



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y trabajo en equipo en la
Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de
Tacna – 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Mollinedo Vilca, Alberto

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Mgr. Daniel Rodriguez Giraldo

(Presidente)

Mgr .Lucila Carpio Cornejo

(Secretario)

Mgr .Henry Villacorta Valencia

(Vocal)

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado Dios todo poderoso, a mi familia quienes son el motor que me impulsa a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de realizar mis estudios de posgrado.

A Mis amigos que siempre estuvieron en todo momento a mi lado alentándome que nunca es tarde para lograr tus aspiraciones.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Alberto Mollinedo Vilca con D.N.I. N° 00489331 estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

1. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

2. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo del 2018.



Alberto Mollinedo Vilca

D.N.I. N° 0048933

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración Jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionadas.....	7
1.3.1. Definición del clima organizacional.....	7
1.3.2. Teorías de clima organizacional.....	8
1.3.3. Dimensiones de clima organizacional para nuestro estudio.....	13
1.3.4. Definición de trabajo en equipo.....	14
1.3.5. Teorías de trabajo en equipo.....	15
1.3.6. Dimensiones de trabajo en equipo para nuestro estudio.....	19
1.4. Formulación del problema.....	20
1.4.1. Problema general.....	20
1.4.2. Problemas específicos.....	20
1.5. Justificación.....	21
1.6. Hipótesis.....	22

1.6.1.	Hipótesis general.....	22
1.6.2.	Hipótesis específicas.....	23
1.7.	Objetivos	25
1.7.1.	Objetivo general	25
1.7.2.	Objetivos específicos.....	25
II.	Método.....	27
2.1.	Diseño	27
2.2.	Variables y Operacionalización.....	27
2.2.1.	Variables	27
2.2.2.	Operacionalización de las variables	28
2.3.	Población y muestra	29
2.3.1.	Población	29
2.3.2.	Muestra	29
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.4.1.	Técnicas.....	29
2.4.2.	Instrumentos	29
2.5.	Métodos de análisis de datos	31
III.	RESULTADOS.....	32
IV.	discusión.....	54
V.	Conclusiones	60
VI.	Recomendaciones	61
VII.	referencias bibliográficas.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción del clima organizacional	32
Tabla 2	Descripción de la dimensión estructura	33

Tabla 3 Descripción de la dimensión relaciones	34
Tabla 4 Descripción de la dimensión identidad.....	35
Tabla 5 Descripción de la dimensión recompensa.....	36
Tabla 6 Descripción de trabajo en equipo.....	37
Tabla 7 Descripción de la dimensión colaboración	38
Tabla 8 Descripción de la dimensión comunicación.....	39
Tabla 9 Descripción de la dimensión respeto mutuo.....	40
Tabla 10 Descripción de la dimensión interacción para el logro de los objetivos.....	41
Tabla 11 Descripción de la dimensión nivel de satisfacción.....	42
Tabla 12 Prueba de normalidad.....	43
Tabla 13 Prueba de correlación de clima organizacional y trabajo en equipo..	44
Tabla 14 Prueba de correlación de clima organizacional y la dimensión colaboración.....	45
Tabla 15 Prueba de correlación de clima organizacional y la dimensión comunicación	46
Tabla 16 Prueba de correlación de clima organizacional y la dimensión respeto mutuo.....	47
Tabla 17 Prueba de correlación de clima organizacional y la dimensión interacción para logros de los objetivos.....	48
Tabla 18 Prueba de correlación entre clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción	49
Tabla 19 Prueba de correlación entre trabajo en equipo y la dimensión estructura	50
Tabla 20 Prueba de correlación entre trabajo en equipo la dimensión relaciones	51
Tabla 21 Prueba de correlación entre trabajo en equipo la dimensión identidad	52
Tabla 22 Prueba de correlación entre trabajo en equipo y la dimensión recompensa	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Clima organizacional	32
Gráfico 2 Dimensión estructura.....	33
Gráfico 3 Dimensión relaciones	34
Gráfico 4 Dimensión identidad	35
Gráfico 5 Dimensión recompensa	36
Gráfico 6 Trabajo en equipo.....	37
Gráfico 7 Dimensión colaboración	38
Gráfico 8 Comunicación.....	39
Gráfico 9 Respeto mutuo	40
Gráfico 10 Interacción para el logro de los objetivos	41
Gráfico 11 Dimensión nivel de satisfacción	42

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. La metodología de la investigación fue de tipo correlacional, cuantitativo de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 85 docentes y 10 administrativos sumados un total de 95 encuestados entre varones y mujeres que oscilan entre las edades de 23 a 62 años aproximadamente, pertenecientes a la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna. El instrumento aplicado fue una encuesta de clima organizacional y trabajo en equipo. Los resultados muestran que a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en los docentes y personal administrativa de la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

Palabras claves: Clima organizacional, Trabajo en equipo y docente.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and teamwork at the Mariscal Cáceres Educational Institution of the city of Tacna - 2017. The methodology of the research was correlational, quantitative non-experimental design. The sample consisted of 85 teachers and 10 administrative staff adding a total of 95 respondents between men and women ranging from the ages of 23 to 62 years old, belonging to the Educational Institution Mariscal Cáceres of the city of Tacna. The applied instrument was a survey of organizational climate and teamwork. The results show that at a level of significance of 5%, a value of $P = .000$ has been found, which is below .05, therefore the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis. It is concluded that there is a significant relationship between organizational climate and teamwork among teachers and administrative staff of the Mariscal Cáceres institution in the city of Tacna - 2017.

Keywords: Organizational climate, Team work and teacher.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el clima organizacional repercute drásticamente en el cumplimiento de los propósitos de las instituciones educativas. Goncalves (citado por García, 2009) reafirma la importancia del clima dentro de una organización, debido a que se considera un ambiente donde fluye las relaciones interpersonales entre quienes los integran. Por ende, considera que el clima organizacional repercute significativamente en el trabajo en equipo de los empleados.

Así mismo, Forehand y Gilmer (citado por Pérez, 2013) aclaran que el clima organizacional es un grupo de acciones que se realiza dentro de una organización entre los integrantes de la empresa, tanto las acciones positivas y negativas que permiten direccionar el rumbo de dicha institución, al mismo tiempo las acciones del gerente hacia los empleados también tienen que ver con el clima debido a su repercusión en el desarrollo.

Según, Pyrsel consultores (2017) refiere que a lo largo de sus jornadas laborales en experiencia como consultores de recursos humanos en España se presentan números problemas del inadecuado clima organizacional dentro de la entidad lo cual trae como consecuencia la baja productividad de parte de los trabajadores además la inadecuada comunicación entre sí, los cuales repercuten de manera significativa en el trabajo en equipo dentro de la organización.

Hay Group (Citado por Portal del Capital Humano, 2014) realizaron una investigación en los, EE.UU. cuyo objetivo fue determinar el nivel de compromiso de los empleados dentro de las organizaciones, por ende, los resultados confirman que más de la tercera parte de los personales de las entidades se encuentran desmotivados. Por otro lado, el 57% de los empleados muestran una deslealtad hacia la compañía en los últimos cinco años. En consecuencia, estos datos reflejan un inadecuado clima organizacional y trabajo en equipo.

Aguilar (2016) menciona que en Guatemala las organizaciones que ponen como prioridad mantener un buen clima organizacional son un número menor, por otro lado, en su mayoría lo ven como un gasto y pérdida de tiempo, para las entidades lo más importante es que sus personales produzcan y les generen más ingresos, dejando de lado las necesidades que tienen como personas, pero la matriz de toda organización es el personal que labora dentro de la entidad, porque cada integrante cumple un papel irremplazable dentro de una empresa o institución.

De igual manera, el Portal Universo Laboral (2017) refiere que, en México las entidades que priorizan la buena interacción entre quienes forman parte de una organización, se ven reflejadas en los resultados de los objetivos y en la satisfacción de los mismos personales. Por ende, según los expertos refieren que las reuniones semanales son una de las estrategias más eficaces para mantener un buen clima organizacional, así mismo es responsabilidad de los directivos identificar actitudes inadecuadas de los empleados y evitar su propagación, pero, las empresas o entidades no consideran fundamental dichas necesidades, ya que, para ellos lo principal es que cada empleado solo dedique su tiempo al trabajo que cumple dentro de la organización, lo cual afecta el ambiente laboral y trabajo en equipo.

En el contexto nacional, Quispe (2015) manifiesta que, en Ayacucho, en la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, se observó que el clima organizacional es inadecuado. Así mismo refiere que la comunicación interpersonal de los empleados de dicha entidad no es fluida, por ende, la autonomía para la toma de decisiones dentro de área laboral es limitada. En consecuencia, no hay la práctica constante de actividades, reuniones, encuentros masivos en los personales para mantener un clima organizacional óptimo y trabajo en equipo.

Hurtado (2017) menciona que en Apurímac, se ha observado frecuentemente en las empresas o entidades el inadecuado clima organizacional y bajo desempeño laboral, puesto que se considera como causas, la falta de capacitaciones, reuniones permanentes con el personal administrativo, falta de participación de los trabajadores en la toma de

decisiones, los cuales habrían afectado la incompetencia laboral, el trabajo en equipo y un inadecuado clima organizacional.

Asimismo, Huertas (2013) refiere que en la ciudad de Chiclayo en un estudio realizado a los trabajadores de la empresa Pomalca, se evidencia la priorización del trabajo individual por ende el trabajo se realiza de manera empírica, no se sigue un orden establecido, pero en el mundo moderno es fundamental el trabajo en equipo y que las empresas velen por el clima organizacional dentro de las entidades.

En nuestro contexto, García (2015) refiere que en Tacna en las II.EE. Champagnat y CIMA se observa en los docentes frecuentemente relaciones conflictivas, dicha realidad afecta significativamente en los objetivos de las instituciones. Asimismo, ocasionando que los estudiantes manifiesten desánimo y rivalidad entre padres de familia; generando un clima organizacional deficiente dentro de las instituciones mencionadas.

