



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la  
institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA**

Br. Liliana Hilda Aldazábal Melgar

**ASESORA**

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2018**

**Página del Jurado**

**Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo**

**Presidente**

**Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo**

**Secretario**

**Dra. Nancy Elena Cuenca Robles**

**Vocal**

### **Dedicatoria**

La tesis se la dedico a mi esposo, mis hijos y nietos por compartir todo este tiempo de estudio e investigación y brindarme su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de continuar con la formación profesional. Doy gracias a mi asesora de tesis Dra. Nancy Cuenca Robles por su acompañamiento, paciencia y orientación permanente en el presente trabajo. También agradezco a mi amiga Doris por su apoyo y compromiso en cada paso de esta investigación.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Liliana Hilda Aldazábal Melgar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017”, presentada, en 168 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de marzo del 2018

**Liliana Hilda Aldazábal Melgar**

**DNI: 08040691**

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación pre experimental denominado: Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

La investigación, tiene como propósito fundamental: Determinar la relación que existe entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los trabajos previos y la fundamentación científica. En el segundo capítulo, que contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis. El tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados. El cuarto capítulo trata de la discusión del trabajo de estudio. En el quinto capítulo se construye las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y finalmente en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice de contenidos

	Pág
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
<b>RESUMEN</b>	xiii
<b>ABSTRACT</b>	xiv
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1. Trabajos previos internacionales	19
1.2.2. Trabajos previos nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Clima afectivo	21
1.3.2. Trabajo cooperativo	36

1.4.	Formulación del problema	42
1.4.1.	Problema general	42
1.4.2.	Problemas específicos	42
1.5.	Justificación	43
1.5.1.	Justificación teórica	43
1.5.2.	Justificación práctica	43
1.5.3.	Justificación metodológica	44
1.6.	Hipótesis	44
1.6.1.	Hipótesis general	44
1.6.2.	Hipótesis específicas	44
1.7.	Objetivos	45
1.7.1.	Objetivo general	45
1.7.2.	Objetivos específicos	45
<b>II.</b>	<b>MÉTODO</b>	46
2.1	Diseño de la investigación	47
2.2	Variables, operacionalización	49
2.2.1.	Clima afectivo	49
2.2.2.	Trabajo cooperativo	50
2.2.3.	Operacionalización de las variables	51
2.3	Población, muestra y muestreo	53
2.3.1.	Población	53
2.3.2.	Muestra	53



2.3.3.	Muestreo	54
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	54
2.4.1.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	54
2.4.2.	Validez y fiabilidad	55
2.5.	Métodos de análisis de datos	58
2.6.	Aspectos éticos	58
<b>III</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>59</b>
3.1.	Resultados descriptivos	60
3.2.	Resultados inferenciales	71
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>77</b>
<b>V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>82</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>84</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b>		
Anexo 1	Artículo científico	97
Anexo 2	Matriz de consistencia	104
Anexo 3	Instrumentos	106
Anexo 4	Validez de los instrumentos	113
Anexo 5	Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	165
Anexo 6	Base de datos	166
Anexo 7	Prints de resultados	168

## Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima afectivo	51
Tabla 2 Operacionalización de la variable Trabajo cooperativo	52
Tabla 3 Población de docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	53
Tabla 4 Validación de los instrumentos	56
Tabla 5 Fiabilidad de los instrumentos	57
Tabla 6 Baremos de las variables	57
Tabla 7 Clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	60
Tabla 8 Intensidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	61
Tabla 9 Homogeneidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	62
Tabla 10 Trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	63
Tabla 11 Concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	64
Tabla 12 Organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	65
Tabla 13 Funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	66
Tabla 14 Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	67

Tabla 15	Clima afectivo y concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	68
Tabla 16	Clima afectivo y la organización del trabajo en grupos en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	69
Tabla 17	Clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	70
Tabla 18	Prueba de normalidad de los datos	71
Tabla 19	Coeficiente de correlación entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	72
Tabla 20	Coeficiente de correlación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	73
Tabla 21	Coeficiente de correlación entre clima afectivo y la organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	74
Tabla 22	Coeficiente de correlación entre clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	76

