.pe Internet Source	<1%