



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo colaborativo y clima organizacional en los
servidores del Instituto superior pedagógico público
Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Yovany Esmeralda Saldaña Dávalos

ASESOR:

Dra: Lidia Elena, Carranza Acuña

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

PERÚ – 2018

PAGINAS DEL JURADO

Dr Carlos Mego Cubas
Presidente

Dr Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra.Lidia Elena Carranza Acuña
vocal

DEDICATORIA

A mi Madre Olinda Dávalos Aleaga, con profundo cariño y amor por ser mi apoyo incondicional en el desarrollo de mi trayectoria profesional.

Yovany

AGRADECIMIENTO

- ❖ A Dios por ser la fuente de inspiración y sabiduría.
- ❖ A los profesores de la Universidad Cesar Vallejo por impartir sus conocimientos.
- ❖ A la Directora y toda la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán, por facilitar la ejecución del presente estudio.

Yovany

DECLARATORÍA DE AUTENTICIDAD

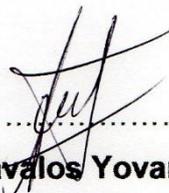
Yo, Saldaña Dávalos Yovany Esmeralda, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado con DNI.N 19260117 con la Tesis titulada, "Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) 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.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados 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 a autores), autoplagio (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 de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo 2018.



.....
Saldaña Dávalos Yovany Esmeralda

DNI: 19260117

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Se presenta la tesis titulada, “Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017”, para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La investigación consta de 7 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, los cuales muestran la relación entre las 2 variables de estudio trabajo colaborativo y clima organizacional, expresados en los resultados de manera estadística.

En tal sentido se espera que la presente investigación, cumpla las exigencias y expectativas requeridas, y que además sirva de aporte a futuras investigaciones en educación y otras áreas, por lo que dispongo ésta tesis a criterio de evaluación.

La Autora.

INDICE

Caratula.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema.....	23
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	24
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variables, operacionalización.....	27
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. SUGERENCIA.....	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.....	50

ANEXOS

➤ Instrumentos.....	55
➤ Validez de los instrumentos.....	66
➤ Validez de aiken.....	86
➤ Matriz de consistencia.....	89
➤ Constancia emitida por la institución.....	96

RESUMEN

El presente informe es el producto del estudio correlacional, titulado Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional.

La investigación se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, considerándose como muestra de estudio a 20 trabajadores del Instituto de educación superior pedagógico público Cachicadán, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios uno de Trabajo Colaborativo el cual adaptado por la autora, basándose en la teoría de Johnson, y Holubec (2005) y para la variable clima organizacional se adaptó el cuestionario de Martin Bris, (1999), ambos fueron sometidos a validez de constructo por juicio de experto mediante a la validez de aiken y la confiabilidad de alfa de Cronbach.

Después de procesar los datos se concluye que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

PALABRAS CLAVES: Trabajo colaborativo, clima organizacional, Interdependencia positiva, interdependencia de tareas, motivación, confianza.

ABSTRACT

This report is the product of the correlational study, entitled Collaborative work and organizational climate in the servers of the Higher Public Pedagogical Institute, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017 ", having as objective to determine the relationship that exists between the variables Collaborative Work and Organizational Climate.

The research was carried out under a quantitative approach, with descriptive correlational design, considering as a study sample 20 workers of the Cachicadán Higher Education Pedagogical Institute, to which two questionnaires one of Collaborative Work were applied, which was prepared by the author. , based on the theory of Johnson, and Holubec (2005) and for the variable organizational climate the Martin Bris questionnaire was adapted, (1999), both were subjected to construct validity by expert judgment through the validity of aiken and the Cronsbach's alpha reliability.

After processing the data it is concluded that the collaborative work is significantly related to the organizational climate of the workers of the Higher Public Pedagogical Institute, Cachicadán, according to the spearman correlation coefficient $R = 0.681$ (there being a high direct relation) with the level of significance $p = 0.001$, this being less than 5% ($p < 0.05$).

KEYWORDS: Collaborative work, organizational climate, positive interdependence, interdependence of tasks, motivation, confidence.

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad Problemática:

Para que el trabajo en las instituciones educativas resulte más efectivo, se debe contar con la participación directa de los docentes, es decir que se involucren en cada decisión importante que sea tomada en la institución, dejando de lado la gestión vertical donde los planes los diseñan unos y lo dan solo para ejecutarlo, se debe optar por una gestión educativa sistémica, con participación y colaboración de todos sus miembros para así de esta manera alcanzar sus propósitos y metas. Aunque esto es lo ideal, no es lo que se evidencia tanto a nivel Internacional, como nacional ,según el informe del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2002) lo cual plantea esta situación como una problemática que está siendo abordada en sus planes para buscar cambios en las políticas educativas, buscando cambiar paradigmas educativos antiguos.

Es necesario entonces hacer un análisis de la participación y colaboración para determinar si se da dentro de un clima favorable que implique liderazgo, voluntad, responsabilidad, creatividad y cooperación entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa, esto es lo hoy se conoce como trabajo colaborativo, definido como el trabajo de un grupo de personas realizado con una meta y objetivo común donde hay democracia y responsabilidad de todos sus miembros (Escarbajal, 2010).

Según Little (1982) en las instituciones educativas los docentes, pueden adoptar modelos organizativos pudiendo ser de colaboración o de aislamiento, para el cumplimiento de sus tareas educativas, así como también para la interrelación con su contexto. Pero el modelo más visible que se da en los miembros de la comunidad es el de aislamiento, debido a que a la gran mayoría le gusta trabajar de manera individual, salvaguardando intereses propios y no como organización, de esta manera se impide el cumplimiento de sus metas y por consiguiente el clima organizacional no es el más adecuado.

Se han realizado investigaciones que demuestran que las instituciones obtienen mejores resultados cuando se trabaja en un contexto colaborativo (Hoyle, 1985) sin embargo también se ha encontrado estudios del trabajo colaborativo pero como estrategia de enseñanza aprendizaje y muy escasa como un factor para la organización o para lograr un clima organizacional. De acuerdo con Chiavenato (2011) menciona que existirá una organización si dos o más personas cooperan entre sí, de manera que obtendrán mejores logros a nivel grupal que individual.

Es así que Robins (1998) indica que tanto en una organización grande o pequeña existen factores que inciden directamente en la empresa, esto es lo que él llama clima organizacional. Según el informe de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2003) en las instituciones educativas, existe un clima organizacional poco apto para las relaciones interpersonales, variando de acuerdo a su estructura de organización. Muchas veces este clima se convierte en un aspecto considerable en el avance y crecimiento de la organización.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán, presenta similar situación, según los documentos de gestión como el PEI, el Plan FODA, el PAT, se establecen planes de organización que requieren del trabajo colaborativo entre sus miembros, pero no siempre se da eficientemente, debido a que no todos los miembros han asimilado la importancia que tiene el trabajo colaborativo en una organización.

Por lo manifestado anteriormente se planteó realizar este estudio buscando determinar qué relación existe entre trabajo colaborativo y clima organizacional, cuyos resultados nos permitirán realizar nuevos estudios y plantear mejoras en un futuro cercano.

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional: En relación a las variables de estudio, se encontraron las siguientes investigaciones:

Ojeda (2013) realizó una investigación que tuvo como objetivo: analizar el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, en México. Utilizó un diseño correlacional y como instrumento aplicó el ECL de Valenzuela (2011). Con una muestra de 20 instituciones educativas, donde concluye que: el clima organizacional obtuvo como valoración un nivel buenos con un 39.7 de promedio, de sus 10 dimensiones, 6 obtuvieron una valoración superior a 4, las cuales fueron trabajo personal, orgullo, administración, trabajo en equipo, supervisión y comunicación, las dimensiones con un valor superior a 3 ,fueron capacitación, ambiente físico y cultural y promoción ,y la dimensión desarrollo fue la que alcanzó el nivel más bajo. A la dimensión administración se le designo grupal porque vincula a otras dimensiones como trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación. A la capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural, se le denominó dimensión personal y a la dimensión orgullo se le dejó desvinculada de los grupos principales.

Otro estudio es la de Ceballos (2013) que se trazó como objetivo: efectuar un análisis de la comunicación efectiva en el desarrollo del clima organizacional de la Unidad Educativa “Felipe Cecilio Tovar”, del Estado de Carabobo. La metodología utilizada fue descriptiva, se aplicó un cuestionario policotómico que tenía como respuesta tres alternativas para recolectar los datos, con una muestra de 19 sujetos. Se llegó a la siguiente conclusión: de acuerdo a los resultados se evidencia que la comunicación entre los docentes y sus directivos no es muy clara ni fluida, lo que incide en el ambiente de la institución que tampoco es el más acorde para que se dé una comunicación efectiva en la que se cuente con la participación total de sus miembros.

Torres (2012) se propuso como objetivo, determinar la relación de gestión educativa y trabajo colaborativo para el fortalecimiento de la organización del currículo por ciclos. Con diseño correlacional. El instrumento que se utilizó la

encuesta y análisis documental. La metodología usada fue la revisión teórica y la recolección de la información. La muestra estuvo constituida por los docentes del ciclo I, concluyendo que la comunicación asertiva a nivel interno, es la más preponderante para que exista una buena organización y trabajo en equipo, y así funcione la gestión académica, así al conocer los profesores las metas, los procesos y los resultados a los cuales se desea apuntar, por medio del diálogo armónico logren mejorar las relaciones interpersonales, reconociendo las potencialidades individuales y grupales, fortalecimiento del equipo de trabajo.

Tenemos también a Hinojosa (2010) quien realizó una investigación en Chile cuyo objetivo: evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes que laboran en esa institución. Con diseño exploratorio, descriptivo transversal, aplicando la encuesta como instrumento, teniendo 80 docentes como muestra de estudio, arriba a la conclusión: hay una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se deduce que al brindar un servicio de calidad se mejora continuamente.

A nivel nacional

Se encontró el estudio de Pérez y Rivera (2015) que se plantearon establecer la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, con diseño no experimental, transaccional, se aplicó como instrumentos cuestionarios para las respectivas variables, en una muestra de 107 trabajadores, concluyendo: hay un nivel medio o moderado de satisfacción, respecto al clima organizacional, lo cual nos indica que los trabajadores están conformes con lo que se vive actualmente en la institución.

También Rodríguez (2012) realizó un estudio cuyo objetivo fue develar la percepción sobre el trabajo colaborativo en la gestión curricular que los docentes tienen de educación regular y especial/diferencial. La metodología usada fue descriptiva con diseño correlacional, aplicada a una muestra de 12 profesores, empleándose la técnica analítica sociológica y como instrumento se diseñaron entrevistas semiestructuradas, llegando a la conclusión: según la percepción de

los sujetos el trabajo colaborativo entre los docentes es solo de consulta, pero escasamente se da un desarrollo de este a nivel de la institución educativa.

Otro estudio es el de Aguado (2012) que se propone detallar los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. Fueron 57 profesores del nivel primaria y secundaria quienes conformaron la muestra, a quienes se les administro como instrumento el cuestionario de Clima organizacional adaptado por Aguado (2012) con una V de Aiken, y para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto para, la cual resulto ser aceptable. En conclusión, se considera razonable el nivel del clima organizacional, puesto que el ambiente laboral no es el óptimo, pero es considerado aceptable en función de la realidad educativa de ese entorno. Referente a las dimensiones Estructura y Recompensa del clima organizacional presentan un nivel aceptable por parte de los docentes de esta institución.