## Índice de figuras

	Pág
Figura 1 Clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	60
Figura 2 Intensidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	61
Figura 3 Homogeneidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	62
Figura 4 Trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	63
Figura 5 Concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	64
Figura 6 Organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	65
Figura 7 Funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	66
Figura 8 Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	67
Figura 9 Clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	68
Figura 10 Clima afectivo y la organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	69
Figura 11 Clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	70

## RESUMEN

La investigación nace por la inquietud de saber cómo se encontraba el clima afectivo de los docentes de la institución educativa, cuyo propósito está centrado en determinar la relación del clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

La metodología tiene un enfoque cuantitativo, el método aplicado es el hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 60 docentes de los niveles de primaria y secundaria, aplicándose dos instrumentos que miden el clima afectivo y el trabajo cooperativo ambos estandarizados cuya validez fueron realizados por los autores a través del análisis confirmatorio de los ítems y la confiabilidad por el alpha de cronbach.

Los resultados inferenciales se realizaron con R Pearson dónde se demuestra en el trabajo la no existencia de la relación entre clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, concluyendo que el clima afectivo bueno o malo no quiere decir que el trabajo cooperativo sea bueno, dependerá de acciones individuales o grupales de los docentes.

Palabras clave: Clima afectivo, trabajo cooperativo, concepción y utilidad, organización, funcionamiento

## ABSTRACT

The research was born out of concern to know how was the affective climate of teachers of the educational institution, whose purpose is focused on determining the relationship of the affective climate in the cooperative work of teachers of the educational institution Enrique Espinosa, Rímac 2017.

The methodology has a quantitative approach, the applied method is the hypothetical deductive, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. A sample of 70 teachers was taken from the primary and secondary levels, applying two instruments that measure the affective climate and cooperative work, both standardized whose validity was made by the authors through the confirmatory analysis of the items and the reliability by the alpha of cronbach.

The inferential results were made with R Pearson, where the non-existence of the relationship between affective climates in the cooperative work of the teachers of the educational institution Enrique Espinosa, Rímac 2017 is demonstrated, concluding that the good or bad affective climate does not want to say that cooperative work is good depends on individual or group actions of teachers.

Keywords: Affective climate, cooperative work, conception and usefulness, organization, functioning

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Gracias a la economía mundial, al nivel laboral se ha llevado a cabo modificaciones significativas en la organización y conceptualización del trabajo. Esta moderna modalidad de idealizar y organizar el trabajo se originan de la dimensión y la velocidad del cambio económico, tecnológico, socio político y cultural sucedidos en los últimos veinte años del siglo XX, en este contexto, de este modo, la mayoría de las organizaciones en la actualidad han innovado sus estructuras, sistemas organizativos, metodologías y sus técnicas de trabajo para responder a los novedosos retos de competitividad e unificación en el mercado (Cunha y Cunha, 2001; Peiró, 2002; Peiró y Munduate, 2001), un clima afectivo en los diversos estamentos de la institución generando trabajo activo y cooperativo.

Uno de los resultados más sobresalientes del cambio ha sido el fomentar a los grupos de trabajo como estructura primordial de ejecución y gestión laboral (Peiró y Munduate, 1999). Las bases habituales, con respecto al concepto de puesto, son cambiadas por estructuraciones disgregadas, horizontales y en forma de red, cuyos nódulos gozan de un dominante grado de autonomía y se hallan conectados entre sí, ya que en un 80 % de los trabajadores son autónomos por la confianza y el clima que se practica en la institución y ello genera un trabajo de equipo en cada uno de sus miembros colabora en pro de los objetivos institucionales.

En el actual pasaje organizacional, los equipos de trabajo obtienen un estatus diferenciado frente a la competencia empresarial y se establecen como unidad fundamental de la empresa. La diferenciación de grupos y equipos llegan a ser parte de sus principales células, pues llevan a cabo los procesos productivos.

De su parte la teoría e investigación multinivel investiga acerca de las consecuencias del afecto en las organizaciones, postulando que este se manifiesta en cinco niveles diferenciados, a nivel intra e interpersonal, interaccional, grupal y organizacional (Ashkanasy, 2002). Agregado a ello destaca la importancia de las experiencias afectivas de los integrantes del equipo que acoplados, desencadenan un estado afectivo masivo que influiría en cada uno de sus integrantes (De Dreu,



West, Fischer y MacCurtain, 2001). Y cada uno de sus miembros colabora y coopera con entusiasmo y agrado.