Así mismo García (2013) manifiesta que en la ciudad de Tacna las instituciones presentan frecuentemente incapacidad para la solución de problemas dentro del entorno laboral, ocasionando protestas, marchas dentro de las organizaciones, huelgas, perjudicando el desarrollo de la empresa, por ende, se considera fundamental en una institución el dialogo entre los empleados y la gerencia.

Según, Mamani (2017) docente de la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna, menciona que los docentes de la institución no conocen con claridad las reglas establecidas dentro de la institución los cuales se reflejan en la falta de participación en los eventos programados; así mismo el director de la institución no promueve el reconocimiento a los docentes mediante incentivos, como símbolo de su esfuerzo en su buen desempeño. Por otro lado, la relación entre el director y los docentes de la institución es mínima, ya que, en muchas ocasiones el director y los docentes no llegan a un acuerdo para resolver los problemas de la institución, esto debido a que el director frecuentemente impone sus ideas sin validar las sugerencias. Finalmente, la identificación de los docentes con la institución

es pésima, muchos de ellos no se comprometen con los objetivos de la institución, todo ello genera un clima organizacional deficiente y un pésimo trabajo en equipo.

Por ello, nuestra investigación va dirigido a determinar la relación existente entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna, el cual será de mucha ayuda para la institución y sus colaboradores.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional, encontramos a Lucas (2012) quien efectuó un estudio titulado el Trabajo en Equipo: un Estudio de Caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca. Cuyo objetivo es: cuáles son las expectativas con respecto al trabajo en equipo de los profesionales que trabajan en una UCI. La metodología corresponde a un estudio de diseño exploratorio descriptivo, la población conformada son los profesionales que trabajan de forma habitual en la unidad de cuidados intensivos del hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca: enfermeras, médicos y auxiliares de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas semiestructuradas. Los principales resultados indican que los trabajadores asumen sus diferentes roles o funciones que están establecidas y tienen intereses diversos lo que supone que haya expectativas e ideas dispares con respecto a cómo implementar el trabajo en equipo y mantener un clima laboral estable. Asimismo, la comunicación interprofesional, puede radicar gran parte de la motivación e incentivos que es necesario imprimir a los profesionales, y que ello podría traer consigo una mejor asistencia sanitaria. Lo que contribuiría a la creación de entornos de trabajo saludables.

En Manizales, Paz y Marín (2014) realizó una tesis titulada Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales. Cuyo objetivo fue determinar procesos de intervención del Clima Organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización. La metodología a que pertenece es de tipo Descriptivo Transversal, de diseño no experimental, la población consta de 12 en servicio en Fisioterapia,

5 en el servicio de Terapia de ayuda, 1 en Fisiatría y 66 en Odontología en total 84 trabajadores profesionales. Los instrumentos que manejaron cuestionario de la OPS. Los resultados muestran el Clima Organizacional de la IPS-UAM es poco satisfactorio en el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, no hay asociación entre ellas que permita que el clima organizacional favorezca el desarrollo de la institución y de quienes laboran en ella.

En Quetzaltenango, Aguilar (2016) ejecutó una investigación de título trabajo en equipo y clima organizacional. El objetivo es determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. La metodología corresponde de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, la población está conformada por 30 colaboradores del Hotel del Campo de la ciudad de Quetzaltenango. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionario de trabajo en equipo y clima organizacional. Los resultados indican que existe relación entre Trabajo en Equipo y Clima Organizacional, los elementos que interviene en la relación entre clima organizacional y trabajo en equipo son: la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo.

A nivel nacional, encontramos a, Quispe (2015) efectuó un estudio de título Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. La metodología corresponde al tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental, la población está conformada por 64 trabajadores. Los instrumentos que se emplearon un cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Los resultados indican que existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, también se demuestra que la comunicación interpersonal, la toma de decisiones y la motivación laboral existe una relación directa con la productividad laboral, la motivación laboral, la comunicación interpersonal y

la toma de decisiones existe una relación directa con la eficacia de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

En Huancavelica, De La cruz (2016) realizó una investigación titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica -2015, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica - 2015. La metodología concierne a un estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental, la población está conformada por 32 trabajadores. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Los resultados manifiestan que el Clima Organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, el ambiente físico, el ambiente social, las actitudes y los valores como parte del Clima Organizacional tienen una relación positiva con el desempeño laboral.

En Lima, Pelaes (2010) ejecutó un estudio titulada relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Cuyo objetivo es: existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del Clima Organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. La metodología corresponde de tipo descriptivo – explicativo, de diseño descriptivo correlacional, la población está conformada por 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y 200 clientes. Los Instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y el cuestionario de satisfacción del cliente. Los resultados afirman que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú.

A nivel local, encontramos a Núñez y Delgado (2016) realizaron una investigación titulada el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Centro Poblado Boca del Río, 2016; el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y

el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado Boca del Río, Tacna-Perú. La metodología corresponde a un estudio de tipo correlacional, de diseño no experimental; la población de estudio fue de 74 trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado Boca del Río; los instrumentos fueron encuesta de clima organizacional y desempeño laboral. Los principales resultados indican que el clima organizacional en la Municipalidad del centro poblado Boca del Río, se caracteriza por ser regular, ya que se puede observar según las apreciaciones y percepciones de los mismos colaboradores que los funcionarios no muestran suficiente preocupación por las necesidades de los trabajadores, así como el ambiente físico entre otros aspectos.

En Tacna, García (2015) realizó una investigación titulada relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de las II. EE. Champagnat y Cima de Tacna, 2013; el objetivo de la investigación determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las I.E. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna, año 2013. La metodología corresponde a un estudio de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental; la población de profesores que laboran en el nivel de educación Secundario de las II.EE. Champagnat y CIMA; los instrumentos fueron encuesta de trabajo en equipo y motivación laboral. Los principales resultados indican que se ha comprobado que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. En tal sentido, si el trabajo en equipo es de alto nivel o superior, la motivación laboral también debe ser de alto o superior nivel; y, en sentido contrario si el nivel de trabajo en equipo es inferior el nivel de motivación será de nivel bajo o inferior.

1.3. Teorías relacionadas

1.3.1. Definición del clima organizacional

Goncalves (citado por García, 2009) indica que si hablamos de clima organizacional es importante aclarar en primera instancia las condiciones y características dentro de la organización o el ambiente

laboral donde el empleado es expuesto, entonces se considera clima organizacional como las relaciones interpersonales tanto con los miembros y el gerente general.

Forehand y Gilmer (citado por Pérez, 2013) dichos autores aclaran el clima organizacional, como un grupo de acciones que se realiza dentro de una organización entre los integrantes de la empresa, tanto las acciones positivas y negativas que permiten direccionar el rumbo de dicha institución, al mismo tiempo las acciones del gerente hacia los empleados también tienen que ver con el clima debido a su repercusión en el desarrollo.

Según, Litwin y Stinger (citado por Valda, 2014) define el clima organizacional como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento.

1.3.2. Teorías de clima organizacional

Teoría de Rensis Likert

Según, Likert (citado por, Roa (2004) considera que el comportamiento asumido por los subordinados al que hoy llamaríamos colaboradores depende directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los mismos perciben. Por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción del individuo. Para el autor existen algunos factores que influyen en la percepción del clima organizacional como los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la

percepción que tienen los colaboradores y superiores del clima organizacional.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que estas influyen en la percepción individual del clima, las cuales son:

Variables causales: Son definidas como variable independiente, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Comprende la estructura organizativa y administrativa como las reglas, decisiones, competencias, motivaciones y las actitudes.

Variable intermedia: Son las orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables muestran gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos de las actividades a detalle como tal de las organizaciones.

Variables finales: Estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización, tales como productividad, ganancia, efectividad, eficiencia, utilidad y pérdida. Constituyen los procesos organizacionales de una empresa que incluya tiempos, funciones y personas.

Según el autor como consecuencia de las interacciones de las variables mencionadas anteriormente existen dos grandes tipos de clima organizacional, así como cuatro sistemas a los que hago mención:

Clima autoritario: Conforme al sistema I, el cual es autoritario, explotador y el sistema ii, que viene a ser autoritario paternalista.

Clima participativo: Conformado por el sistema III, el cual es consultivo y el sistema IV, que es de participación en grupo o equipo según el grado de interacción laboral en las organizaciones.

Likert (1968) sostuvo que el clima organizacional está compuesto por ocho dimensiones, las cuales se nombran a continuación:

Métodos de mando: Es la manera en que se utiliza el liderazgo para influir en los colaboradores.

Motivación: Relacionado con las estrategias que se utilizan para motivar a los colaboradores y responder a sus necesidades. Ya sea con una motivación intrínseca o extrínseca lo adecuado sería con ambos.

Comunicación: Se refiere a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y a la manera de ejercerlos, no solamente la verbal sino también las no verbales.

Interacción e influencia: Referido a la importancia de la relación entre el supervisor y el subordinado para establecer y cumplir los objetivos.

Resolución de problemas y toma de decisiones: se refiere a la pertinencia y fundamentación de los insumos, bases e instrumentos en los que se basan las decisiones, así como en la distribución de las responsabilidades (funciones y roles).

Teoría de Litwin Y Stringer (1968)

Según Brunet (citado por Roa, 2004) la teoría utiliza un cuestionario que postula la existencia de nueve dimensiones, las cuales encuentran y mencionan el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización vinculadas a sus actividades como:

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites documentarios y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone

de énfasis en la burocracia, versus el énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado es decir no planeadas y orientadas hacia el objetivo y el mercado.

Responsabilidad: Es el sentido de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo y que estas traigan consigo el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decir algo involucrando los efectos positivos o negativos de sus decisiones al que asumirá. Ya que la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho con productividad, eficiencia, eficacia y utilidad. Y es esta viene a ser la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales tanto entre las pares como jefes y subordinados.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda mutua y compromiso de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Hace énfasis en el puesto de trabajo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento, estos pueden ser indicadores de igualdad en sus actividades.