A nivel regional: No se encontró tesis que guarden relación con la variable trabajo colaborativo, pero si con la variable clima organizacional.

Está el estudio de Jayo (2014) quien se propuso determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la personal docente del nivel secundaria de Ica. La metodología es no experimental y su diseño descriptivo correlacional. Las conclusiones son: existe una relación de $r=0.814$ entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, también existe relación entre los valores organizacionales y la capacidad pedagógica-emocional.

Por otro lado, tenemos a Chacaliza (2014) quien se planteó determinar si hay relación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional, con una metodología de tipo descriptivo y diseño no experimental. En conclusión se obtiene: entre el trabajo colaborativo y liderazgo hay una relación positiva de $r=0,720$, lo que se interpreta que si mejora el trabajo colaborativo, mejora también el nivel de liderazgo. Así mismo entre trabajo colaborativo y reciprocidad, existe una relación positiva de $r=0,625$ y entre trabajo colaborativo y motivación existe una relación positiva de $r=0,646$ y entre trabajo colaborativo y el nivel de participación existe una relación positiva de $r= 0.675$. Basados en estos resultados queda demostrado que es el clima organizacional quien

determina el nivel del trabajo colaborativo, así mismo la motivación, participación y estímulos que los trabajadores muestren será el ideal , siempre y cuando estos perciban un buen clima laboral.

Asunción, Serna y Salgado (2013) realizaron un estudio para medir la relación entre clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas del Valle Santa Catalina del Distrito de Laredo. El diseño fue correlacional y la conclusión más resaltante es: no hay relación entre las dimensiones identidad institucional y trabajo educativo con la variable clima organizacional, por el contrario, se evidencia relación entre las dimensiones motivación y recompensas del clima organizacional y el desempeño de los docentes de la muestra de estudio.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema:

En cuanto a la fundamentación de este estudio se inició haciendo una descripción de la primera variable:

1.3.1. Trabajo Colaborativo:

Definición:

Antúnez (1999) lo considera como el modo de trabajar de dos o más personas, dicho en otras palabras, es lo que se puede lograr mejor en forma conjunta que de manera individual, interactuando con otros miembros de la comunidad a la cual pertenece. Por lo que el valor del trabajo en un grupo colaborativo sería superior al trabajo individual de cada miembro (Bernaza y Lee, 2002).

Marca (2007) añade que cada vez más se hace necesario el trabajo colaborativo debido los cambios que presenta la sociedad, en la que los problemas se tornan más complicados, por lo que se requiere que las personas tengan aptitudes diferentes para dar soluciones especializadas.

Si se habla de trabajo colaborativo entre docentes Bell (1992) citado por Antúnez (1999) indica que cuando se da el trabajo en equipo las percepciones se comparten, así como las propuestas y se trata de resolver los desacuerdos

cooperando mutuamente, pero para esto no basta tener buena voluntad, como lo expresa Santos(1999) sino que las estructuras de la participación deben estar presente de modo que hagan posible: tiempos, espacios y organización. De este modo los resultados del trabajo que se obtenga de un grupo colaborativo serán mayores que el trabajo individual de cada uno de los integrantes del grupo. (Bernaza y Lee, 2002).

Por ello Echeita (2008) considera trabajo colaborativo cuando los integrantes de una entidad educativa, cooperan mutuamente al interior de su organización, lo cual se verá refleja de esta hacia el exterior, es ahí donde radica la importancia del trabajo colaborativo, porque de acuerdo con Palloff y Pratt (2005) es aquí donde se genera el conocimiento, ya que aun en el trabajo de un grupo muy pequeño se evidencia la habilidad para crear conocimiento y significado, promoviendo la iniciativa, la creatividad y el pensamiento crítico. Cuando hay habilidad para colaborar se hace posible que se asignen metas en común formando las bases de una comunidad productiva bien fundamentada. Teniendo en claro ello los miembros de un grupo realizaran mejor las actividades colaborativas de manera más sencilla porque comprenderán que solo con trabajo en equipo lograran alcanzar sus objetivos.

Importancia

La importancia del trabajo colaborativo, radica en lo que plantea Petrovski (1986) sobre el trabajo en grupo y de las relaciones interpersonales entre los trabajadores, puesto que para desarrollar un grupo se debe desarrollar el objetivo en común, esto por medio de actividades compartidas, destacando para ello que al constituir pequeños grupos, se establecen las metas, se da una integración efectiva de los miembro del grupo, desarrollando así habilidades comunicativas y sociales, lo que hace exitoso el trabajo colaborativo.

Enfoque Teórico del Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo, está basado en el postulado constructivista de Vygotski, apoyado también por la teoría de Piaget, tal como lo sostiene Felder y Brent (2007).

Uno de sus postulados centrales de su teoría, manifiesta que las personas aprenden de la cultura cuando interactúan con su entorno

Las personas desde que hacen uso del lenguaje en su vida cotidiana se van formando en sociedad y se adecuan a este tipo de aprendizaje, así cuando empieza su etapa escolar se va apropiando de más significados ya estructurados hasta llegar a los conceptos científicos, todo esto ocurre por medio de trabajo colaborativo. Así cuando ingresa a una organización ya sea particular o pública se encuentra adaptado al trabajo colaborativo. (John-Steiner, 1995).

Zañartu (2003) también comparte este postulado de Vigostky y coinciden al sustentar que el ser humano, por naturaleza es un ente social que desarrolla su pensamiento como resultado de su interacción con las personas de su entorno.

Dimensiones:

Para que se pueda desarrollar en verdad el trabajo colaborativo existen Dimensiones, señalados como elementos claves, según Johnson, y Holubec (2005) estos son:

Interdependencia positiva: Cuando un miembro de un equipo hace un esfuerzo, el beneficio no solo será para él, sino para todos los integrantes de su equipo, es decir esta interdependencia será positiva, porque compromete no solo el éxito propio sino de las otras personas, esto es base fundamental para el trabajo colaborativo. Si no hay interdependencia positiva, no hay colaboración, esto significa que cada miembro debe comprender que es necesario trabajar juntos para realizar el trabajo encomendado, y que sus aportes son indispensables para alcanzar las metas planteadas obteniendo así buenos resultados. Según esta percepción, se eleva el nivel de autoestima de los miembros del grupo, por las tareas que realiza haciéndola valiosa, ya que ya que su participación fue desde el inicio al final, de manera que las metas también son parte de su interés.

La Interdependencia de Tareas: Dividir las tareas entre los miembros de un grupo, de acuerdo a su capacidad que posee hace posible que el grupo alcance su meta de modo eficiente. Esto es relevante en la medida que cada miembro sienta que su aporte es útil y su autoestima quede reforzada por su capacidad.

Responsabilidad individual y grupal: La responsabilidad debe ser asumida no solo por cada miembro sino a nivel grupal, tanto en la tarea personal como en conjunto para alcanzar los objetivos comunes a todos, de esta manera constituye un elemento primordial para no descuidar tanto las partes como en su conjunto.

Esta interacción promueve el éxito de los demás, haciendo que los miembros del grupo cooperen, alentándose unos a otros, colaborando y distribuyendo bien los recursos con que cuentan para realizar su trabajo. Dotándose además de las actitudes y habilidades a nivel personal y grupal requeridas en todo equipo.

Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos:

Las habilidades sociales están referidas a las cualidades que permiten interrelacionarse con los demás de manera asertiva, con empatía, con una comunicación pertinente en un clima de confianza al interior del grupo, procurando apoyarse unos a otros, tratando de buscar estrategias para solucionar cualquier situación de conflicto que se presentan en el grupo.

Gestión Interna de Equipo:

Es necesario que los miembros de la organización coordinen y planifiquen todas las actividades antes de realizarlas, distribuyendo a cada una las tareas según le corresponda para así alcanzar los objetivos y metas que se hayan trazado a nivel de equipo. Se pone de manifiesto aquí el liderazgo positivo y efectivo influenciando así para que cada uno de los miembros se comprometa a cumplir con su función, gestionando adecuadamente el tiempo y tomando decisiones correctas en la solución de problemas. Todo ello se verá reflejado si se desarrolla una evaluación permanente de todo lo planificado.

En cuanto a la segunda variable de estudio se continúa con la descripción teórica.

1.3.2. Clima Organizacional

Definición

Toro (2001) define al clima organizacional, como la percepción que tienen las personas respecto a su entorno de trabajo y de su organización. Para Onetto (2008) a esta organización se debe hacer un análisis respecto a los intereses por

parte de sus integrantes, ya que la calidad ambiental está en función del grado de satisfacción que ellos tengan al trabajar juntos en ella.

Para Martin (2000) en cuya teoría se fundamenta este estudio, aduce que el clima organizacional es uno de los factores más relevante e importante en todo proceso de organización y gestión, y es en base a este clima que lo que caracteriza a una institución.

Alvarado (2003) por su parte, define al clima como la percepción favorable o desfavorable que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral, el cual como menciona Pintado (2007) va a reflejar los valores, las actitudes y las creencias de sus miembros, dicho por otro autor en otras palabras, es la atmosfera psicológica en la que se desenvuelven las personas (Farjat, 1998) porque guarda relación con la moral y satisfacción de sus integrantes de la organización (Peiró, 2004)

Cabe resaltar el aporte de Chiavenato (2009) quien al referirse al clima, lo considera como la parte interna entre los miembros de la organización mediante el cual satisfacen sus necesidades personales convirtiéndose así en un elemento principal en la vida de las organizaciones, por lo que se debe consolidar este aspecto porque los beneficios o retos involucran a todos los miembros que conforman la comunidad educativa, considerados por Cepal (1999, citado por Silva, 2001) como factores y que al trabajar de manera conjunta, se tendrá resultados positivos, y si por el contrario uno de estos factores falta o no hay ninguno, se tienen resultados negativos.

Importancia

El Clima Organizacional, ha demostrado su mayor utilidad e importancia desde una perspectiva de los trabajadores, tal como se lo percibe en el contexto laboral (Gonçalves, 1997). Su esencial importancia radica en el comportamiento de los empleados, no como resultado de los factores de la organización, sino la forma como lo perciben los trabajadores. Dependiendo en gran parte de lo que se realice diariamente y de las experiencias en la organización.

Basado en ello se puede afirmar que el clima organizacional se interrelaciona con los caracteres personales y grupales.

Enfoques Teóricos del Clima Organizacional:

Luego de conocer diferentes opiniones de autores respecto al clima organizacional, se puede confirmar que se le ha estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente al interior de las teorías de las organizaciones. De ahí que resulta importante describir los diferentes enfoques sobre clima organizacional. Veremos que Martín (1999) presenta dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En cuanto a la escuela estructuralista: “el clima parte de algunos aspectos del contexto entre los cuales tenemos: tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, número de jerarcas, el tipo de tecnología a utilizar, la regulación del comportamiento individual”. Es decir aquí los elementos del clima son esencialmente estructurales.

Por otro lado, Martín sustenta que la escuela humanista está orientada a las percepciones de manera global que los miembros tienen de su ambiente y que se evidencia en cada una de los caracteres de las personas a nivel individual y grupal.

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional presenta un sinnúmero de dimensiones, sin embargo, en este estudio, se han considerado aquellas que determinan el clima en una institución educativa, y que han sido planteados por Martín (1999) y fundamentado en Tagiuri.