Existen elementos particulares que se relacionan con la dimensión cognitiva, socio afectivo, física y motivacional del educando, así mismo se presenta factores contextuales: nivel socio económico, tipo de escuela, entornos del aula, contenidos de la enseñanza, entre otros que inciden en el logro de los aprendizajes previstos desde el currículo.

Experiencias del entorno educativo triunfantes como el caso finlandés nos llevan a conocer que uno de los factores definitivos de éxito en los centros educativos es el clima escolar positivo, (Muñoz, 2011, p. 2). En este los educadores y los directivos se relacionan en torno al factor organizacional. Este tipo de conexiones se encuentran estructuradas y unidas a alguna clase de regulación, que es identificada y admitida por ambos con el objetivo de desarrollar el aprendizaje dentro de un clima socio emocional efectivo.

A partir de los años ochenta, se ha platicado acerca de enseñanza estratégica, modelamiento, tutorío, etc. En paralelo a lo cognitivo, en la última década, se ha incrementado la tendencia de los profesores acerca del impacto que poseen las dimensiones afectivas en el desempeño docente. Clasificándose estas en: 1) Habilidad para percibir emociones y sentimientos en uno y en terceros, y 2) Habilidad para emitirlos de modo apropiado y autorregulado en la interacción con los educandos. Las anteriores habilidades es lo que Howard Gardner conoce como inteligencia intra e interpersonal y que subsiguientemente fue denominado por Goleman (1995) como inteligencia emocional, la cual es considerada esencial para propagar climas sociales propicios para el aprendizaje.

En el Perú se inserta progresivamente no obstante aún instituciones educativas que se resisten a ello, debido a la falta de involucramiento de los docentes y estos de la mano de los directores que no promueven un clima afectivo en los docentes, si los directores y docentes no muestran o no dan el ejemplo a los

estudiantes de un trabajo en conjunto y armonía nada pueden exigir a los estudiantes.

Determinar los indicadores de ocurrencia del clima afectivo en la Institución educativa , en la cual los directivos deben ser los conductores con afectividad a los docentes y trabajadores de la institución que conduzca a responsabilidad, respeto, armonía creando un clima afectivo conformado por diversos factores, que interaccionan entre sí, principalmente relacionados con factores afectivos y emocionales, en la cual el director o administrados es el encargado de patrocinar un atractivo clima afectivo, caracterizado por ser ameno, libre, sin perjuicios, tolerante., al lograr ello en las instituciones estamos seguros que los trabajadores en esta oportunidad docentes realizarán su trabajo con empeño, haciendo que se involucren en los trabajos en equipo.

La investigación pretendió establecer si existe relación entre la variable clima afectivo y trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac, donde se identificó que la comunicación que se recibe y reproduce entre los agentes educativos no es la correcta, asimismo la integración es muy pobre sobre todo si nos referimos a la totalidad de sus integrantes, los docentes demuestran inseguridad en sus acciones, a la espera de indicaciones; no se encuentran predispuestos a realizar actividades, lo que puede tener relación con la conducción o dirección de la institución ya que está dirigida por varios hermanos y la mayor parte de las decisiones son pensadas en intereses personales más no institucionales, encontrando desacuerdos entre ellos y esto genera desconcierto en el personal, con dichas acciones crea un ambiente de desconfianza, a ello sumamos la falta compromiso del director, quien se ausenta de la institución, delega funciones a los coordinaciones, no muestra interés en el trabajo en equipo, es importante realizar esta investigación porque permitirá identificar si existe algún tipo de relación entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes, que según los resultados alcanzados permitirá realizar recomendaciones en pro de la unión institucional.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales

En el ámbito internacional tenemos a Aguilar (2016) postulo la tesis *Trabajo en Equipo y Clima Organizacional*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. El diseño de esta investigación es correlacional; se trabajó con 58 colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, a los cuales se les aplico un cuestionario de opción sí, no. En el estudio se concluye que el trabajo en equipo está relacionado al clima organizacional.

Díaz (2014) desarrolló una investigación titulada *Comunicación organizacional y trabajo cooperativo en trabajadores de una universidad de la ciudad de Quetzaltenango*, el objetivo fue determinar la influencia de la comunicación organizacional y el trabajo cooperativo. El diseño fue de tipo correlacional, se administró una escala de Likert a la muestra seleccionada de 76 integrantes. Dentro de los resultados encontrados se concluye que existe relación entre ambas variables.