Conflicto: Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, y cómo estos aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y hacia el sentimiento de ser valioso dentro del equipo de trabajo; bien se puede decir también que es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Teoría de Pritchard y Karasick (1973)

Según Brunet (citado en Roa, 2004) menciona que la teoría considera que el clima organizacional se puede medir mediante once dimensiones entre las cuales figuran:

Autonomía: Referida al grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas de la organización.

Conflicto y cooperación: Referida al nivel de colaboración que se observa entre los colaboradores en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.

Relaciones sociales: Se refiere al tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización entre los colaboradores.

Estructura: Cubre las directrices, consignas y políticas de mando y funciones que pueden emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

Remuneración: Viene a ser la cantidad de dinero que se retribuye a los colaboradores por un trabajo realizado a favor de la organización.

Rendimiento: Se refiere a la relación que existe entre la remuneración y trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante es decir la remuneración total sobre el trabajo total previsto.

Motivación: Es el acto de animar a un colaborador en los aspectos motivacionales a que pueda realizar y desarrollar su trabajo en la organización, esto se realiza entre todos los colaboradores.

Estatus: Referidos a las diferencias jerárquicas y a la importancia que la organización les da a estas diferencias entre los colaboradores de diferentes mandos.

Flexibilidad e innovación: Cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas. Ya sea en procesos desarrollo e investigación.

Centralización de la toma de decisiones: Analiza de qué manera la empresa delega el proceso de la toma de decisiones entre los niveles jerárquicos de la organización.

Apoyo: Basado en el tipo de apoyo de la alta dirección a los colaboradores frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

1.3.3. Dimensiones de clima organizacional para nuestro estudio

Litwin y Stinger (citado por Valda, 2014) considera 9 dimensiones en su cuestionario y se relaciona con ciertas propiedades de la organización.

Pero en la presente investigación se considera 4 dimensiones que corresponden a nuestro interés investigativo.

Se toma como sustento a, Charaja (2011) refiere que en una investigación “no se trata de elegir cualquier problema por un asunto

de gusto o de una inquietud coyuntural. Este interés, investigativo debe guardar directa relación con nuestra. Ignorancia cognoscitiva.” (p. 66).

Estructura. Es referente a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades, tareas de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel jerárquico o de mando al que corresponde.

Relaciones. Estas se fundamentan en el respeto interpersonal a todo nivel organizacional, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, eficiencia, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés laboral, acoso laboral (Mobbing) y otros inconvenientes de este estilo que frustren al colaborador.

Identidad: Viene a ser el sentido de pertenencia de un individuo hacia una organización. Se dice también que es el orgullo de pertenecer a la empresa e involucra ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por conseguir los objetivos de la organización.

Recompensa. Es el incentivo a alguien por su trabajo justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral como una motivación a seguir trabajando idóneamente. Una nota importante en es esto es no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos reclamamos reconocimiento adicional.

1.3.4. Definición de trabajo en equipo

Según, Ministerio de Salud (s.f) indica que es un conjunto ilimitado de personas con talentos y habilidades complementarias directamente relacionadas entre sí que trabajan para conseguir objetivos determinados y comunes, con un alto grado de compromiso,

relacionados a las metas de una organización o comunidad, donde cada individuo cumple una responsabilidad.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000) menciona que el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, metas y de resultados a alcanzar. Asimismo, implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo, valorando la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos.

Pozner (citado por Jiménez, 2017) manifiesta que el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

1.3.5. Teorías de trabajo en equipo

Teoría de trabajo en equipo según Koontz y Weirich

Según, Koontz, Weirich y Cannice (2012) menciona que el equipo es una pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, podría ser una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables todas dirigidas hacia el logro de los objetivos.

Formación de equipos

No existen reglas definidas para formar equipos efectivos; sin embargo, se encontró que los siguientes enfoques pueden ser útiles:

- Los miembros del equipo, que deben seleccionarse según las habilidades necesarias para lograr el propósito, deben

estar convencidos de que éste conviene hacerlo y es de carácter significativo y urgente.

- Los equipos deben tener la mezcla correcta de habilidades, como las funcionales o técnicas, de dirección, aprendizaje y otras para resolver problemas y tomar decisiones y, por supuesto, de relaciones humanas. Se dice que es además ideal buscar que el equipo tenga una mezcla de caracteres predominantes en sus miembros, para no sesgar el trabajo del equipo a una sola forma de ver el mundo o de analizarlo; esto implica mayor tiempo en el análisis de los participantes por el mismo hecho de parecer en características simultáneas. Es interesante conocer las predominancias de personalidad y carácter de los participantes de un equipo, de esa forma pueden conocerse las limitaciones que tiene el equipo, o incluso cómo puede complementarse estos.
- El equipo debe orientarse por reglas de comportamiento como: asistencia regular, confidencialidad y discusiones con base en hechos y la contribución de todos.
- Las metas y tareas requeridas deben asignarse al inicio de la formación del equipo.
- Los miembros del equipo deben alentarse entre ellos mediante el reconocimiento, la realimentación positiva y las recompensas como incentivos de motivación.

Teoría de equipo de trabajo según Idalberto Chiavenato

Chiavenato, (2009) menciona que los términos “equipo” y “grupo” se han utilizado equivocadamente en forma indistinta. Existen diferencias entre estos dos conceptos, sobre todo en cuanto a resultados. El desempeño de un grupo de trabajo depende de lo que hace cada uno de sus miembros; mientras el desempeño de un equipo incluye los resultados individuales y lo que llamamos el producto del trabajo colectivo, es decir, aquello que dos o más miembros producen juntos como aportación real para generar una mayor sinergia.

Las principales diferencias entre los grupos de trabajo y los equipos son las siguientes:

- El grupo de trabajo tiene un solo líder muy fuerte, mientras que el equipo tiene funciones de liderazgo que son compartidas entre experiencias, habilidades, capacidades de todos para el logro de los objetivos.
- El grupo de trabajo tiene una responsabilidad individualizada, mientras que el equipo tiene una responsabilidad individual y colectiva.
- El propósito de un grupo de trabajo es el mismo que el de la organización, mientras que el equipo tiene un propósito específico es decir metas medibles.
- El grupo de trabajo genera productos individualizados, mientras que el equipo crea productos colectivos.
- El grupo de trabajo promueve reuniones eficientes, mientras que el equipo fomenta reuniones abiertas y constantes, dirigidas a la resolución de problemas entre todos.
- El grupo de trabajo mide la eficacia con indicadores indirectos, como el desempeño financiero de los negocios globales, mientras el equipo lo mide de manera directa, por medio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo basados en indicadores de actividad.
- El grupo de trabajo discute, decide y delega, mientras el equipo discute, decide y hace el trabajo es decir es congruente en todos los aspectos entre las personas.

Teoría de equipo de trabajo según Robbins y Judge

Según, Robbins y Judge (2009) menciona que un equipo de trabajo genera una sinergia positiva como la diferencia entre el grupo y equipo que se mencionó anteriormente y esta se logra a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como

resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales al que se le conoce como sinergia positiva.

Tipos de trabajo:

- **Equipos de trabajo autodirigidos:** Grupos de 10 a 15 personas que toman las responsabilidades de sus supervisores originales.
- **Equipos para resolver problemas:** Grupos de 5 a 12 colaboradores del mismo departamento que se reúnen durante unas horas por semana y analizan las formas de mejorar la calidad, eficiencia y ambiente de trabajo y volverlas ergonómicas.
- **Equipos transfuncionales:** Se refieren a los colaboradores del mismo nivel jerárquico provenientes de áreas de trabajo distintas y que se reúnen para llevar a cabo una tarea de manera interdependiente e interrelacionada.
- **Equipos virtuales:** Se da cuando se usan tecnología de cómputo para reunir a miembros dispersos físicamente, con objeto de alcanzar una meta común.

Creación de equipos eficaces

No son escasos los esfuerzos por tratar de identificar los factores relacionados con la eficacia de los equipos existen numerosos estudios. Sin embargo, estudios recientes han tomado lo que una vez fue una “verdadera lista de supermercado de características” y la organizó en un modelo regularmente centrado.

- **Contexto:** Recursos adecuados, liderazgo y estructura organizacional, clima de confianza, evaluación del desempeño y sistemas de compensación al personal.
- **Composición:** Se componen de las aptitudes y conocimientos de los miembros, del equipo, personalidad del equipo, asignación de roles y funciones, diversidad de

pensamiento, tamaño de los equipos, flexibilidad de los miembros y preferencias de los miembros.

- **Diseño del trabajo:** Viene a ser una construcción de equipos con autonomía, variedad de aptitudes, identidad con la tarea y significancia de la tarea.
- **Proceso:** Son el conjunto de fases sucesivas mutuamente interrelacionadas con un propósito común, metas específicas, eficacia del equipo, niveles de conflicto entre ellos y pereza social.

1.3.6. Dimensiones de trabajo en equipo para nuestro estudio

Pozner (citado por Jiménez, 2017) refiere dentro del trabajo en equipo se identifica cinco dimensiones básicas.

Colaboración: La colaboración es el proceso por el cual se asocian varias personas con el propósito de ejecutar uno o varios trabajos, actividades coordinadas y planeadas con la dirección de uno de los colaboradores. Para su cumplimiento de este se reparten las tareas, funciones y roles prestándose mutua ayuda, sistematizando esfuerzos, con el fin de alcanzar los objetivos planeados.

Comunicación: La comunicación es la acción de comunicar los mensajes o intenciones a otra persona, se da entre dos o más personas y es entendida como el proceso por el cual se transmite y se recibe una información. En un equipo de trabajo organizado de los colaboradores la comunicación eficaz es fundamental para responder con mayor capacidad y adaptación a los problemas, situaciones críticas o cambiantes que se presentan, de este modo encontrar soluciones más adecuadas gracias a la unión de experiencias, habilidades, capacidades, talentos y puntos de vista diversos con los cuales realizarlo.