Comunicación: Es el elemento primordial de convivencia entre interlocutores que consiste emitir y recibir mensajes de manera recíproca, determinando las diversas formas de socialización al interior de una organización. Por ello si se quiere esta sea eficaz es importante no solo mantener una buena comunicación en los grupos sino que debe quedar claro en los miembros de la organización que significa la información que se transmite pudiendo ser ideas, metas y/o

sueños Martín (1999). Para Fischman (2000) en toda organización la comunicación debe ser efectiva y esta solo se va a lograr si hay un líder que tenga la capacidad de escuchar y saber expresarse de forma asertiva ante su personal, además si utiliza bien la comunicación, va a permitir que se genere entre ellos un buen clima donde prime la confianza y unidad; por el contrario si esto no se da, el clima va a ser destructivo acompañado de dolor, frustración e indignación.

De ahí que la comunicación en las instituciones cumple diferentes funciones, porque actúa como un control de conducta de cada uno de los trabajadores, evitando así la desalineación ante la autoridad y la desconfianza entre los que integran la institución.

Motivación: Es considerada como una pieza clave que determina el clima organizacional, Robbins (1987) lo define como el deseo de esforzarse para lograr las metas comunes en la organización, el cual va a depender mucho de la satisfacción y necesidades de cada individuo. A partir de este concepto se desprenden tres elementos esenciales esfuerzo, necesidades y metas organizativas. Siendo una medida intensa el esfuerzo que la persona muestra cuando se encuentra motivada, por lo que con mucha dedicación y esmero alcanzara la meta y por ende el beneficio de la organización. Ahora si se quiere mantener esta motivación a largo plazo en la organización, Fischman (2000) considera que ya se trata de una motivación interna, el cual es importante que las organizaciones tengan en cuenta porque si solo se otorgan estímulos externos, como aumento de sueldo, los trabajadores centraran su atención solo en ello de manera que será lo único que valorara, por lo que perderá su motivación interna así como también la identificación con su organización. Por lo tanto si quiere mantener motivados a las personas se les debe procurar satisfacer sus deseos internos de modo que genere en ellos un verdadero compromiso.

Confianza: Consiste en la credibilidad, fiabilidad e integridad en la otra persona, lo cual permite que los miembros de la organización compartan no solo sus necesidades, sino sus sueños y anhelos para trabajar de manera efectiva hacia

el logro de sus metas. Martín (1999). Es esta la dimensión que caracteriza a una organización con rendimiento óptimo, es decir el grado de confianza que hay entre sus miembros valorando su integridad, carácter y capacidad.

Participación: Está determinado por el nivel de participación en las actividades en los grupos de trabajo de todos los miembros que conforman la organización. Así mismo las estrategias que se producen para promover la participación en conjunto de los miembros de la comunidad educativa como profesores, padres y alumnos.

Esta dimensión considera cómo se da el nivel de trabajo en equipo, cómo se efectúan las reuniones, y cuál es su grado de frecuencia y como se da el grado de coordinación interna y externa en la organización. (Martín, 1999).

1.4. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco -2017?

1.5. Justificación de estudio

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Conveniencia: Es conveniente conocer mediante un diagnóstico como los docentes perciben su clima en el que laboran, de manera que identifiquen aspectos de conflicto, de manera que se opte por un cambio a partir del trabajo colaborativo y por ende tener un buen clima organizacional.

Relevancia social: Por ser una investigación educativa, todas las soluciones que se presenten a la problemática favorecen a los miembros de una sociedad a la cual pertenece. En este caso será el Instituto Superior Pedagógico y su comunidad, el que se beneficie directamente, porque se podrá plantear alternativas de mejora para el clima organizacional.

Implicancia práctica: Los resultados de este estudio podrán ser utilizados por otros docentes para futuras investigaciones en este contexto o cualquier otro.

Valor teórico: Porque la investigación se basa en la teoría que plantea Antúnez (1999) para la variable Trabajo colaborativo y en Martin (1999) para la variable de clima organizacional, los cuales permitirán llenar algunos vacíos de las variables ya mencionadas.

Utilidad metodológica: Porque utiliza paso a paso la metodología científica de tipo cuantitativa, con un diseño correlacional, de manera que otros investigadores podrán seguir como un patrón.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.

Ho: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco - 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

1.7.2. Objetivos Específicos:

- a. Diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo en los servidores de la comunidad educativa del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- b. Diagnosticar el clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

- c. Establecer la relación entre Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional en los servidores de la comunidad educativa del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017
- d. Determinar la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva del trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- e. Determinar la relación que existe entre la dimensión interdependencia de tareas del trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- f. Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y grupal del trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017
- g. Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidades interpersonales y de grupo reducido del trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017
- h. Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión interna del equipo del trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

II. MÉTODO :

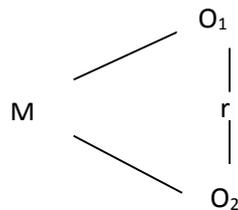
Empleamos en la investigación el Método hipotético deductivo que consiste en buscar la solución lógica a los problemas planteados (Cegarra, 2012), con un enfoque es cuantitativo para probar hipótesis de tal forma que se halle la congruencia en las variables buscando ser lo más objetiva posible (Hernández, 2010).

Posteriormente procedimos a la aplicación de los instrumentos (cuestionario – encuesta) en ambas variables para determinar el nivel del trabajo Colaborativo y clima organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco.

Se analizaron los datos y se determinó la correlación entre estas dos variables mediante la prueba de Shapiro Wilk valiéndose de la prueba no paramétrica de Spearman.

2.1. Diseño de investigación:

Se ha empleado el diseño correlacional., para medir la relación entre la variable 1 y la variable 2, bajo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

O₁= Variable1: Trabajo colaborativo

O₂= Variable 2: Clima Organizacional

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables: Operacionalización

Para la presente investigación se tiene las siguientes variables:

- **Primera variable:** Trabajo Colaborativo
- **Segunda Variable:** Clima organizacional

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
TRABAJO COLABORATIVO	<p>Forma de trabajo de un grupo de personas, las cuales desean lograr un objetivo en común, interactuando entre sí, de forma asertiva. Antúnez (1999).</p>	<p>Cuestionario para medir el trabajo colaborativo, adaptado por Yovany Esmeralda Saldaña Dávalos, basado en la teoría de Johnson, y Holubec (2005), con 5 dimensiones</p>	Interdependencia Positiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Defiende sus ideas. • Trabaja de manera activa y coordinada. • Establece acuerdos democráticamente. • Demuestra responsabilidad. 	Escala ordinal
			Interdependencia de Tareas.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple responsablemente el trabajo encomendado. • Tiene sus objetivos claros. • Aprende de forma autónoma. • Cumple sus objetivos. 	
			Responsabilidad individual y grupal.	<ul style="list-style-type: none"> • Asume objetivos planteados. • Demuestra responsabilidad individual y grupal. • Trabaja responsablemente en el grupo. • Aporta información para el cumplimiento de objetivos 	
			Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve los problemas con facilidad. • Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo. • Brinda confianza y apoyo mutuo. • Colabora responsablemente en el grupo. 	

			Gestión Interna de equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica actividades grupales. • Organiza actividades dentro del grupo de trabajo. • Muestra liderazgo dentro del grupo. • Autoevalúa el trabajo realizado. 	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Factor determinante, en la organización de una institución, por medio del cual se facilita y se gestiona, con visión hacia el progreso, participando todos los miembros de una I.E. de acuerdo a las condiciones ambientales de cada escuela. Según Martin (1999).	Cuestionario para medir clima organizacional de Mario Martin Bris, (1999) con 4 dimensiones comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Traslada información de manera pertinente. • Acepta las propuestas del grupo. • Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse. • Oculta información 	Escala ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado y satisfecho con su trabajo. • Siente que su trabajo es percibido y reconocido. • Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional. • Considera que la se les brinda un grado de autonomía. 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización. • Existe respeto por los espacios de cada integrante. • Existe trato amical entre docentes y directivos. • Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales. 	

			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia • Participa en la toma de decisiones. • Participa en los grupos formales de la institución. • Desarrolla trabajo en equipo. 	
--	--	--	---------------	--	--

2.3. Población Muestra

- La población objeto de estudio está constituido en un número de 20, conformado por docentes, directora y personal de servicio del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco- 2017, la misma que será tomada como población muestral, por lo tanto no es muestra probabilística.

TABLA N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION MUESTRAL DE ESTUDIO

MUESTRA TOTAL	20
Directora	01
Docentes	16
Personal de servicio	3

Fuente: Cuadro de personal 2017.

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad:

La Encuesta: Es una técnica que consiste en una encuesta con un diseño y estructura en función a la muestra a la cual se va aplicar (Malotra, 2004)

Permite la recopilación de datos basados en opiniones y en este estudio se ha utilizado para obtener información de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán elaborando un cuestionario para trabajo colaborativo y para clima organizacional se utilizó un cuestionario elaborado por Martin (1999).

Instrumentos: Según Hurtado (2000) un instrumento es conjunto de preguntas agrupadas en un cuestionario, que se basan en un tema específico con la finalidad de recolectar datos.

Descripción de los instrumentos:

Cuestionario para Medir el Nivel de Trabajo Colaborativo: tiene un total de 25 ítems, los cuales están divididos en 5 dimensiones (Interdependencia positiva, Interdependencia de tareas, Responsabilidad individual y grupal, Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y Gestión interna de equipo) cada uno consta de 5 ítems con un valor mínimo de 1 y un valor máximo de 5 donde 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Escala de Clima Organizacional: Tiene un total de 28 ítems, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones de la siguiente forma (comunicación 7 ítems) (motivación 7 ítems) (confianza 7 ítems) (participación 7 ítems) con un valor mínimo de 1 y un valor máximo de 5 donde 1 es igual a muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto y 5 muy alto.

Validación y confiabilidad del instrumento trabajo Colaborativo

El instrumento se adaptaron según la finalidad y contexto del estudio por lo que se sometieron a validez de constructo por cinco expertos, quiénes luego de analizar los ítems, en base a su conocimiento y experiencia, otorgaron un valor a cada ítem en base a criterios de claridad, coherencia y relevancia como se

muestra en la tabla, obteniendo V de Aiken para determinar validez del instrumento.

VALIDEZ DE AIKEN

CRITERIOS	V DE AIKEN
claridad	1
coherencia	1
relevancia	1
Promedio	1

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	25

Se obtuvo un valor de 0.955 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

Validación y confiabilidad del instrumento Clima Organizacional

El instrumento se adaptó según la finalidad y contexto del estudio por lo que se sometieron a validez de constructo por cinco expertos, quienes luego de analizar los ítems, en base a su conocimiento y experiencia, otorgaron un valor a cada ítem en base a criterios de claridad, coherencia y relevancia como se muestra en la tabla, obteniendo V de Aiken para determinar validez del instrumento.

VALIDEZ DE AIKEN

Criterios	V de Aiken
claridad	1
coherencia	1
relevancia	1
Promedio	1

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	28

Se obtuvo un valor de 0.959 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad

2.5. Método de Análisis de Datos

Se utilizará el programa Microsoft Excel y el programa estadístico Spss 22 para realizar el procedimiento estadístico, así como el Microsoft Excel con los cuales se podrán elaborar lo siguiente:

Tablas de frecuencia: permiten distribuir los datos de manera ordenada en categoría y frecuencias correspondiente a las variables y a sus dimensiones

Gráficos Estadísticos: Permite evidenciar los datos de manera gráfica, para lo cual se emplearán gráficos de barra correspondiente a las variables y a sus dimensiones

Comprobación de la hipótesis: donde se determinará la correlación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional dentro de la institución.