Ovejero (2012) plantea una tesis acerca del aprendizaje cooperativo *Un eficaz instrumento de trabajo en las escuelas multiculturales y multiétnicas del siglo XXI*, llevada a cabo en la Universidad de Oviedo, Facultad de Psicología, plantea como objetivo demostrar a las técnicas de aprendizaje cooperativo como la mejor vía de prevención de xenofobia y los inconvenientes de integración social, trabajó con 10 instituciones educativas conformadas por un equipo de 90 por institución educativa, llegando a la siguiente conclusión: la escuela se ve reflejada según a la sociedad de la que es parte, tanto sus rasgos y su problemática. En consecuencia, este tipo de escuelas, presentaran inconvenientes para obtener una adecuada cohesión grupal en el aula, con las implicaciones que se dan en el trabajo escolar como en el resultado fundamental en el fracaso escolar, y para lograr una alta cohesión grupal en el aula.

Paredes (2011) investigó el tema *titulado Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de La Universidad de Montemorelos*,

donde planteó el objetivo: determinar la relación entre las variables descritas líneas arriba. Su tesis fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. Con una muestra conformada por 211 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos escalas de valuación y de los cuales se obtuvo el siguiente resultado: existe una relación lineal positiva y significativa entre la cohesión de equipos de trabajo y clima laboral.

Nuria (2007) en su tesis titulada *Clima afectivo y equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*, quién estableció como objetivo determinar la relación entre las variables, para el cual se empleó el diseño correlacional, con una muestra de 78 participantes, el método de recolección de datos fue de grupo focal en diversos tiempos, el resultado fue que existe una relación significativa entre ambas variables.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

En el ámbito nacional encontramos a Aguilar y De la cruz (2017) investigaron *el Clima afectivo en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú*, para el cual plantearon el siguiente objetivo identificar el clima afectivo en la muestra estudiada. El tipo de investigación corresponde al descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo como resultado: las relaciones interpersonales entre los docentes son desfavorable ya que no existe comunicación asertiva, trato imparcial y cordial de la autoridad hacia los docentes y entre pares pues en ocasiones muestran respeto a las opiniones diferentes a las suyas y solo en algunas oportunidades colaboran con sus colegas por lo que se concluye que el clima afectivo es regular representado por un 46%.

Medina (2016) llevo a cabo una investigación titulada *relación entre el clima afectivo y la satisfacción laboral de docentes de la institución educativa adventista de la Región de Junín*, se propuso como objetivo determinar el grado de relación entre el clima afectivo y la satisfacción laboral. La investigación corresponde al diseño no experimental, de alcance explicativo y de corte transversal y de tipo correlacional. Se evaluaron a 134 docentes con las escalas correspondientes a

ambas variables. De los cuales se concluye que el clima afectivo posee una relación significativa con la satisfacción laboral.

Rengifo (2015) realizó la tesis *Clima afectivo y la motivación al logro profesional docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana*, planteándose el objetivo de determinar la relación entre las variables propuestas. La investigación corresponde al tipo cuantitativa de corte transversal y diseño correlacional. La muestra incumbe a 60 docentes a quienes se les aplico dos cuestionarios y de los cuales se concluye que el clima institucional está relacionado significativamente con la motivación al logro profesional.

Mendoza (2011) quien realizó una investigación en la tesis *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 – Callao*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre dichas variables. Esta investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio correspondiente a 45 docentes, y 205 padres de familia, para recopilar información acerca del desempeño docente de sus profesores. Se utilizaron escalas de evolución para las variables, comprobando que el clima afectivo está relacionado en forma significativa con el desempeño docente.

Flores y Cuba (2010) desarrollaron la tesis *Relación entre clima afectivo y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao*, para esta tesis se trazó como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. Es una investigación descriptiva de diseño correlacional, La muestra de 33 docentes y 184 estudiantes, a quienes se les aplicaron los cuestionarios respectivos, de la cual se concluyó que un buen clima afectivo establece un factor determinante para el adecuado desempeño docente.