Respeto mutuo: El respeto mutuo es el reconocimiento del valor propio y es referente a aquel individuo que se basa en el sentimiento de reciprocidad o intercambio como aprecio por otra

persona, hacia objetos, costumbres, organizaciones sociales entre otras lo cual significa comprender y valorar al otro, sus intereses, sus necesidades, sus inquietudes dentro del trabajo en equipo y esto es posible si el otro es capaz de comprendernos, valorarnos de la misma forma.

Interacción para el logro de objetivos: Interacción para el logro de los objetivos se define como la relación e influencia de los esfuerzos de otros para alcanzar las metas, para lo cual la interdependencia debe ser mayor, positiva las relaciones afectuosas y comprometidas, la adaptación psicológica a los cambios y la competencia social con las cuales se puedan realizar tareas productivas eficiente y efectiva de cada uno de los participantes que sumen al logro de los objetivos del equipo.

Nivel de satisfacción: El nivel de satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del colaborador hacia su actividad y función laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud de gusto o disgusto hacia las tareas y responsabilidades del puesto en el que se desempeña. Esto ocurre cuando el colaborador tiene una actitud de respuesta hacia su trabajo y establece una idea de lo que su trabajo debería ser; tales sentimientos de satisfacción al trabajo son diferentes a partir de los elementos presentes en las cualidades del colaborador.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?

- b) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- d) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- e) ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- f) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- g) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- h) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?
- i) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?

1.5. Justificación

La presente investigación se justifica en los siguientes términos:

Relevancia social: La investigación posee relevancia social porque su resultado pretende cooperar con la mejora del clima organizacional y trabajo en equipo en la institución.

Utilidad metodológica: La investigación permite conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los mismos, con el fin de procesar la información que permitan de la mejor manera la contrastación del estudio, estos instrumentos podrán emplearse en investigaciones sobre los temas que aquí se han desarrollado; también los procesos desarrollados en esta investigación podrán emplearse en diferentes estudios similares.

Implicancia práctica: El resultado permitirá aplicar el conocimiento y contribuir a la solución de la problemática, también servirá como fuente para la implementación de actividades orientadas a mejorar el clima organizacional y trabajo en equipo de los docentes y directivos. Se mejorará el estado de cada variable y en caso de encontrarse relación significativa entre las variables, permitirá un efecto de rebote de mejoras.

Valor teórico: La investigación permitirá conocer y profundizar sobre el estudio del fenómeno aportando los resultados como conocimientos válidos y confiables que apoyan o refutan las teorías existentes en el marco de las variables de estudio; con lo cual será posible lograr la especialización en la temática de comportamiento organizacional, y en específico sobre las variables que se abordan.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₁= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017

1.7.2. Objetivos específicos

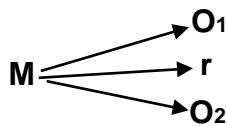
- a) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- b) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- c) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- d) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- e) Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- f) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- g) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

- h) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017
- i) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño

La presente investigación según, Charaja (2011) pertenece a un enfoque cuantitativo debido a que, durante la recolección y análisis de datos, se hace el uso de la medición numérica, conteo y datos estadísticos, perteneciente a un diseño no experimental ya que no existió manipulación de la variable alguna; enmarcado a un estudio de tipo correlacional, para aclarar el panorama, Charaja (2011) enfatiza que “la investigación de tipo correlacional se caracteriza porque tiene como propósito la investigación del grado de relación entre dos o más variables” (p.147)



Donde:

M : Muestra

O1 : Observación de la variable 1

O2 : observación de la variable 2

r : Grado de relación existente (coeficiente de correlación)

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Trabajo en equipo

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Litwin y Stinger (citado por Valda, 2014) describe como “ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización” (p.2)	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional a través de una encuesta elaborada por el investigador.	Estructura	- Reglamento interno - Participación - Asamblea	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
			Relaciones	- Cooperación - Madurez asertiva - Buena relación estructural	
			Identidad	- Compromiso - Cohesión entre el personal - Pertenencia	
			Recompensa	- Desarrollo profesional - Sistema de capacitación - Estímulo a los mejores	
Trabajo en equipo	Pozner (citado por Jiménez, 2017) conceptualiza como la “modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo” (p. 61)	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores respecto a las dimensiones de trabajo en equipo a través de una encuesta elaborada por el investigador	Colaboración	- Colaboración - Cooperación - Ayuda	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Comunicación	- Comunica - Escucha - Interviene	
			Respeto mutuo	- Actúa - Buen trato	
			Interacción para el logro de los objetivos	- Respeto - Participación - Compromiso - Interacción	
			Nivel de satisfacción	- Motivación - Convivencia - Satisfacción	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para la presente investigación se consideró un total de 85 docentes y 10 administrativos sumados un total de 95 encuestados entre varones y mujeres que oscilan entre las edades de 23 a 62 años aproximadamente, pertenecientes a la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna.

2.3.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico, para tener como sustento se considera como autores a, Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que si hablamos de un estudio no probabilístico nos referimos a que: “el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores” (p.176).

Por lo tanto, se considera al total de la población como muestra representativa de la presente investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Para la presente investigación se considera como técnica dos encuestas que permitieron recabar información necesaria para cumplir los objetivos de la presente investigación, tanto para la variable Clima organizacional y trabajo en equipo.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario de clima organizacional

El cuestionario cuenta con 41 ítems que generan un resultado general de percepción de clima organizacional, divididos en 4 dimensiones y 12 indicadores.

Cuestionario de trabajo en equipo

Dicho cuestionario es de escala tipo Likert, consta de 39 ítems distribuidos de la siguiente manera: para la dimensión de Colaboración, 7 ítems; para la dimensión de Comunicación, 8 ítems; para la dimensión de Respeto mutuo, 7 ítems; para la dimensión de interacción para el logro de los objetivos, 9 ítems y para la dimensión de Nivel de satisfacción 8 ítems.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para la validación de los instrumentos se consideró como población a un total de 25 docentes y 5 administrativos quienes participaron en la prueba piloto. Asimismo, se contó con juicio de expertos para la validación de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Informe de fiabilidad del cuestionario clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	41

Interpretación

El valor hallado para el coeficiente Alfa de Cronbach es de .803 el cual, según el índice de confiabilidad se ubica en una magnitud Buena. Estos resultados indican que el cuestionario clima organizacional posee una confiabilidad aceptable.

Informe de fiabilidad del cuestionario trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	39

El valor hallado para el coeficiente Alfa de Cronbach es de .701 el cual, según el índice de confiabilidad se ubica en una magnitud Buena. Estos resultados indican que el cuestionario trabajo en equipo posee una confiabilidad aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para procesar la información se utilizaron las técnicas estadísticas siguiendo lo siguiente:

- Presentación mediante: Tablas de frecuencias y gráficos de barras.
- Para el análisis de datos se realizó aplicando la media aritmética y frecuencias.
- Para cumplir los objetivos de la presente investigación, se empleó un análisis no paramétrico, por ende, se trabajó con el programa estadístico Tau b de Kendall-
- La discusión de resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las investigaciones que refieren los antecedentes y los planteamientos de las teorías relacionadas.
- Las conclusiones se formulan teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

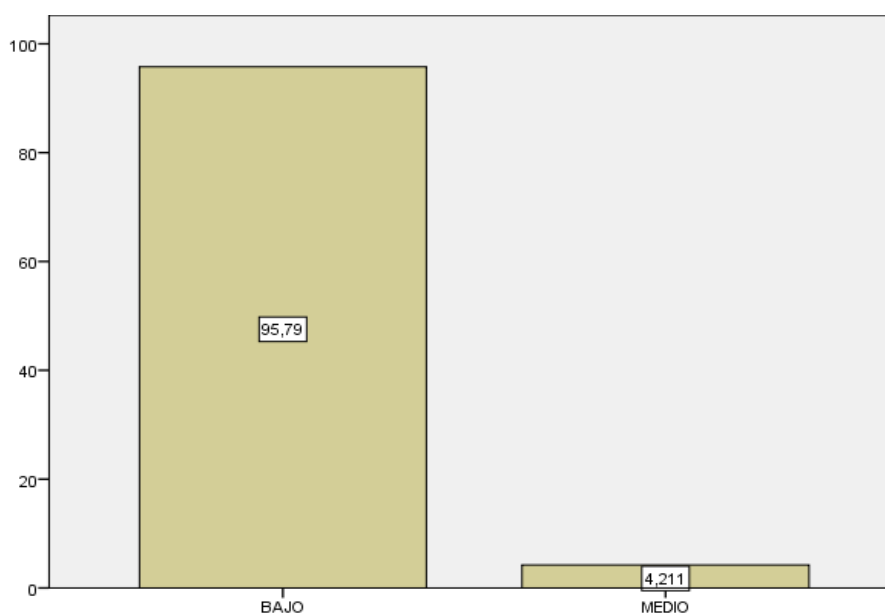
3.1. Análisis descriptivos de las variables y dimensiones de estudio

TABLA 1
DESCRIPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de clima organizacional en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

GRÁFICO 1
CLIMA ORGANIZACIONAL



Interpretación:

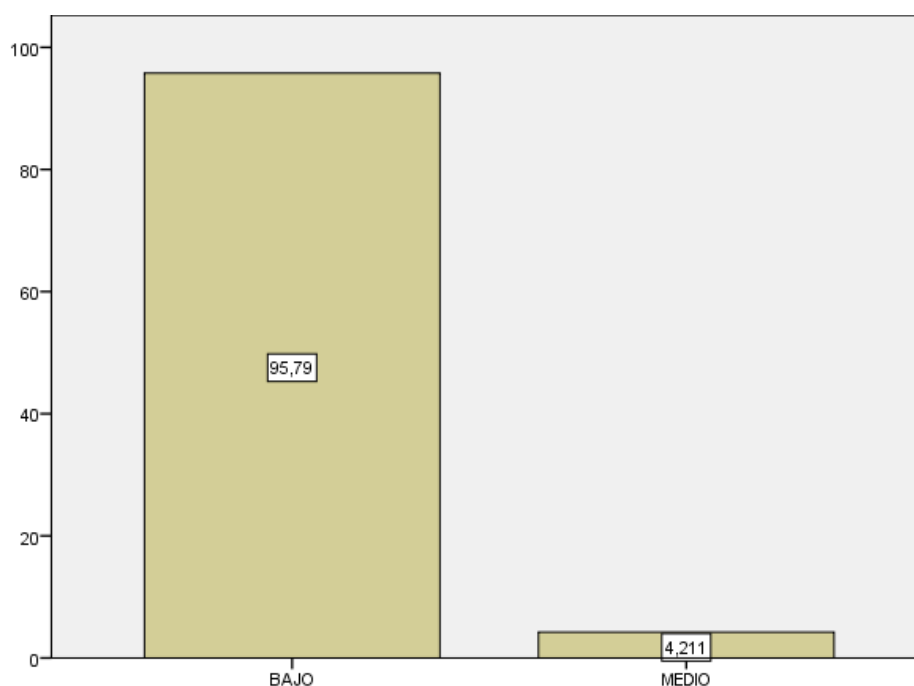
Como se puede observar los resultados de la tabla N° 1, se aprecia que el 95.8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo del clima organizacional y el 4.2% que representa a 4 individuos se encuentran en el nivel medio, quienes laboran en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017

TABLA 2
DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

GRÁFICO 2
DIMENSIÓN ESTRUCTURA



Interpretación:

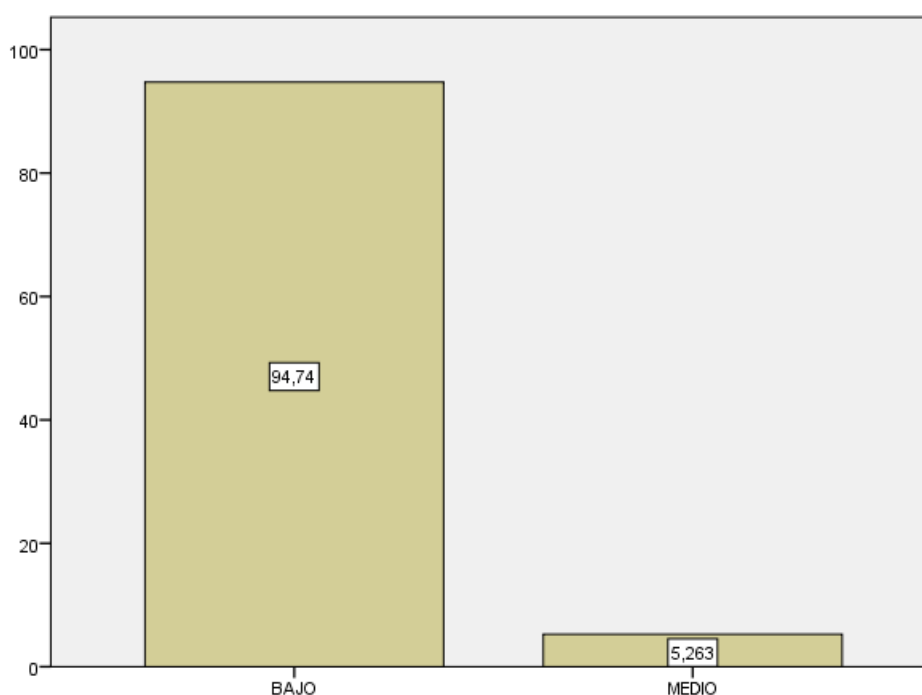
Como se puede observar los resultados de la tabla N° 2, se aprecia que el 95.8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de la estructura y el 4.2% que representa a 4 del total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna.

TABLA 3
DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN RELACIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	90	94,7	94,7	94,7
	Medio	5	5,3	5,3	100,0
Total		95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión relaciones en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

GRÁFICO 3
DIMENSIÓN RELACIONES



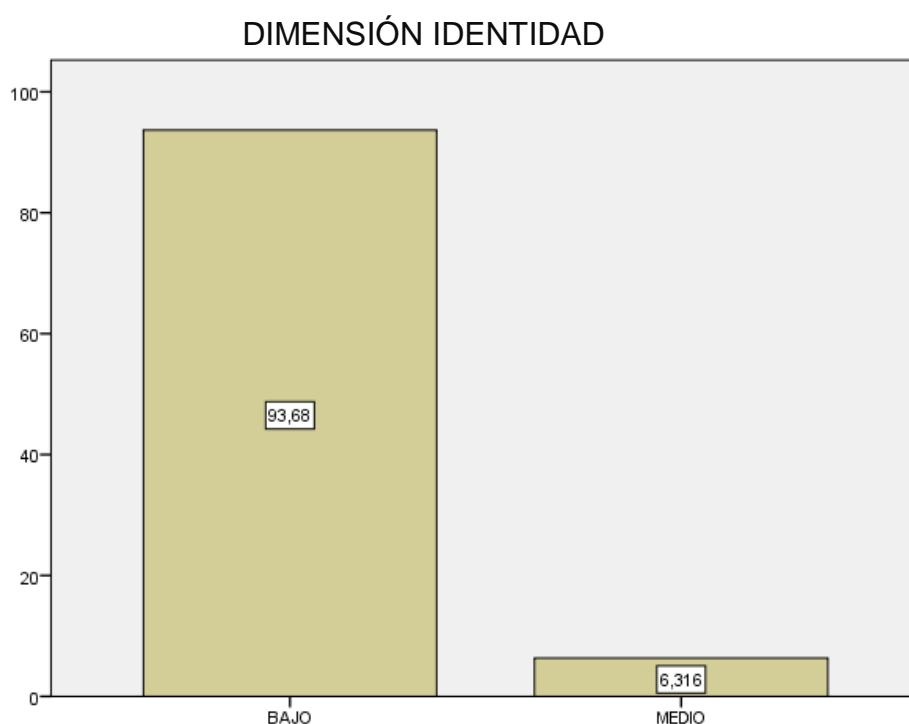
Interpretación:

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 3, se aprecia que el 94,7% que corresponde a 90 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de relaciones y el 5,3% que representa a 5 del total de los encuestados los cuales se encuentran en un nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

TABLA 4**DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	89	93,7	93,7	93,7
	Medio	6	6,3	6,3	100,0
Total		95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión identidad en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

GRÁFICO 4**Interpretación**

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 4, se aprecia que el 93,7% que corresponde a 89 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de identidad y el 6,3% que representa a 6 del total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna -2017.

TABLA 5

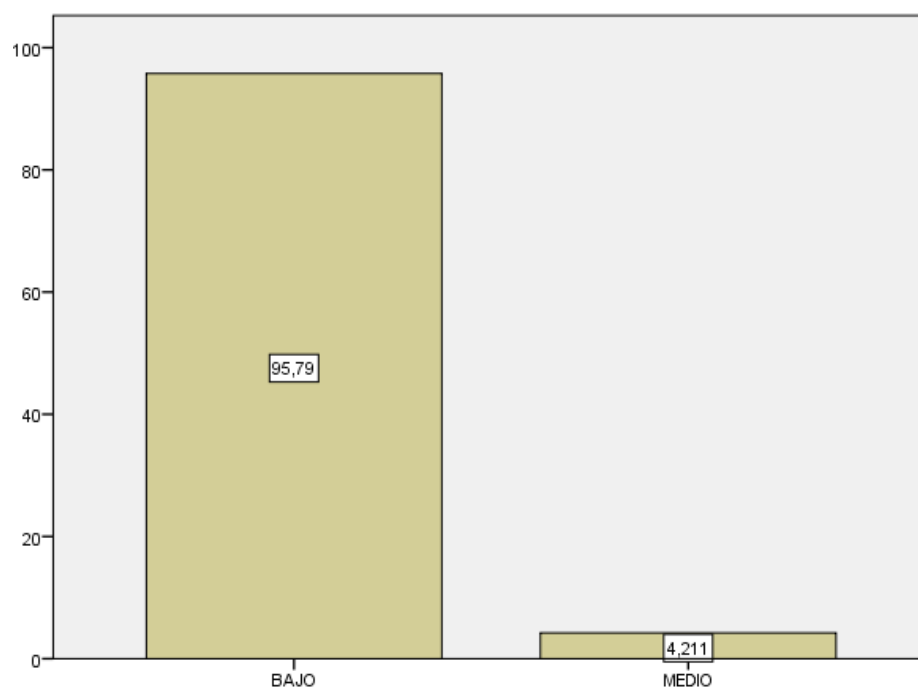
DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN RECOMPENSA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
Total		95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión recompensa en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

GRÁFICO 5

DIMENSIÓN RECOMPENSA



Interpretación:

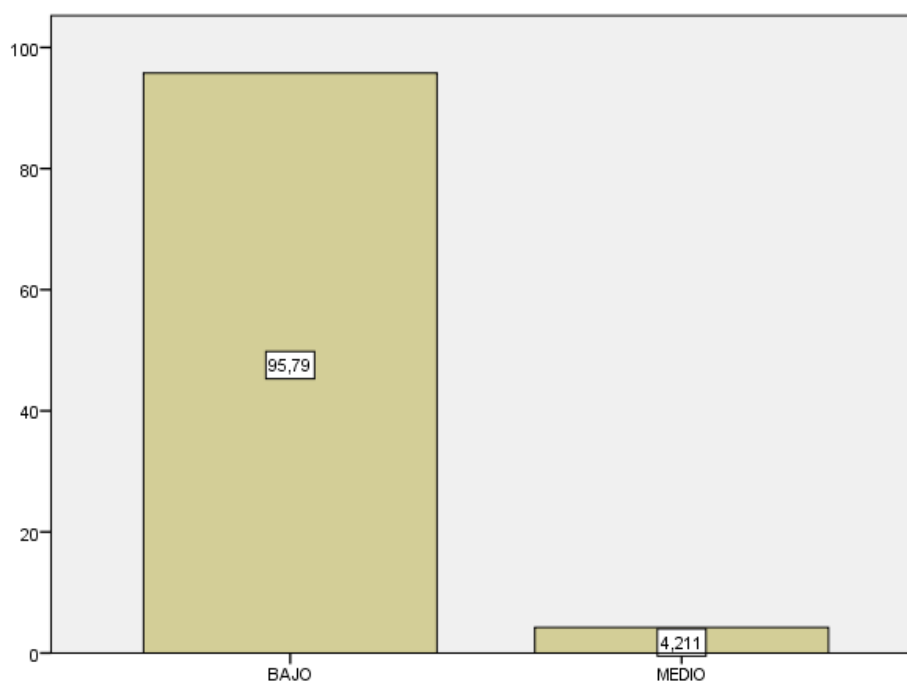
Como se puede observar los resultados de la tabla N° 5, se aprecia que el 95,8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de relaciones y el 4,2% que representa a 4 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