2.6. Aspectos Éticos:

Se ha considerado en anónimo los nombres de los encuestados para proteger su identidad y valorar su aporte a esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

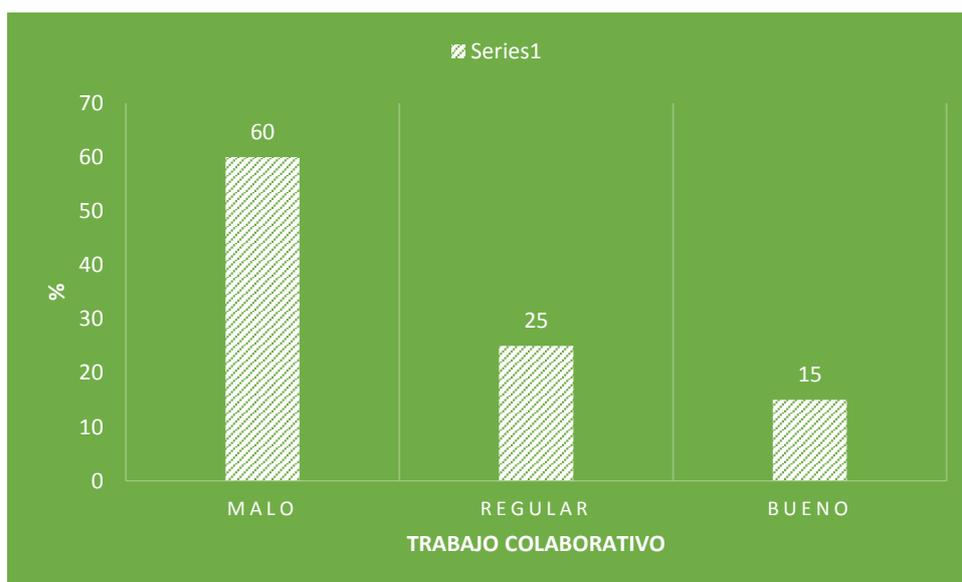
TABLA 1: El trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
TRABAJO COLABORATIVO			
Malo	25-58	12	60
Regular	59-91	5	25
Bueno	92-125	3	15
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo, Cachicadán-2017.

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno del trabajo colaborativo, el 25.0% tienen nivel regular, y el 60.0% de los trabajadores obtienen nivel bajo del trabajo colaborativo. Determinándose que las competencias laborales de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, es de nivel malo (60.0%).

FIGURA 1: El trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Figura 1.

TABLA 2: Dimensiones del trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017

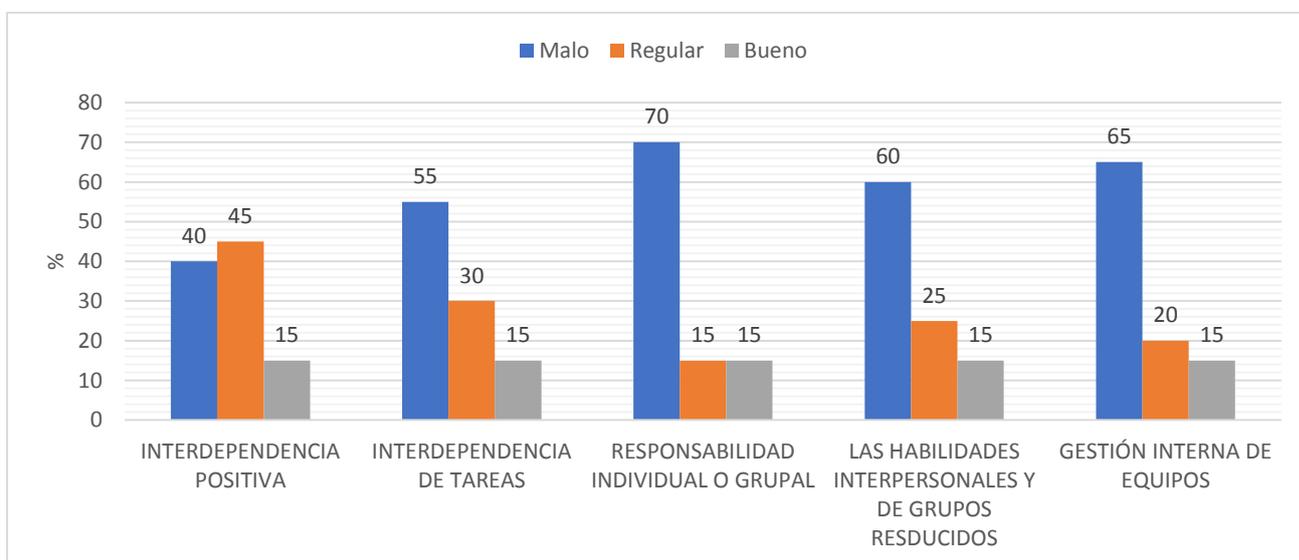
DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
INTERDEPENDENCIA POSITIVA			
Malo	5 - 11	8	40
Regular	12 - 18	9	45
Bueno	19 - 25	3	15
INTERDEPENDENCIA DE TAREAS			
Malo	5 - 11	11	55
Regular	12 - 18	6	30
Bueno	19 - 25	3	15
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL O GRUPAL			
Malo	5 - 11	14	70
Regular	12 - 18	3	15
Bueno	19 - 25	3	15
LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS RESDUCIDOS			
Malo	5 - 11	12	60
Regular	12 - 18	5	25
Bueno	19 - 25	3	15
GESTIÓN INTERNA DE EQUIPOS			
Malo	5 - 11	13	65
Regular	12 - 18	4	20
Bueno	19 - 25	3	15
TOTAL		20	100

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo, Cachicadán-2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno de interdependencia positiva, el 45.0 % tienen nivel regular y el 40.0% de nivel malo, en la segunda dimensión el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno, de interdependencia de tareas, el 30.0% tiene nivel regular y el 55.0% de

nivel malo, en la tercera dimensión el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno de responsabilidad individual y grupal, el 15.0 % tienen nivel regular y el 70.0% de nivel malo, en la cuarta dimensión el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno de habilidades interpersonales y de grupos reducidos, el 25.0 % tienen nivel regular y el 60.0% de nivel malo, en la última dimensión el 15.0% de los trabajadores obtienen nivel bueno de gestión interna de equipo, el 20.0 % tienen nivel regular y el 65.0% de nivel malo. Determinándose que las del trabajo colaborativo de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadan, es promedio de nivel malo (58.0%).

Figura 2: Dimensiones del trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017



Fuente: Figura 2.

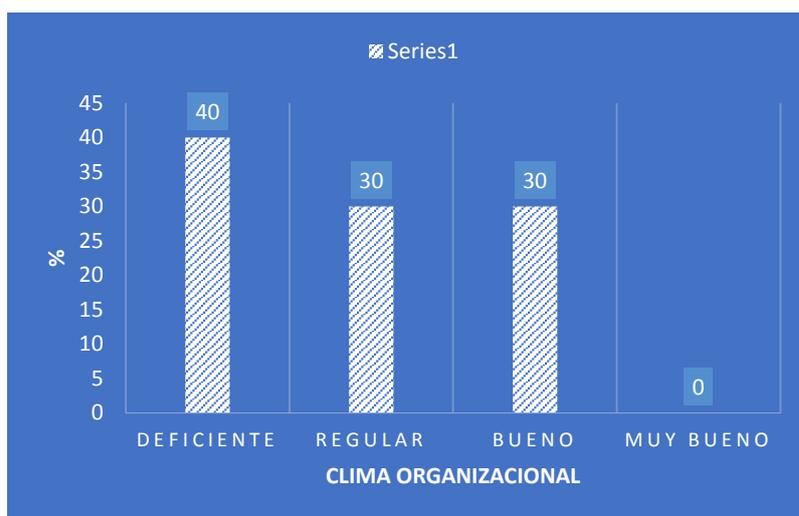
TABLA 3: El clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017

VARIABLE 2	ESCALA	N°	%
CLIMA ORGANIZACIONAL			
Deficiente	28-56	8	40
Regular	57-84	6	30
Bueno	85-112	6	30
Muy bueno	113-140	0	0
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario de clima organizacional, Cachicadán - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 0.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno de clima organizacional, el 30.0% tienen nivel bueno, el 30.0% de los trabajadores obtienen nivel regular, y 40.0% en el nivel deficiente de clima organizacional. Determinándose que el desempeño laboral de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán es de nivel deficiente (40.0%).

FIGURA 3: El clima organizacional de los trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Figura 3.

TABLA 4: Dimensiones del clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

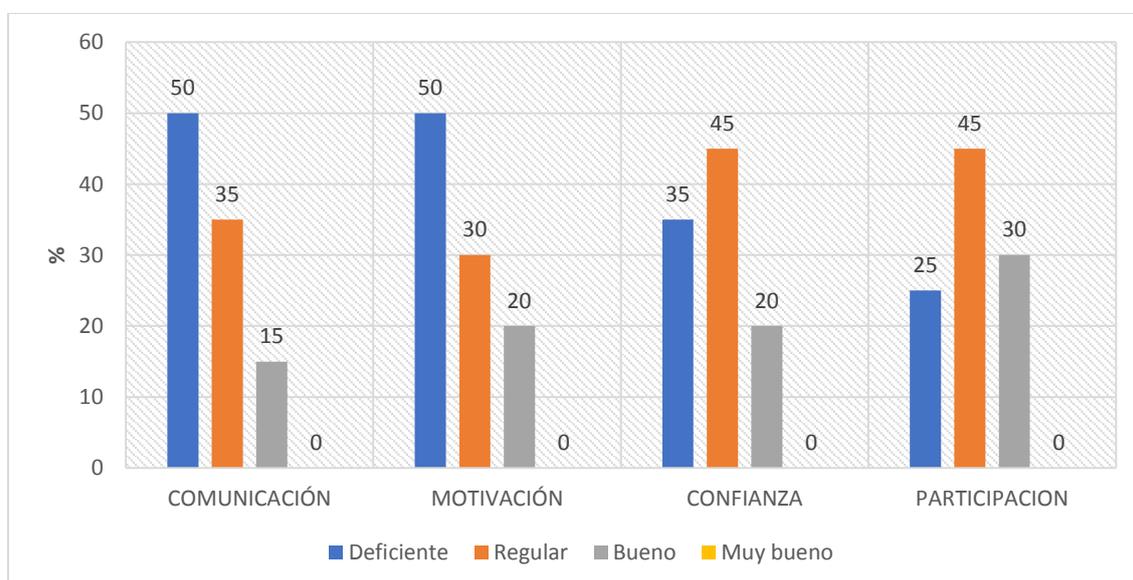
DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
COMUNICACIÓN			
Deficiente	7-14	10	50
Regular	15-21	7	35
Bueno	22-27	3	15
Muy bueno	28-35	0	0
MOTIVACIÓN			
Deficiente	7-14	10	50
Regular	15-21	6	30
Bueno	22-27	4	20
Muy bueno	28-35	0	0
CONFIANZA			
Deficiente	7-14	7	35
Regular	15-21	9	45
Bueno	22-27	4	20
Muy bueno	28-35	0	0
PARTICIPACION			
Deficiente	7-14	5	25
Regular	15-21	9	45
Bueno	22-27	6	30
Muy bueno	28-35	0	0
TOTAL		20	100

Fuente: Fuente: Cuestionario de clima organizacional, Cachicadán - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 0.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en la primera dimensión comunicación, el 15.0% tienen nivel bueno, el 35.0% en el nivel regular, y 50.0% se ubica en el nivel deficiente, en la segunda dimensión el 0.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en motivación, el 20.0% tienen nivel bueno, el 30.0% en el nivel regular, y el 50.0% se

ubica en el nivel deficiente, en la tercera dimensión el 0.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en confianza, el 20.0% tienen nivel bueno, el 45.0% en el nivel regular, y ninguno 35.0% se ubica en el nivel deficiente, para la última dimensión el 0.0% de los trabajadores obtienen nivel muy bueno en participación, el 30.0% tienen nivel bueno, el 45.0% en el nivel regular, y ninguno 25.0% se ubica en el nivel deficiente. Determinándose que las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán, es promedio de nivel muy bueno (40.0%).