TABLA 6
DESCRIPCIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
Total		95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de Trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

GRÁFICO 6
TRABAJO EN EQUIPO



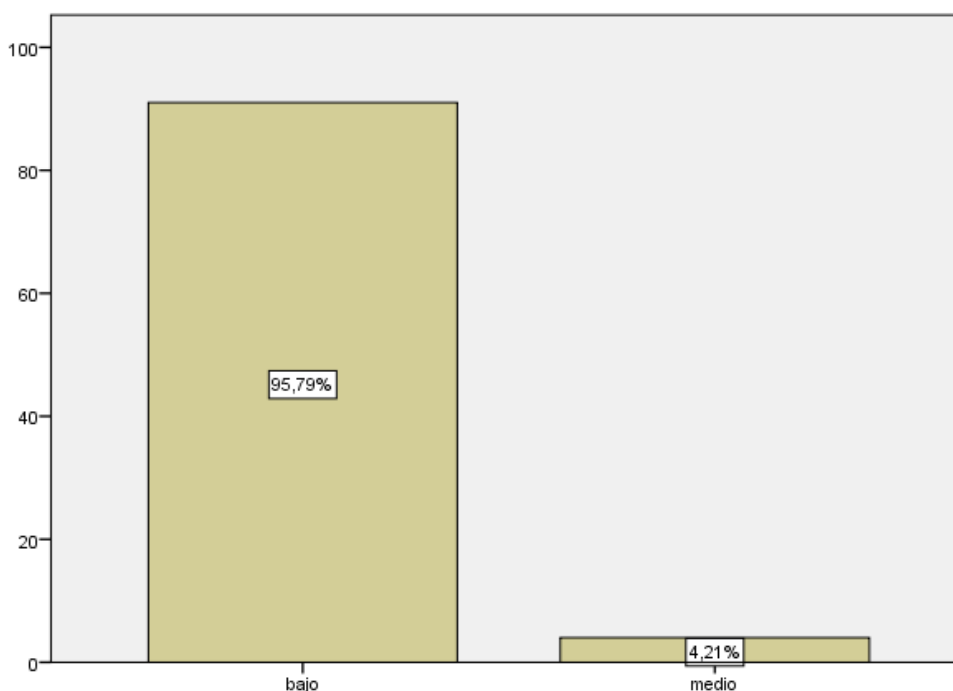
Interpretación:

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 6, se aprecia que el 95,8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de trabajo en equipo y el 4,2% que representa a 4 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

TABLA 7**DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN COLABORACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: *Nivel de la dimensión colaboración en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.*

GRÁFICO 7**DIMENSIÓN COLABORACIÓN****Interpretación:**

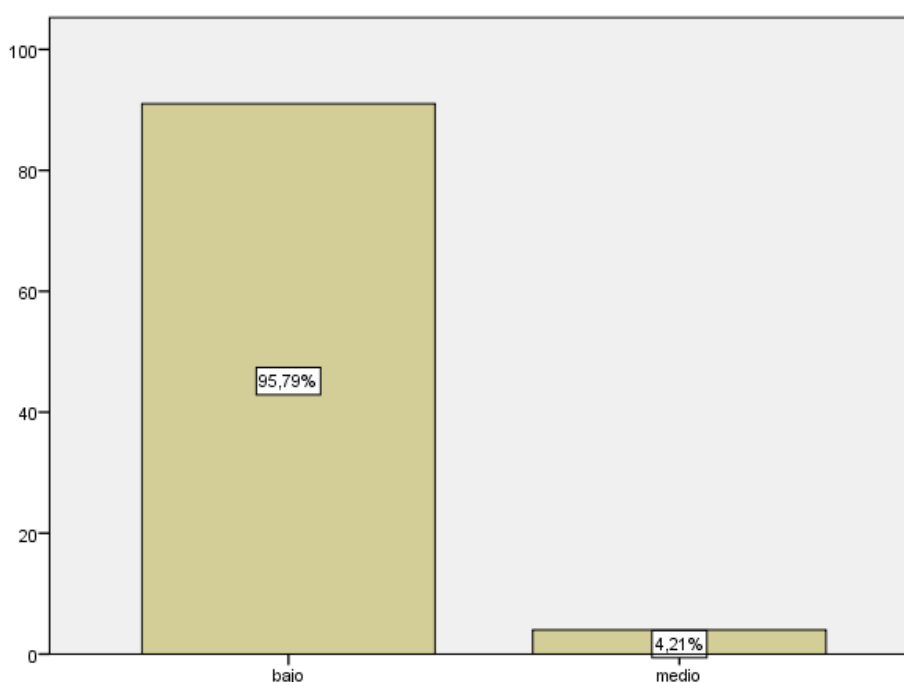
Como se puede observar los resultados de la tabla N° 7, se aprecia que el 95,8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de colaboración y el 4,2% que representa a 4 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad Tacna - 2017.

TABLA 8
DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	91	95,8	95,8	95,8
	Medio	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión comunicación en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

GRÁFICO 8
COMUNICACIÓN



Interpretación:

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 8, se aprecia que el 95,8% que corresponde a 91 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de comunicación y el 4,2% que representa a 4 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna.

TABLA 9**DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN RESPETO MUTUO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	90	94,7	94,7	94,7
	Medio	5	5,3	5,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión respeto mutuo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

GRÁFICO 9**RESPETO MUTUO****Interpretación:**

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 9, se aprecia que el 94,7% que corresponde a 90 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de respeto mutuo y el 5,3% que representa a 5 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna.

TABLA 10

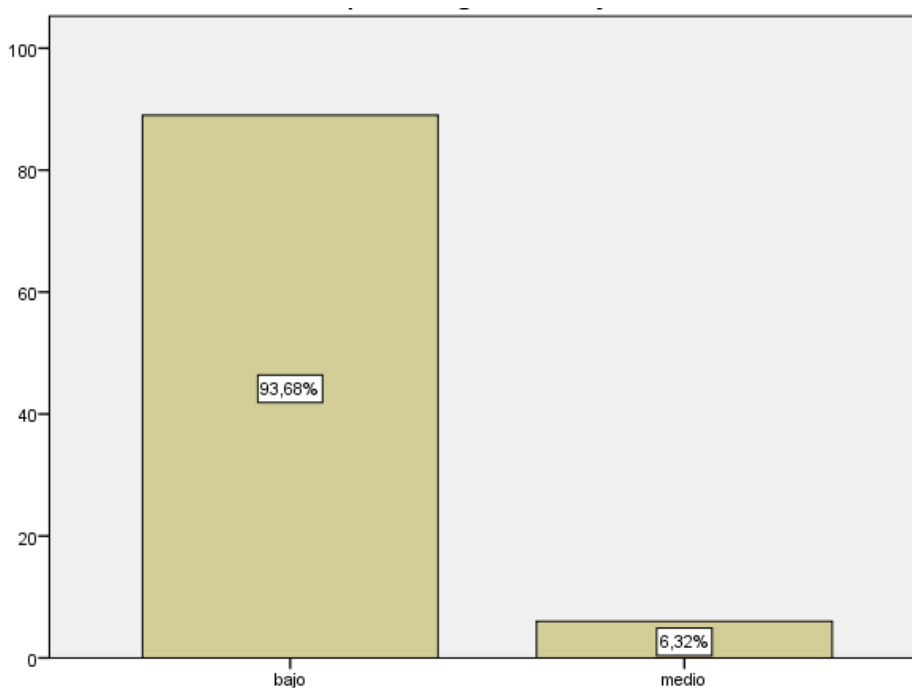
DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	89	93,7	93,7	93,7
	Medio	6	6,3	6,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

GRÁFICO 10

INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS



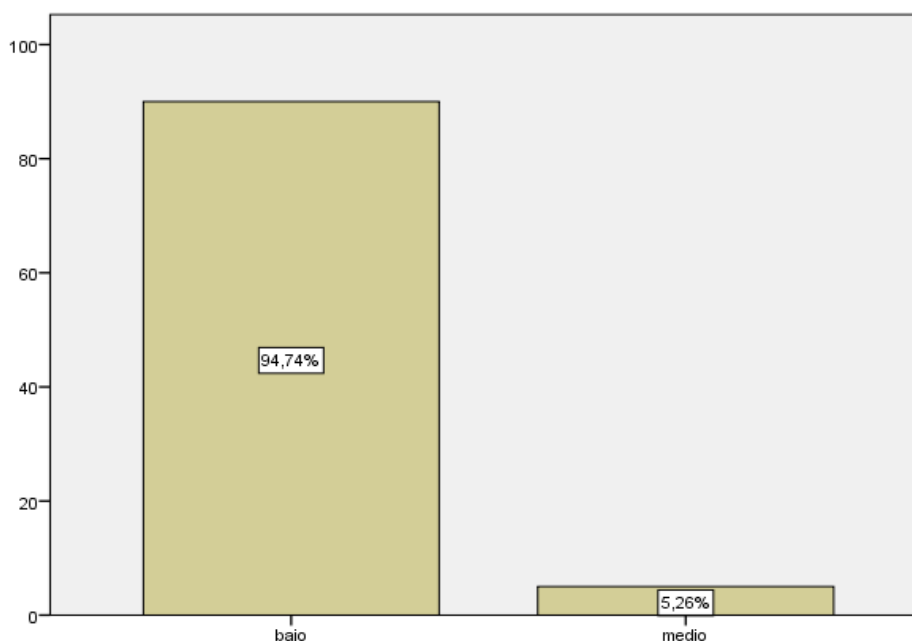
Interpretación:

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 10, se aprecia que el 93,7% que corresponde a 89 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de interacción para el logro de los objetivos y el 6,3% que representa a 6 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna.