FIGURA 4: Dimensiones del *clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.*



Fuente: Figura 4.

Pruebas de normalidad

VARIABLES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo. colaborativo	0,898	20	0,038
Clima. Organizacional	0,912	20	0,070

De acuerdo a la prueba de normalidad aplicada, se obtuvo en la prueba de Shapiro-Wilk que $p < 0.05$, por lo tanto tiene una distribución no normal por lo cual se aplicara la prueba no paramétrica de Spearman.

TABLA 5: El trabajo colaborativo y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

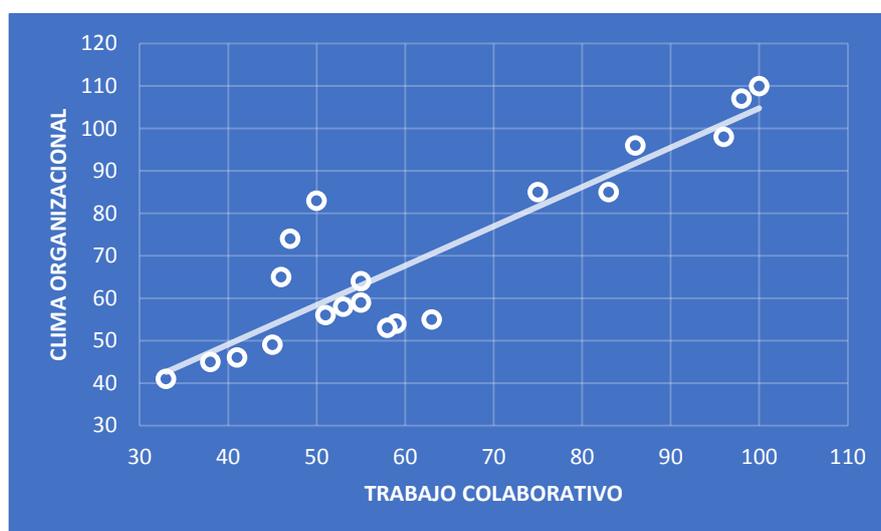
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	TRABAJO COLABORATIVO
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,778**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

**** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).**

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.778$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 5: El trabajo colaborativo y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Tabla 5.

TABLA 6: La interdependencia positiva y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

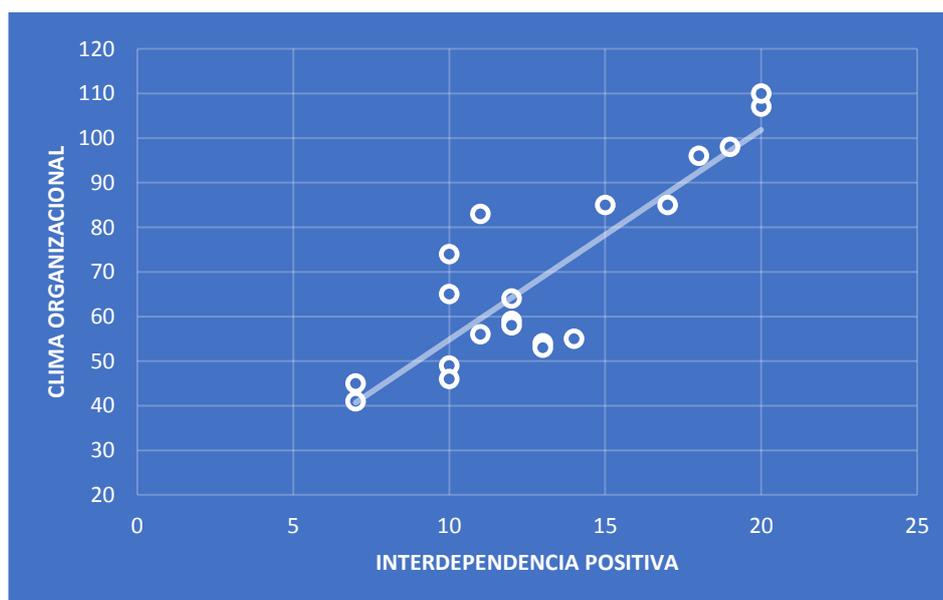
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	INTERDEPENDENCIA POSITIVA
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,754**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.754$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia positiva del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 6: La interdependencia positiva y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Tabla 6.

TABLA 7: La interdependencia de tareas y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

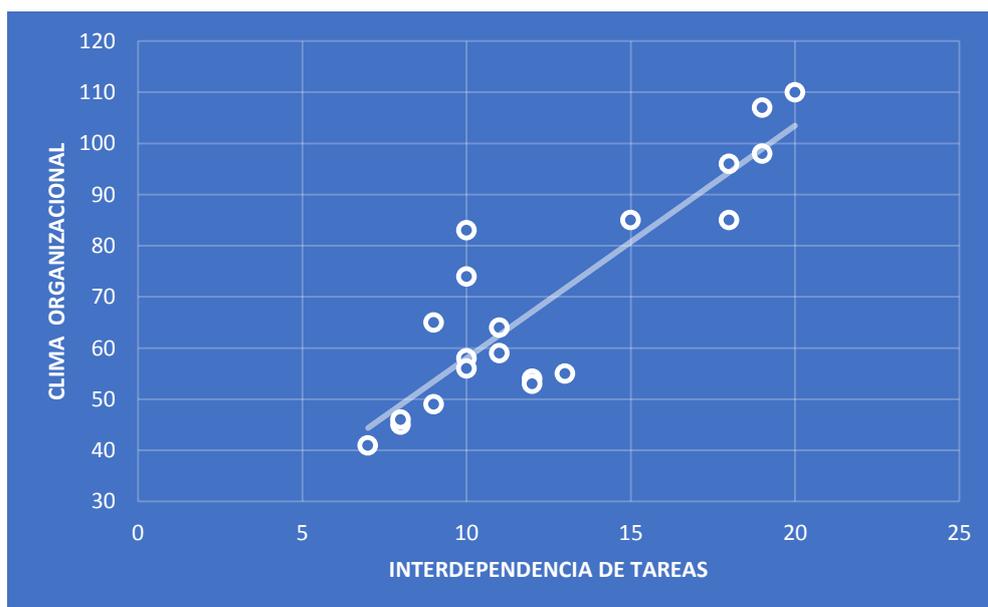
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	INTERDEPENDENCIA DE TAREAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,787**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.787$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia de tareas del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 7: La interdependencia de tareas y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Tabla 7.

TABLA 8: La responsabilidad individual o grupal de tareas y su relación con el clima organizacional de *trabajo colaborativo de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017*

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL O GRUPAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,768**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.768$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la responsabilidad individual o grupal del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 8: La responsabilidad individual o grupal de tareas y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Tabla 8.

TABLA 9: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.

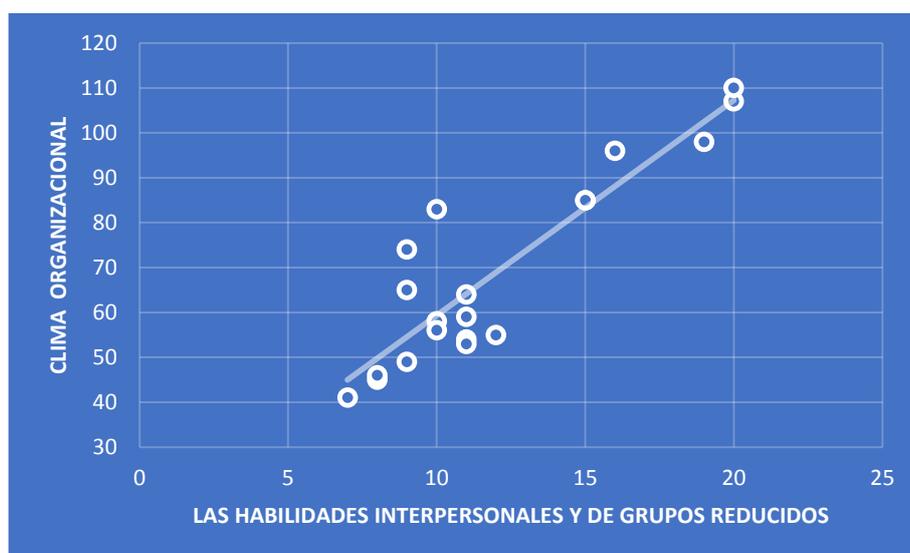
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,779**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.779$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que las habilidades interpersonales y de grupos reducidos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 9: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017.



Fuente: Tabla 9.

TABLA 10: La gestión interna de equipos y su relación con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	LA GESTIÓN INTERNA DE EQUIPOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	
Coef. de Correlación (R)	,791**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo y clima organizacional, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.791$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión de equipos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 10: La gestión interna de equipos y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de un Instituto superior pedagógico público, Cachicadán- 2017



Fuente: Tabla 10.

IV. DISCUSION: En base a los datos obtenidos se tiene la siguiente discusión de resultados:

De acuerdo a los datos, se determina que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán tal como muestra la tabla 5 donde el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Apoya estos resultados Chacaliza (2014) que con su estudio concluye que el clima organizacional determina el nivel del trabajo colaborativo, así mismo la motivación, participación y estímulos que los servidores muestren será el ideal, siempre y cuando estos perciban un buen clima laboral. En cuanto a la relación entre las dimensiones del trabajo colaborativo con el clima organizacional tenemos: que la tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.681$ con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia positiva del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. En base a ello Johnson, y Holubec (2005) plantean, se evidencia que los docentes se integran al equipo cuando están comprometidos con los objetivos de la institución. Corrobora estos resultados, Hinojosa (2010) quien concluye que hay una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, deduciéndose que al brindar un servicio de calidad se mejora continuamente. En cuanto a la dimensión interdependencia de tareas, la tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.698$ (con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) entendiéndose que la interdependencia de tareas del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Johnson y Holubec (2005) sostienen que la interdependencia de tareas, se aplica en la institución puesto que el equipo de docentes busca el mismo objetivo tanto de forma individual como grupal, y refuerza su autoestima y capacidad con la aceptación del grupo por la labor ejercida. La dimensión responsabilidad individual o grupal del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional

de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, según la Tabla 8 donde el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.692$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Respecto a ello Johnson, y Holubec (2005) plantean que la responsabilidad individual o grupal del trabajo colaborativo, es eficiente porque la interacción entre colegas promueve el éxito de los demás, haciendo que los miembros del grupo cooperen, alentándose unos a otros, colaborando y distribuyendo bien los recursos con que cuentan para realizar su trabajo. Respecto a las dos últimas correlaciones tanto de la tabla 9, se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.681$ (con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que quiere decir que las habilidades interpersonales y de grupos reducidos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Según Johnsony Holubec (2005) se evidencia que las habilidades interpersonales y de grupos reducidos es buena puesto que los docentes se aceptan y apoyan unos a otros, resolviendo de manera constructiva cualquier conflicto que se presente. Y la tabla 10 muestra que el coeficiente de correlación de es $R = 0.681$, con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo que quiere decir que la gestión de equipos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Para Johnson y Holubec (2005) se observa que la gestión de equipos es la adecuada cuando coordinan y planifican las actividades de manera organizada con cada miembro del equipo, a través de planes, de distribución de las tareas para alcanzar la meta. Apoyando los resultados tenemos los planteamientos de Echeita (2008) quien considera que hay trabajo colaborativo cuando los miembros de la comunidad educativa cooperan mutuamente al interior de su organización, lo cual se verá reflejado de esta hacia el exterior, es ahí donde radica la importancia del trabajo colaborativo. Otros autores que corroboran son Palloff y Pratt (2005), quienes aducen que aun en el trabajo de un grupo muy pequeño se evidencia la habilidad para crear conocimiento y significado, promoviendo la iniciativa, la creatividad y el pensamiento crítico. Teniendo en claro ello, los miembros de un

grupo realizaran mejor las actividades colaborativas de manera más sencilla porque comprenderán que solo con trabajo en equipo lograran alcanzar sus objetivos. Es necesario resaltar el aporte de Chiavenato (2009), quien al referirse al clima, lo considera como la parte interna entre los miembros de la organización mediante el cual satisfacen sus necesidades personales ,por lo que se convierte en un elemento fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos los miembros que la conforman, como: alumnos, padres de familia, docentes, personal directivo, administrativo y de servicio.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.El trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.2.La interdependencia positiva del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 con el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.3.La interdependencia de tareas del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 porque el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.698$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.4.Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017, por el coeficiente de correlación de spearman R

= 0.681 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$)

5.5. La gestión de equipos del trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 por el coeficiente de correlación $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

VI. SUGERENCIAS

6.1. A los directores de las instituciones educativas realizar posteriores investigaciones teniendo en cuenta estos datos ya sea en la misma institución u otra, adaptándolo a su contexto.

6.2. A los líderes utilizar el trabajo colaborativo como una herramienta importante para lograr el buen clima organizacional.

6.3. A los directores y docentes que buscan alcanzar sus metas y de la organización, hacer uso también del trabajo colaborativo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Alvarado, J (2003) *influencia de liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*, Perú: pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2) Antúnez, S. (1997). *Claves para la organización de centros escolares*. 3ª edición, Barcelona, [Horsori](#).
- 3) Aguado (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanillas según la perspectiva de los docentes*. Universidad San Ignacio de Loyola, recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/2010_Aguado_clima%20organizacional%20de%20una%20institucion%C3%B3%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BA%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- 4) Asunción, S. Cema, M & Salgado, R. (2013). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones Educativas del Valle Santa Catalina del Distrito de Laredo* 2013.
- 5) Bell, L. (1992). *Gestión de Equipos en las escuelas secundarias*. Londres: [Routledge](#).
- 6) [Bernaza](#), G. y Lee, F (2002). *El aprendizaje colaborativo de la educación de postgrado: teorías, reflexiones y posibilidades*. *Revistas Iberoamericana de Educación*, Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos109/trabajando-colaborativamente/trabajando-colaborativamrte2.shtml#ixzz52T3z65Tv>
- 7) [Ceballos](#), E. (2013) *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica*. Universidad de Carabobo – Venezuela recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2246/eceballoa.pdf?sequence=1>
- 8) Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- 9) CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2001). *Capital social y reducción de la pobreza: en busca de un nuevo paradigma*, Santiago de Chile.

- 10) [Chacaliza](#), J. (2014). *El trabajo colaborativo docente y su relación con el clima organizacional en una Institución Educativa Secundaria*. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.
- 11) Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana; S.A.
- 12) Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. Bogotá. 6° Ed. Editorial Mc Gravill.
- 13) [Echeita](#), G. (2008) *inclusión y exclusión educativa: "voz y quebranto"*. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva.
- 14) [Escarbajal](#) A. (2010) *La escuela inclusiva en una sociedad pluricultural y la importancia del trabajo colaborativo*. Enseñanza & Teaching. Recuperado de: http://campus.usal.es/revista_trabajo/index.php/0212-5374/article/viewfile/7898/8365
- 15) [Fari](#), L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf
- 16) [Fishman](#), D. (2009). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. 1° Ed. Perú
- 17) [Gonzalez](#), A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latino Americana para la Calidad (SLC)
- 18) Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana
- 19) Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad de Playa Ancha – Chile. Recuperado de: <http://genesismex.ORG/ACTIDOCE/CURSO/CHILE-COOT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- 20) [Hoyle](#), E. (1985). *El papel del agente inductor de cambio en la innovación educativa*, en J. [Walton](#) (Dir) *diseño y organización del programa*. Madrid-España.
- 21) Jayo, M. (2014). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundario*. Los [aquijes](#), 2014. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Ica

- 22) Johnson, D. Et. Al (2005). *El aprendizaje Colaborativo en el aula*. Ed. Paidós Ecuador- Buenos Aires.
- 23) John-Steiner, V. (1995). *Cognitive pluralism: A sociocultural approach. Mind, Culture and Activity. An International Journal*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80531304.pdf>
- 24) Little, J. W. (1982) *Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace Conditions of School Success*. American Education Research Journal. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24/0211819Xn24p89.pdf>
- 25) Marca, B. (2007). *Competencias Básicas: Hacia un Nuevo paradigma educativo*. Madrid. Narcea, 2017.
- 26) Martín B. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. 2ª Edición. España-Madrid. Recuperado de www.aub.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- 27) Ojeda, J. (2013). *Clima organizacional en Instituciones de Educación Primaria*. Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2575/4062>
- 28) Onetto, F. (2008). *Clima Educativo y Pronóstico de Violencia; Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos Aires; Prentice Hall.
- 29) Palloff, R. y Pratt, K. (2005). *Colaboración Online. Aprendiendo Juntos en la Comunidad*. San Francisco. CA: John Wiley and Sons.
- 30) Peiro, J. (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Adeit: Fundación Universidad Empresa de Valencia, Recuperado de: http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf
- 31) Pérez y Rivera (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013*, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- 32) Petrovsky, A. V. (1986) *Psychology of personality*. In A. V. Petrovsky (Ed) General psychology, Moscow, Higher Education Press.
- 33) Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) (2002) *Modelo de acompañamiento (apoyo, monitoreo y*

evaluación) del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. OREALC/UNESCO Santiago – Chile, recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/single-publication/news/follow-up-model-support-monitoring-and-assessment-of-the/>

- 34) Robbins, S. P. (1987). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall, Hispanoamérica.
- 35) Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- 36) Rodríguez (2012). *Percepción sobre el trabajo colaborativo en la gestión curricular que los docentes tienen de educación regular y especial/diferencial*.
- 37) Toro, Á (2001). *El clima organizacional; perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel- Colombia
- 38) Torres M. (2012). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos*. Bogotá – Colombia Recuperado de: <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10063/EL%20TRABAJO%20COLABORATIVO%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20ACADEMICA%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LA%20REORGANIZACION%20CURRICULAR%20POR%20CICLOS.pdf?sequence=2>
- 39) UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2003). *Correspondencia sobre las tasas de alfabetización de adultos y jóvenes*. Enero. Montreal . Montreal- Canadá. Recuperado de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2003_es.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO

INSTRUCCIÓN: Estimados docentes lean cuidadosamente cada uno de los ítems y marca la alternativa que consideres adecuada, de esta manera participamos en el trabajo de investigación denominado: "TRABAJO COLABORATIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, CACHICADÁN. SANTIAGO DE CHUCO-2017".

N°	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	5	4	3	2	1
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo					
2	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.					
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.					
4	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.					
5	Considera usted que, cada docentes tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.					
INTERDEPENDENCIA DE TAREAS		5	4	3	2	1
6	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados.					
7	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.					
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.					
9	Investigo para aprender de forma autónoma.					
10	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.					
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL		5	4	3	2	1
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.					
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.					
13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.					
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado					
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.					
LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS		5	4	3	2	1
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.					
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.					
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.					
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.					
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.					

GESTION INTERNA DE EQUIPO		5	4	3	2	1
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.					
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.					
23	Existe un líder dentro del grupo.					
24	Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.					
25	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.					

Leyenda

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

FICHA TÉCNICA

- 1) **Nombre** : Cuestionario para Medir el trabajo colaborativo
 2) **Autora** : Saldaña Dávalos Yovany Esmeralda
 3) **Administración** : Individual, colectiva y autoaplicable.
 4) **Duración** : 40 minutos
 5) **Significación** : Mide el Trabajo Colaborativo
 6) **Aplicación** : Docentes del Instituto Superior Pedagógico Publico Cachicadán
 7) **Puntuación** : Calificación manual.
 8) **Distribución de ítems:**

DIMENSIÓN	ITEMS	Puntajes	
		Min	Max
Interdependencia positiva	1-5	5	25
Interdependencia de tareas	6-10	5	25
responsabilidad individual y grupal	11-15	5	25
Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	16-20	5	25
Gestión Interna de Equipo	21-25	5	25

9) VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez y confiabilidad del instrumento del trabajo colaborativo

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 18 docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Ciro Alegría Bazán de la provincia de Chepén. Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde se obtuvo lo siguiente:

N°	Interdependencia positiva	Interdependencia de tareas	Responsabilidad individual y grupal	Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Gestión interna de equipo
1	0,85				
2	0,68				
3	0,87				
4	0,72				
5	0,87				
6		0,76			
7		0,68			
8		0,74			
9		0,59			
10		0,65			

11			0,57		
12			0,65		
13			0,69		
14			0,52		
15			0,79		
16				0,63	
17				0,52	
18				0,72	
19				0,82	
20				0,34	
21					0,82
22					0,72
23					0,70
24					0,81
25					0,62

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	25

Se obtuvo un valor de 0.955 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido del trabajo colaborativo donde 5 expertos emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento del trabajo

colaborativo o que permitió aceptar las cinco dimensiones, con sus 25 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo.

10) Leyenda: Para la puntuación se considera:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

11) Tabla de puntuación:

ESCALA	Interdependencia positiva	Interdependencia de tareas	Responsabilidad individual y grupal	Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Gestión interna de equipo	TOTAL, GENERAL	
						MIN	MAX
MALO	5 - 11	5 - 11	5 - 11	5 - 11	5 - 11	25	58
REGULAR	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18	59	91
BUENO	19- 25	19- 25	19- 25	19- 25	19- 25	92	125

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: Estimados estudiantes, lee cuidadosamente cada uno de los ítems y marca la alternativa que consideres adecuada, de esta manera estas participando en el trabajo de investigación denominado: "TRABAJO COLABORATIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, CACHICADÁN. SANTIAGO DE CHUCO-2017".