TABLA 11**DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN NIVEL DE SATISFACCIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	90	94,7	94,7	94,7
	Medio	5	5,3	5,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Nivel de la dimensión satisfacción para el logro de los objetivos en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

GRÁFICO 11**DIMENSIÓN NIVEL DE SATISFACCIÓN****Interpretación:**

Como se puede observar los resultados de la tabla N° 11, se aprecia que el 94,7% que corresponde a 90 del total de los encuestados pertenecen al nivel bajo de interacción para el logro de los objetivos y el 5,3% que representa a 5 de total de los encuestados pertenecen al nivel medio, quienes laboran en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna.

3.2. Prueba de normalidad

TABLA 12
PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,324	95	,000	,722	95	,000
Trabajo en equipo	,350	95	,000	,723	95	,000

Fuente: Reporte de SPSS

5%= 0,05 (α)

> 50= Kolmogorov-Smirnov = (0,00)

Ha: Los datos no siguen una distribución normal, por ende, se realizó un análisis no paramétrico y para determinación de correlación se trabajó con el programa estadístico Tau b de Kendall-

3.3. Prueba de relación

Planteamiento de hipótesis General

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 13

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

			Clima Organizacional	Trabajo en Equipo
Tau b de Kendall	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la primera hipótesis específica

H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el clima organizacional y dimensión la colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 14

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN COLABORACIÓN

			Clima organizacional	Colaboración
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Colaboración	Coefficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la segunda hipótesis específica

H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

TABLA 15

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

		Clima organizacional	Comunicación
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión comunicación en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la tercera hipótesis específica

H1= Existe relación existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 16

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN RESPETO MUTUO

		Clima organizacional	Respeto mutuo	
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Respeto mutuo	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la cuarta hipótesis específica

H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 17

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN PARA LOGROS DE LOS OBJETIVOS

			Clima organizacional	Interacción para el logro de los objetivos
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Interacción para el logro de los objetivos	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la quinta hipótesis específica

H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 18

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN NIVEL DE SATISFACCIÓN

		Clima organizacional	nivel de satisfacción
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,768**
		N	95
	Nivel de satisfacción	Coeficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017.

Planteamiento de la sexta hipótesis específica

H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017

TABLA 19

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA

			Trabajo en equipo	Estructura
Tau b de Kendall	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Estructura	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

Planteamiento de la séptima hipótesis específica

H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

TABLA 20

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO LA DIMENSIÓN RELACIONES

			Trabajo en equipo	Relaciones
Tau b de Kendall	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Relaciones	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

Planteamiento de la octava hipótesis específica

H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

TABLA 21

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO LA DIMENSIÓN IDENTIDAD

			Trabajo en equipo	Identidad
Tau b de Kendall	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Identidad	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

Planteamiento de la novena hipótesis específica

H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

TABLA 22 PRUEBA
DE CORRELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN RECOMPENSA

		Trabajo en equipo	Recompensa
Tau b de Kendall	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,892**
		N	95
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,892**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	95

Fuente: Reporte de SPSS

Interpretación

A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017.

IV. DISCUSIÓN

Se considera que el clima organizacional en una institución cumple un rol muy importante; ya que permite a los colaboradores tener un buen ambiente de trabajo y los cuales facilita las buenas relaciones interpersonales y por ende el trabajo en equipo es una principal herramienta.

Así mismo consideramos que es el rol de las instituciones educativas fomentar un buen clima organizacional que permita convivir en armonía a los colaboradores y trabajar en equipo para el logro de los objetivos de la institución.

Gracias a estos planteamientos es que consideramos estudiar la relación existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017, porque es un tema muy importante para cualquier institución.

En relación a nuestra hipótesis general, A un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Dichos resultados se asemejan con los de Aguilar (2016) quien encontró que existe relación entre Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. Asimismo, Quispe (2015) en su estudio encontró existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha. De la misma manera, De La cruz (2016) refiere que clima Organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, al mismo tiempo, Pelaes (2010) en su estudio refiere que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. Como también, García, (2015) menciona que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de la ciudad de Tacna.

En relación a nuestra primera hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión colaboración en

la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Estos datos son similares en las investigaciones realizadas Aguilar (2016) donde sus resultados indican que existe relación entre Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. Garcia (2015) encontró en sus resultados existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. En tal sentido, si el trabajo en equipo es de alto nivel o superior, la motivación laboral también debe ser de alto o superior nivel; y, en sentido contrario si el nivel de trabajo en equipo es inferior el nivel de motivación será de nivel bajo o inferior. De igual forma Según, Koontz, Weirich y Cannice (2012) menciona que el equipo es una pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, podría ser una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables todas dirigidas hacia el logro de los objetivos.

En relación a nuestra segunda hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión comunicación en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Existe similitud de resultados, según Lucas (2012) sus resultados indican que los trabajadores asumen sus diferentes roles o funciones que están establecidas y tienen intereses diversos lo que supone que haya expectativas e ideas dispares con respecto a cómo implementar el trabajo en equipo y mantener un clima laboral estable. Asimismo, la comunicación interprofesional, puede radicar gran parte de la motivación e incentivos que es necesario imprimir a los profesionales, y que ello podría traer consigo una mejor asistencia sanitaria. Lo que contribuiría a la creación de entornos de trabajo saludables. Por otro lado, Pelaes (2010) en su estudio refiere que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. Como también, Pozner (citado por Jiménez, 2017) refiere que en un equipo de trabajo organizado de los colaboradores la comunicación eficaz es fundamental para responder con mayor capacidad y adaptación a los problemas, situaciones críticas o cambiantes que se presentan, de este modo encontrar soluciones más adecuadas gracias a la

unión de experiencias, habilidades, capacidades, talentos y puntos de vista diversos con los cuales realizarlo.

En relación a nuestra tercera hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Existe similitud en los resultados encontrados por Quispe (2015) sus resultados indican que existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Pozner (citado por Jiménez, 2017) refiere que en un equipo de trabajo el respeto mutuo es el reconocimiento del valor propio y es referente a aquel individuo que se basa en el sentimiento de reciprocidad o intercambio como aprecio por otra persona, hacia objetos, costumbres, organizaciones sociales entre otras lo cual significa comprender y valorar al otro, sus intereses, sus necesidades, sus inquietudes dentro del trabajo en equipo y esto es posible si el otro es capaz de comprendernos, valorarnos de la misma forma.

En relación a nuestro cuarto hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Las investigaciones de, Manizales, Paz y Marín (2014) nos afirman contradicción de resultados afirmándonos que el Clima Organizacional de la IPS-UAM es poco satisfactorio en el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, no hay asociación entre ellas que permita que el clima organizacional favorezca el desarrollo de la institución y de quienes laboran en ella. Por otro lado Pozner (citado por Jiménez, 2017) refiere que la interacción para el logro de los objetivos se define como la relación e influencia de los esfuerzos de otros para alcanzar las metas, para lo cual la interdependencia debe ser mayor, positiva las relaciones afectuosas y comprometidas, la adaptación psicológica a los cambios y la competencia social con las cuales se puedan realizar tareas productivas eficiente y efectiva de cada uno de los participantes que sumen al logro de los objetivos del equipo.

En relación a nuestro quinto hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del $.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. La investigación de, Aguilar (2016) nos refiere similitud de resultados indicándonos que existe relación entre Trabajo en Equipo y Clima Organizacional, los elementos que interviene en la relación entre clima organizacional y trabajo en equipo son: la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo. De igual forma Pozner (citado por Jiménez, 2017) refiere que el nivel de satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del colaborador hacia su actividad y función laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud de gusto o disgusto hacia las tareas y responsabilidades del puesto en el que se desempeña.

En relación a nuestro sexto hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del $.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Pero según estos resultados existe similitud por otras investigaciones como es de Núñez y Delgado (2016) donde indican que el clima organizacional en la Municipalidad del centro poblado Boca del Rio, se caracteriza por ser regular, ya que se puede observar según las apreciaciones y percepciones de los mismos colaboradores que los funcionarios no muestran suficiente preocupación por las necesidades de los trabajadores, así como el ambiente físico entre otros aspectos. Así mismo Garcia (2015) menciona sus resultados indican que se ha comprobado que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. En tal sentido, si el trabajo en equipo es de alto nivel o superior, la motivación laboral también debe ser de alto o superior nivel; y, en sentido contrario si el nivel de trabajo en equipo es inferior el nivel de motivación será de nivel bajo o inferior. De igual forma la Teoría de Litwin Y Stringer (1968) menciona que representa la percepción que

tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites documentarios y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone de énfasis en la burocracia, versus el énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado es decir no planeadas y orientadas hacia el objetivo y el mercado.

En relación a nuestro séptimo hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Estos datos se asemejan con los de Aguilar (2016) quien encontró que existe relación entre Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. Asimismo, De La cruz (2016) refiere que clima Organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, al mismo tiempo, De igual forma la Teoría de Litwin Y Stringer (1968) menciona que las relaciones se fundamentan en el respeto interpersonal a todo nivel organizacional, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, eficiencia, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés laboral, acoso laboral (Mobbing) y otros inconvenientes de este estilo que frustren al colaborador.

En relación a nuestro octavo hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. Las investigaciones de, Garcia (2015) revela similitud de resultados indicándonos existencia de relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. Por otro lado, existe contradicción en la investigación realizada por Paz y Marín (2014) considera que sus resultados muestran el Clima Organizacional de la IPS-UAM es poco satisfactorio en el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, no hay asociación entre ellas que permita que el clima organizacional favorezca el

desarrollo de la institución y de quienes laboran en ella. De igual forma Litwin y Stinger (citado por Valda, 2014) considera que la identidad viene a ser el sentido de Pertenencia de un individuo hacia una organización. Se dice también que es el orgullo de pertenecer a la empresa e involucra ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por conseguir los objetivos de la organización.