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

N°	COMUNICACION	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
7	¿Considera que ocultar información es pertinente?					
MOTIVACIÓN						
8	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional?					
12	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
13	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
14	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					

CONFIANZA					
15	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?				
16	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				
17	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				
18	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre docentes?				
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre directivo y docente?				
20	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?				
21	¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?				
PARTICIPACIÓN					
22	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				
23	¿Cómo considera que es la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?				
24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?				
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?				
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre:	Cuestionario Clima Organizacional
Autor:	Mario Martin Bris
Año de edición:	1999
Adaptación	Pérez (2010),
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Universidad de Alcalá de Hanares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria.
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación)
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9).
Adaptado:	Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010 y adaptado por Saldaña (2017) en los ítems y en la escala
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez:	Por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.948
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 28 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems

ESCALA

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

INTERVALO	VALORACIÓN
28-35	Nivel muy bueno.
22 - 28	Nivel bueno.
15 - 21	Nivel regular.
7 - 14	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: MOTIVACION

INTERVALO	VALORACIÓN
28-35	Nivel muy bueno.
22 - 28	Nivel bueno.
15 - 21	Nivel regular.
7 - 14	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: CONFIANZA

INTERVALO	VALORACIÓN
28-35	Nivel muy bueno.
22 - 28	Nivel bueno.
15 - 21	Nivel regular.
7 - 14	Nivel deficiente.

DIMENSIÓN: PARTICIPACION

INTERVALO	VALORACIÓN
28-35	Nivel muy bueno.
22 - 28	Nivel bueno.
15 - 21	Nivel regular.
7 - 14	Nivel deficiente.

ESCALA DE VALORACION GENERAL: CLIMA ORGANIZACIONAL

INTERVALO	VALORACIÓN
113-140	Nivel muy bueno.
85 - 112	Nivel bueno.
57 - 84	Nivel regular.
28 - 56	Nivel deficiente.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Como a este instrumento se hizo modificaciones, nuevamente fue aplicado en un centro piloto para determinar la validez y confiabilidad del instrumento adaptado del Clima Organizacional.

Validez y confiabilidad del instrumento del clima organizacional

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 18 docentes de del Instituto Superior Pedagógico Público Ciro Alegría Bazán de la provincia de Chepén.

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde se obtuvo lo siguiente:

	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	CONFIANZA	PARTICIPACIÓN
1	0,72			
2	0,67			
3	0,79			
4	0,85			
5	0,87			
6	0,87			
7	0,80			
8		0,77		
9		0,69		
10		0,70		
11		0,86		
12		0,81		
13		0,79		
14		0,79		
15			0,72	

16			0,59	
17			0,78	
18			0,81	
19			0,59	
20			0,78	
21			0,81	
22				0,78
23				0,74
24				0,86
25				0,49
26				0,88
27				0,57
28				0,76

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
C	Válidos	18	100,0
as	Excluidos ^a	0	,0
os	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	28

Se obtuvo un valor de 0.959 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido del clima organizacional donde 5 expertos emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento del clima organizacional o que permitió aceptar las cuatro dimensiones, con sus 28 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo

ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: EDUARDO JAVIER YACHE CUENCA

Profesión: INGENIERO ESTADISTICO - LICENCIADO EN ADM.

Grado académico: DR. GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD .

Afiliación institucional: MAGISTER EN EDUC. CON MENCIÓN DOCENCIA Y G. EDUC.

Área de experiencia profesional: EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Tiempo de experiencia profesional: 14 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Autor:

Johnson, y Holubec

Adaptación:

Yovany Esmeralda, SALDAÑA DÁVALOS

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el trabajo colaborativo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Interdependencia Positiva

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia Positiva

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	4	4	4	
Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	4	4	4	
	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	4	4	4	
Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	4	4	4	
Demuestra responsabilidad.	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Interdependencia de Tareas

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia de Tareas

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Cumple responsablemente	Cumpro permanentemente con los trabajos encomendados	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Las Habilidades Interpersonales y de Grupos Reducidos

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	4	4	4	
Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	4	4	4	
Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	4	4	4	

Quinta dimensión: Gestión Interna de Equipo

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Gestión Interna de Equipo

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
	Existe un líder dentro del grupo.	4	4	4	

el trabajo encomendado.	Soy responsable con el trabajo encomendado	4	4	4	
Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	4	4	4	
Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.	4	4	4	
Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Responsabilidad individual y grupal

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	4	4	4	
Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	4	4	4	
Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	4	4	4	

Muestra liderazgo dentro del grupo.	Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.	4	4	4	
Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... *[Firma]*

Número de colegiatura:..... *0059 428*

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: EDUARDO SALMER YACHE CUENCA
Profesión: INGENIERO ESTADISTICO - LICENCIADO EN ADM.
Grado académico: DR. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Afilación institucional: MAGISTER EN EDUC. CONTIENCIÓN DOCENCIA Y G. EDUC.
Área de experiencia profesional: EDUCACION E INVESTIGACION
Tiempo de experiencia profesional: 14 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el Clima Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Saldaña Dávalos, Yovany Esmeralda

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Clima organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Comunicación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Comunicación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Traslada información de manera pertinente.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	4	4	4	
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	4	4	4	
Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	4	4	4	
Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse.	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	4	4	4	
Oculta información.	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	4	4	4	
	¿Considera que ocultar información es pertinente?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Motivación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Motivación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se siente motivado y satisfecho con su trabajo	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
Siente que su trabajo es percibido y reconocido.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	4	4	4	
Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional?	4	4	4	
Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional.	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	4	4	4	
Considera que la se les brinda un grado de autonomía.	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Confianza

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Confianza.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	4	4	4	
Existe respeto por los espacios de cada integrante.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	4	4	4	
Existe trato amical entre docentes y directivos.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre docentes?	4	4	4	
	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre directivo y docente?	4	4	4	
Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Cuarta Dimensión: Participación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Participación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	4	4	4	
	¿Cómo considera que es la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	4	4	4	
Participa en la toma de decisiones.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	4	4	4	
Participa en los grupos formales de la institución.	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	4	4	4	
Desarrolla trabajo en equipo.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	4	4	4	

X

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ROSA VICTORIA MENDOZA AMAYA
Profesión: LICENCIADA EN ESTADISTICA
Grado académico: MAGISTER CON MENCIÓN EN DOC. Y GEST. EDUC
Afilación institucional: DIRECTORA DEL T.E.S.P.P. "CACHICADAN"
Área de experiencia profesional: DOCENTE EN EDUCACION SUPERIOR
Tiempo de experiencia profesional: 23 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Autor:

Johnson, y Holubec

Adaptación:

Yovany Esmeralda, SALDAÑA DÁVALOS

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el trabajo colaborativo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Interdependencia Positiva

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia Positiva

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	4	4	4	
Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	4	4	4	
	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	4	4	4	
Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra responsabilidad.	haya opiniones diferentes.				
	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Interdependencia de Tareas

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia de Tareas

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados	4	4	4	
	Soy responsable con el trabajo encomendado	4	4	4	
Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	4	4	4	
Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.	4	4	4	
Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Responsabilidad individual y grupal

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	4	4	4	
Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Las Habilidades Interpersonales y de Grupos Reducidos

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	4	4	4	
Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	4	4	4	

Quinta dimensión: Gestión Interna de Equipo

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Gestión Interna de Equipo

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Muestra liderazgo dentro del grupo.	Existe un líder dentro del grupo.	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.	4	4	4	
Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519181607

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

X

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ROSA VICTORIA MENDOZA AMAYA

Profesión: LICENCIADA EN ESTADÍSTICA

Grado académico: MAGISTER CON MENC. EN DOCEN. Y GEST. EDUC.

Afiliación institucional: DIRECTORA DEL I.ESP.P. "CACHICAMAN"

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Tiempo de experiencia profesional: 23 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el Clima Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Saldaña Dávalos, Yovany Esmeralda

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Clima organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Comunicación*

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Comunicación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Traslada información de manera pertinente.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	4	4	4	
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	4	4	4	
Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución	4	4	4	

73

Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?	4	4	4	

X

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ELSA HERLINDA SALDAR LEIVA
Profesión: CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA
Grado académico: MAESTRÍA EN EDUC. CON MENCIÓN EN ADMINIST.
Afilación institucional: DIRECTORA J.E. "SANTA MAGDALENA"
Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
Tiempo de experiencia profesional: 35 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Autor:

Johnson, y Holubec

Adaptación:

Yovany Esmeralda, SALDAÑA DÁVALOS

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el trabajo colaborativo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Interdependencia Positiva

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia Positiva

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	4	4	4	
Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	4	4	4	
	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	4	4	4	
Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra responsabilidad.	haya opiniones diferentes. Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Interdependencia de Tareas

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia de Tareas

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados	4	4	4	
	Soy responsable con el trabajo encomendado	4	4	4	
Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	4	4	4	
Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.	4	4	4	
Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Responsabilidad individual y grupal

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	4	4	4	
Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Las Habilidades Interpersonales y de Grupos Reducidos

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	4	4	4	
Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	4	4	4	

Quinta dimensión: Gestión Interna de Equipo

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Gestión Interna de Equipo

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Muestra liderazgo dentro del grupo.	Existe un líder dentro del grupo.	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.	4	4	4	
Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1527167110

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

.....

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ELSA HERLINDA SALAZAR LEIVA

Profesión: CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA

Grado académico: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADM.

Afiliación institucional: DIRECTORA I.E. SANTA MAGDALENA.

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 35 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el Clima Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Saldaña Dávalos, Yovany Esmeralda

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Clima organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Enrique Aramis Albitres Mendoza
Profesión: Prof. Ciencias Naturales - Biología y Química
Grado académico: Magister en Educación con Menc. Docencia y Gest. Educ
Afilación institucional: DIRECTOR DE LA I.E. TECAPA - SAN JOSÉ - PACASHAYO
Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
Tiempo de experiencia profesional: 21 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Autor:

Johnson, y Holubec

Adaptación:

Yovany Esmeralda, SALDAÑA DÁVALOS

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el trabajo colaborativo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Interdependencia Positiva

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia Positiva

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	4	4	4	
Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	4	4	4	
	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	4	4	4	
Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra responsabilidad.	haya opiniones diferentes. Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Interdependencia de Tareas

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia de Tareas

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados Soy responsable con el trabajo encomendado	4	4	4	
Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	4	4	4	
Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.	4	4	4	
Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Responsabilidad individual y grupal

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	4	4	4	
Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Las Habilidades Interpersonales y de Grupos Reducidos

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	4	4	4	
Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo. Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	4	4	4	

Quinta dimensión: Gestión Interna de Equipo

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Gestión Interna de Equipo

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Muestra liderazgo dentro del grupo.	Existe un líder dentro del grupo. Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.	4	4	4	
Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519257264

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ENRIQUE ARAMIS ALBITRES MENDOZA

Profesión: PROF: CIENCIAS NATURALES Y QUIMICA Y BIOLOGIA

Grado académico: MAGISTER EN EDUC. CON MENC -DOCENCIA Y GEST. EDUC.

Afiliación institucional: DIRECTOR T. E. "TECAPA" - SAN JOSÉ - PACOSMAYO

Área de experiencia profesional: DOCENTE EN EDUCACION SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 21 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el Clima Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Saldaña Dávalos, Yovany Esmeralda

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Clima organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Comunicación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Comunicación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Traslada información de manera pertinente.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	4	4	4	
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	4	4	4	
Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan	4	4	4	

	a la Institución Educativa				
Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse.	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	4	4	4	
Oculta información.	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	4	4	4	
	¿Considera que ocultar información es pertinente?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Motivación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Motivación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se siente motivado y satisfecho con su trabajo	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
Siente que su trabajo es percibido y reconocido.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional.	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional?	4	4	4	
	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la	4	4	4	

	Institución Educativa?				
Considera que la se les brinda un grado de autonomía.	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Confianza

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Confianza.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	4	4	4	
Existe respeto por los espacios de cada integrante.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	4	4	4	
Existe trato amical entre docentes y directivos.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre docentes?	4	4	4	
	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre directivo y docente?	4	4	4	

Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Cuarta Dimensión: Participación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Participación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	4	4	4	
	¿Cómo considera que es la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	4	4	4	
Participa en la toma de decisiones.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	4	4	4	
Participa en los grupos formales de la institución.	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	4	4	4	

	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	4	4	4	
Desarrolla trabajo en equipo.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	4	4	4	

Firma de evaluador:..... 

Número de colegiatura:..... 1519257264

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

.....

.....

.....

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: LUCILA SOCORRO MIRANDA DE MENDOZA

Profesión: PROF. DE LENGUA Y LITERATURA

Grado académico: MAGISTER EN EDUC. CON MENC. EN DOC. Y GEST. EDUC

Afiliación institucional: J. E "JOSÉ ANDRÉS RÓZURI"

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 32 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Autor:

Johnson, y Holubec

Adaptación:

Yovany Esmeralda, SALDAÑA DÁVALOS

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el trabajo colaborativo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Interdependencia Positiva

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia Positiva

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	4	4	4	
Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	4	4	4	
	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	4	4	4	
Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra responsabilidad.	haya opiniones diferentes.				
	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Interdependencia de Tareas

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Interdependencia de Tareas

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados	4	4	4	
	Soy responsable con el trabajo encomendado	4	4	4	
Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	4	4	4	
Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.	4	4	4	
Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Responsabilidad individual y grupal

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	4	4	4	
Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	4	4	4	

Cuarta Dimensión: Las Habilidades Interpersonales y de Grupos Reducidos

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	4	4	4	
Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	4	4	4	

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	4	4	4	

Quinta dimensión: Gestión Interna de Equipo

Objetivo:

Identificar el trabajo colaborativo en la dimensión: Gestión Interna de Equipo

INDICADORES	ITEMS	Clasificación			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	4	4	4	
Muestra liderazgo dentro del grupo.	Existe un líder dentro del grupo.	4	4	4	
	Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.	4	4	4	
Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	4	4	4	

Firma de evaluador: *[Firma]*

Número de colegiatura: 15.19187094

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Clima Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: LUCILA SOCORRO MIRANDA DE MENDOZA

Profesión: PROF. DE LENGUA Y LITERATURA

Grado académico: MAGISTER EN EDUC. CON MENC. EN DOCEN. Y GEST. EDU

Afiliación institucional: I.E. José Andrés Razuri"

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 32 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el Clima Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Saldaña Dávalos, Yovany Esmeralda

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Clima organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Comunicación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Comunicación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Traslada información de manera pertinente.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	4	4	4	
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	4	4	4	
Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan	4	4	4	

	a la Institución Educativa				
Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse.	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	4	4	4	
Oculta información.	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	4	4	4	
	¿Considera que ocultar información es pertinente?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Motivación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Motivación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Se siente motivado y satisfecho con su trabajo	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
Siente que su trabajo es percibido y reconocido.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	4	4	4	
Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional.	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional?	4	4	4	
	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la	4	4	4	

	Institución Educativa?				
Considera que la se les brinda un grado de autonomía.	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Confianza

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Confianza.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	4	4	4	
Existe respeto por los espacios de cada integrante.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	4	4	4	
Existe trato amical entre docentes y directivos.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre docentes?	4	4	4	
	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre directivo y docente?	4	4	4	

Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	4	4	4	
	¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Cuarta Dimensión: Participación

Objetivo:

Evaluar el nivel de clima organizacional en la dimensión: Participación.

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	4	4	4	
	¿Cómo considera que es la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	4	4	4	
Participa en la toma de decisiones.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	4	4	4	
Participa en los grupos formales de la institución.	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	4	4	4	

	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	4	4	4	
Desarrolla trabajo en equipo.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	4	4	4	
	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519187094

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

ANEXO 4: VALIDEZ DE AIKEN DE TRABAJO COLABORATIVO

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensione s	Íte m	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (S) Sumatoria de	V. Sf (n (c- 1))	Validéz por ESCALAS
INTERDEPEN DENCIA POSITIVA	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
INTERDEPEN DENCIA DE TAREAS	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
RESPONSABIL IDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
LAS HABILIDADES INTERPERSONA LES Y DE GRUPOS REDUCIDOS	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
GESTION INTERNA DE EQUIPO	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensione s	Íte m	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (S) Sumatoria de	V. Sf (n (c- 1))	Validéz por ESCALAS
INTERDEPEN DENCIA POSITIVA	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
INTERDEPEN DENCIA DE TAREAS	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
RESPONSABIL IDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
LAS HABILIDADES INTERPERSONA LES Y DE GRUPOS REDUCIDOS	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
GESTION INTERNA DE EQUIPO	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz
Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									

VALIDEZ DE AIKEN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Total: Validez del instrumento ó índice general									15	1.00	Fuerte validéz
Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA											
Dimensiones	Ítem	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (\$ Sumatoria de	Y. St (n (c-1))	Validéz por ESCALAS		
INTERDEPENDENCIA POSITIVA	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
INTERDEPENDENCIA DE TAREAS	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
GESTION INTERNA DE EQUIPO	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
Total: Validez del instrumento ó índice general									15	1.00	Fuerte validéz

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD											
Dimensiones	Ítem	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (\$ Sumatoria de	Y. St (n (c-1))	Validéz por ESCALAS		
COMUNICACIÓN	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
MOTIVACIÓN	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
CONFIANZA	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
PARTICIPACIÓN	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz		
Total: Validez del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz		

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Íte n	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (S) Sumatoria de	V. S/ (n (c- 1))	Validéz por ESCALAS
COMUNICACIÓN	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
MOTIVACIÓN	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
CONFIANZA	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
PARTICIPACIÓN	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Íte n	JU EZ 1	JU EZ 2	JU EZ 3	JU EZ 4	JU EZ 5	Total (S) Sumatoria de	V. S/ (n (c- 1))	Validéz por ESCALAS
COMUNICACIÓN	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
MOTIVACIÓN	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
CONFIANZA	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
PARTICIPACIÓN	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA VERIFICAR COHERENCIA

VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	METODOLOGÍA	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
										T. A	D. A	I	D	T. D
¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco -2017?	<p>H1: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco - 2017.</p>	Determinar la relación que existe entre Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017	Cuantitativo correlacional	Trabajo Colaborativo	Forma de trabajo de un grupo de personas, las cuales desean lograr un objetivo en común, interactuando entre sí, de forma asertiva. Antúñez (1999).	Cuestionario para medir el trabajo Colaborativo, adaptado por Yovany Esmeralda Saldaña Dávalos, basado en la teoría de Johnson, y Holubec (2005), con 5 dimensiones	Interdependencia Positiva.	Defiende sus ideas.	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.					
								Trabaja de manera activa y coordinada.	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo. Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.					
								Establece acuerdos democráticamente.	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.					
								Demuestra responsabilidad.	Considera usted que, cada docentes tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.					
								Interdependencia de Tareas.	Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados Soy responsable con el trabajo encomendado				
									Tiene sus objetivos claros.	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.				

								Aprende de forma autónoma.	Investigo para aprender de forma autónoma.				
								Cumple sus objetivos.	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.				
							Responsabilidad individual y grupal.	Asume objetivos planteados.	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.				
								Demuestra responsabilidad individual y grupal.	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.				
								Trabaja responsablemente en el grupo.	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.				
								Aporta información para el cumplimiento de objetivos	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado				
									Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.				
						Las habilidades interpersonales y de grupos	Resuelve los problemas con facilidad.	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.					
							Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.					
								Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.					
							Brinda confianza y apoyo mutuo.	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.					

							Colabora responsablemente en el grupo.	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.					
						Gestión Interna de equipo	Planifica actividades grupales.	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.					
							Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	Existe organización dentro del grupo de trabajo.					
							Muestra liderazgo dentro del grupo.	Existe un líder dentro del grupo.					
								Considera usted que cada miembro asumen el papel de líder dentro del grupo.					
						Autoevalúa el trabajo realizado.	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.						

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	METODOLOGÍA	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
										M. B	B	R	A	M. A
¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachimán. Santiago de Chuco -2017?	<p>H1: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachimán. Santiago de Chuco-2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachimán. Santiago de Chuco - 2017.</p>	Determinar la relación que existe entre Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachimán. Santiago de Chuco-2017	Cuantitativo correlacional	Clima Organizacional	Factor determinante, en la organización de una institución, por medio del cual se facilita y se gestiona, con visión hacia el progreso, participando todos los miembros de una I.E. de acuerdo a las condiciones ambientales de cada escuela. Según Martín (1999).	Cuestionario para medir clima organizacional de Mario Martín Bris, (1999) con 4 dimensiones comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Traslada información de manera pertinente.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
									¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
								Acepta las propuestas del grupo.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
									¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
								Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse.	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
								Oculta información.	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
									¿Considera que ocultar información					

							Existe trato amical entre docentes y directivos.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre docentes?					
								¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre directivo y docente?					
							Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
								¿Considera usted útil reunirse con sus compañeros de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales?					
						Participación	Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
								¿Cómo considera que es la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
							Participa en la toma de decisiones.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
							Participa en los grupos formales de la institución.	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
								¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					

								Desarrolla trabajo en equipo.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
									¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**SEÑORA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO “CACHICADÁN” CACHICADÁN - SANTIAGO DE
CHUCO - LA LIBERTAD**

YOVANY ESMERALDA SALDAÑA DÁVALOS, con D.N.I. N° 19260117,
con domicilio en Av. Monte Grande Mz: “Ñ” lote: 3, Distrito Guadalupe, Provincia
Pacasmayo, Departamento La libertad, con el debido respeto que presento ante
Ud., para expresarle:

Que habiendo elaborado mi proyecto: “Trabajo colaborativo y clima
organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público,
Cachicadán. Santiago de Chuco-2017”, con la finalidad de obtener el grado de
Magister en Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización
para la aplicación de los instrumentos para medir el nivel de las variable de
estudio a los trabajadores del IESPP “C”, los cuales forman parte de la población
muestral que usted se honra en dirigir.

Por tanto:

Espero acceda a mi petición por ser de justicia

Cachicadán, 04 de setiembre del 2017



YOVANY ESMERALDA SALDAÑA DÁVALOS
D.N.I. N° 19260117



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN"

Creado por D.S. 0021-91-ED del 20-08-91 Jirón San Martín 97 Distrito Cachicadán

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN" DEL DISTRITO DE CACHICADÁN, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

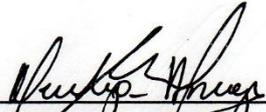
AUTORIZA:

A la docente **YOVANY ESMERALDA SALDAÑA DÁVALOS**, con D.N.I. N° 19260117, para que realice la aplicación del proyecto de tesis denominado "Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017", trabajo que deberá realizar a partir de setiembre hasta el 15 de diciembre del presente año.

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

Cachicadán, 05 de setiembre del 2017




Rosa Victoria Mendoza Amaya

Mg. Rosa Victoria Mendoza Amaya
DIRECTORA GENERAL



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN"

Creado por D.S. 0021-91-ED del 20-08-91 Jirón San Martín 97 Distrito Cachicadán

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN" DEL DISTRITO DE CACHICADÁN, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, en el IESPP "C" a mi cargo la docente **YOVANY ESMERALDA SALDAÑA DÁVALOS**, con D.N.I. N° 19260117, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado "Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017", a un grupo de 20 trabajadores de esta casa de estudios a partir del 05 de setiembre del presente año.

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

Cachicadán, 29 de Diciembre del 2017




Rosa Victoria Mendoza Amaya
Mg. Rosa Victoria Mendoza Amaya
D.N.I. 19181887
DIRECTORA GENERAL