En relación a nuestro noveno hipótesis específica, a un nivel de significancia del 5%, se ha hallado un valor de $P = .000$ el cual está por debajo del .05, por ello se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017. La investigación de García, (2015) nos revela similitud de resultado, afirmándonos que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. Así mismo la Teoría de Litwin Y Stringer (1968) considera que la recompensa corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho con productividad, eficiencia, eficacia y utilidad. Y es esta viene a ser la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Cabe señalar que estos resultados se deben a que existe similitud en las poblaciones de estudio y la metodología de investigación a pesar que las investigaciones han sido realizadas en diversos lugares.

Por lo tanto, consideramos la presente investigación es un aporte para los trabajos similares.

V. CONCLUSIONES

- PRIMERO: referente al clima organizacional un 95.8% de los encuestados afirman que el nivel de clima organizacional es bajo, y un 4,2% afirman un nivel medio de clima organizacional dentro de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.
- SEGUNDO: referente al trabajo en equipo un 95,8% se identifica con un nivel bajo y un 4,2% declara que el trabajo en equipo es medio en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.
- TERCERO: Finalmente se afirma que existe una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar talleres sobre la importancia del clima organizacional dentro de las instituciones educativas.
2. Realizar talleres para el personal administrativo, sobre las necesidades de los empleados dentro de una institución.
3. Sugerir al director de la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna la importancia del trabajo en equipo, enfatizando la relación de clima organizacional y trabajo en equipo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Charaja, F. (2011). *El mapic en la metodología de investigación*. Puno. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?q=Comportamiento+organizacional+La+din%C3%A1mica+del+%C3%A9xito+en+las+organizaciones+Segunda+edici%C3%B3n+IDALBERTO+CHIAVENATO&rlz=1C1CHZL_esPE763PE764&oq=Comportamiento+organizacional+La+din%C3%A1mica+del+%C3%A9xito+en+las+organizaciones+Segunda+edici%C3%B3n+IDALBERTO+CHIAVENATO&aqs=chrome..69i57.370j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- De La Cruz, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa Nacional cuna más en la Provincia de Huancavelica -2015* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1>
- García, M. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2009*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna, Perú). Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1059/TM141_Salamanca_Garcia_M%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2009). Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. *Clínica organizacional y su diagnóstico: Una*

aproximación conceptual, (42), pp. 43-61. Recuperado de <file:///C:/Users/cristian/Desktop/clima%20organizaconal/definiciones.pdf>

García, N. (2015). Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de las instituciones de las II.EE. Champagnat y Cima de Tacna, Año 2013 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna, Perú). Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1019/TM176_Garcia_Castro_NB%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C; & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <file:///D:/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/DANI%20ULTIMO%20INVESTIGACION/final/sustentacion/zampieri.pdf>

Hernández, I. (2008). *El respeto mutuo*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.tindon.org/periodico/PDFs_PERIODICO3/23.pdf

Huertas, K. (2013). *Impacto del manual de trabajo en equipo de Robert Winter en las consecuencias organizacionales: caso empresa EAI "POMALCA" S.A.A.* (Tesis pre grado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/81>

Hurtado, R. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la DISA Apurímac – II Andahuaylas*. (Tesis pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú). Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/290/Gabi_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf>

- Jiménez, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral*. (Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Huaral, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8374/Jimenez_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, H. Weirich, H; & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Recuperado de <http://biblioteca.soymercadologo.com/wp-content/uploads/2016/05/Administraci%C3%B3n-14ed-Harold-Koontz-Weihrich-y-Cannice.pdf>
- Lucas, C. (2012). *El Trabajo en Equipo: un Estudio de Caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca* (Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia, Murcia, España). Recuperado de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/29618/1/Concpci%C3%B3n%20Lucas%20Garc%C3%ADa-%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Mamani, F. (2017). Entrevista de diagnóstico. Tacna.
- Ministerio de Salud (s.f). *“El talento individual gana partidos, pero el trabajo en equipo se lleva los campeonatos”*. Recuperado de http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/teleconferencias/ii_teleconf/trabajoequipo-ok.pdf
- Núñez, M; & Delgado, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado Boca del Río, 2016*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Tacna, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1>
- Peláez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo\(2\).pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo(2).pdf?sequence=1)

Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlber-to.pdf

Paz, A. y Marín, S. (2014). *Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales* (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Manizales, Manizales, Colombia). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/727/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Pérez, M. (2013). Revista cubana de salud pública. *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, vol. 39 (2)*, pp. 385-393. Recuperado de [file:///C:/Users/cristian/Desktop/clima%20organizaconal/Perez,%20M.%20\(2013\)..pdf](file:///C:/Users/cristian/Desktop/clima%20organizaconal/Perez,%20M.%20(2013)..pdf)

Portal del capital humano. (31, marzo, 2014). *Clima organizacional: Negocios con resultados que impactan*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/clima-organizacional-negocios-con-resultados-que-impactan/>

Portal universo laboral (2017). *Clima laboral en la empresa. No seas parte del problema*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/de-interes/coaching/item/439-clima-laboral-en-la-empresa-no-seas-parte-del-problema.html>

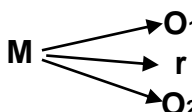
Pyrsel consultores (11, abril, 2017). Problemas de clima laboral en la empresa. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://pyrsel.es/problemas-clima-laboral-empresa/>

- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. (Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela) Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Valda, J. (2014). *Los 9 factores que determinan el clima organizacional según Litwin y Stinger*. Recuperado de <http://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>

VIII. ANEXOS

Matriz de consistencia

Clima organizacional y trabajo en equipo en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017

Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017? ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la</p>	<p>Hipótesis general H1= Existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017 Ho= No existe relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de Tacna – 2017</p> <p>Hipótesis específicas H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión colaboración en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H1= Existe relación existe entre el clima organizacional y la dimensión comunicación Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión comunicación en Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H1= Existe relación existe entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto mutuo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p>	<p>La presente investigación es de tipo correlacional de diseño no experimental y un enfoque cuantitativo.</p>  <p>Donde: M: Muestra O1: Observación de la variable 1 O2: observación de la variable 2 r: Grado de relación existente (coeficiente de correlación)</p>	<p>Población se consideró un total de 85 docentes y 10 administrativos sumados un total de 95 encuestados entre varones y mujeres que oscilan entre las edades de 23 a 62 años.</p> <p>Muestra El total de la población represente la muestra que corresponde a una cantidad de 95 encuestados.</p>

<p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017?</p>	<p>Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p>	<p>H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión interacción para el logro de los objetivos en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H1= Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H0= No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión nivel de satisfacción en Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión estructura en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión relaciones en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión identidad en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H1= Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p> <p>H0= No existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión recompensa en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017</p>		
--	--	---	--	--

“CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO”

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima organizacional en los docentes y personal administrativo. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre Clima organizacional, así que este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

I. Información general

La presente encuesta es ANÓNIMA y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre el clima organizacional del docente y el personal administrativo en la institución educativa. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

II. Percepción de clima organizacional en los docentes y personal administrativo

Valores				
1	2	3	4	5
Muy desacuerdo	en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Dimensión 1: Estructura

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					

7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					

Dimensión 2: Relaciones

N°	Preguntas					
14	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
15	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
16	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
17	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
18	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
Mi jefe inmediato:						
19	Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
20	Es claro en la asignación de las tareas					
21	Brinda seguridad para que realice mis tareas					
22	Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
23	Es imparcial al otorgar, otra tarea cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
24	Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
25	Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
26	Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
27	Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					

Dimensión 3: Identidad

	Pregunta					
28	Me siento parte importante de esta institución					
29	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
30	Considero importante mi trabajo en esta institución					
31	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
32	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
33	Disfruto trabajar en esta institución.					

Dimensión 4.- Recompensa

Preguntas						
34	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
35	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
36	En general ,mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
37	En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
Mi jefe inmediato						
38	Muestra interés en el resultado de mis tareas					
39	Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
40	Me motiva para realizar mis tareas					
41	Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					

INSTRUMENTO DE MEDICION DEL TRABAJO EN EQUIPO

La presente encuesta es **ANÓNIMA** y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre la competencia del trabajo en equipo del docente y el personal administrativo en la institución educativa. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Por favor, lea cada pregunta detenidamente, revise todas las opciones y elija una respuesta que prefiera marcando con una X el casillero que mejor describa su modo de pensar, de acuerdo a la escala valorativa que se muestra en el cuadro.

Por favor sea lo más honesto posible y evite dejar alguna pregunta sin contestar.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	CODIGO	VALORACION
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

TRABAJO EN EQUIPO						
COLABORACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	Siento que en mi equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración					
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					

3	En el equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración entre todos					
4	Los docentes cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
5	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo					
6	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades					
7	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de					
COMUNICACIÓN						
8	Existe buena comunicación entre los integrantes de los equipos					
9	Me comunico fácilmente con el director					
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11	Escucha activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13	El director se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15	Interviene positivamente durante el trabajo en equipo					
RESPECTO MUTUO						
16	Los miembros de equipo muestran cortesía y respeto por los demás					
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíprocas entre los trabajadores					
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto					
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo					
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar					
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo					
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS						
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente					

24	Participan puntualmente a todas las reuniones programadas					
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos					
26	Los docentes asumen compromisos y responsabilidades dentro de su					
27	El equipo de trabajo realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad					
28	Los equipos de trabajo interactúan positivamente con el fin de alcanzar los					
29	Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para					
30	El director toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones					
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos					

NIVEL DE SATISFACCIÓN						
32	Cuando realizan un buen trabajo los grupos docentes, el director los felicita					
33	Considero a mi director como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo					
35	Las relaciones entre el director, los profesores son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros de los equipos son buenas					
37	Maneja adecuadamente los conflictos dentro de la I.E. y grupos de trabajo					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39	Me siento contento(a) de trabajar en esta I.E.					