### **1.3. Teorías relacionadas**

#### **1.3.1. Clima afectivo**

De Rivera (1992) lo conceptualiza como un fenómeno grupal que puede ser percibido he interpretado de modo objetivo. Este concepto podría utilizarse de

modo ventajoso para investigar el afecto en los equipos y en las organizaciones. El concepto propuesto por De Rivera nos permite entender como las emociones pueden intervenir en nuestro desenvolvimiento, dentro de un grupo social.

Para Franco (1998) “Es instaurar fiscalizadores de orden emocional que nos permitan revelar formas de aceptación social para emitir emociones.” (p. 141). Pues al conocer el carácter de los individuos nos lleva a conocer sus emociones y por ende a mejorar su modo de actuar frente a su entorno. Según Franco, el clima afectivo nos permite controlar las emociones, para así descubrir las formas de expresarlas de manera aceptable y que a su vez ayuda a desarrollar y mejorar la personalidad.

Según Paulo (2004) acerca del clima afectivo, señala que son nortes que poseemos los individuos y que indican la interacción entre nosotros y el entorno, para el cual destaca la tolerancia a las diferencias por nuestra igualdad como seres. Paulo nos define al clima afectivo como las pautas que debemos tener en cuenta para interactuar con las personas que nos rodean e indicando la práctica de la tolerancia, teniendo en cuenta que las personas somos diferentes.

Para esta investigación las experiencias afectivas colectivas serán conocidas como “clima afectivo”. Este concepto es un constructo perteneciente al área organizacional y se utiliza este término para referirse a las percepciones que los colaboradores de una organización comparten. A pesar de ello, se puede emplear este constructo para simbolizar las respuestas afectivas que se comparten por los integrantes de un equipo. Por ende, las conceptualizaciones de “clima emocional” y “clima afectivo” cobran potencia en la literatura (De Rivera, 1992; Hurley, 1997). Ambos conceptos representan gran importancia dentro del ambiente de una organización.

Pirola-Merlo et al. (2002) destacan que el tono afectivo y clima afectivo, llegan a ser cotejables debido a que explican las costumbres afectivas que poseen en común los integrantes de una unidad.

González-Romá y colaboradores hacen referencia a “afecto” como un concepto más amplio que incluye nociones afectivas: estado de ánimo, emociones, sentimientos, la disponibilidad afectiva, etc., conceptualizándolo como el sentimiento subjetivo que comprende estados de ánimo poco claros inclusive las emociones intensas (Ashforth y Humphrey, 1995). Utilizar el término afecto dentro de una organización incluye conocer estados de ánimo, emociones, sentimientos, etc. De las personas que forman parte de la misma.

Para la presente investigación, el concepto a manejar acerca del clima afectivo hará referencia a “Los estados de ánimo compartidos por integrantes de un equipo” (Gamero, 2008). De acuerdo con Gamero, el clima afectivo permite que los miembros de un equipo de trabajo aprenden a compartir sus estados de ánimo y emociones.

### **Dimensiones del clima afectivo**

Según Gamero (2008) tenemos dos dimensiones del clima afectivo: la intensidad y la homogeneidad.

#### **Dimensión 1: Intensidad del clima afectivo**

Por Gamero (2008, p. 302) Comprendida como estándares de los estados de ánimo de los miembros de un equipo, que miden la fuerza o energía con que se realiza una actividad, un sentimiento o una emoción.

#### **Conflicto relacional**

Jehn (1994), citado por Gamero (2008, p. 308) al referirse a esta dimensión inserta elementos individuales y afectivos como fricción, tensión y aversión que se da en los integrantes del equipo. El autor nos hace ver que dentro de un conflicto relacional intervienen aspectos personales y afectivos de los que componen el grupo.

De este modo, cuando en el entorno se observa un conflicto relacional, la información acerca de políticas, prácticas y procedimientos que vienen a ser premiadas, respaldadas y esperadas por la empresa en referencia a la calidad de servicio, no se procesará adecuadamente por los integrantes del equipo, privándose el desarrollo de un clima de servicio grupal. (De Dreu y van Viannen, 2001).

### **Conflicto de tarea**

Para Gamero (2008, p. 308) cita a Jehn (1994) este conflicto implica discrepancias en ciertos aspectos y opiniones referentes a la tarea y funciones, este se manifiesta dentro de un grupo o equipo cuando no existe acuerdos entre los colaboradores con respecto a las labores realizadas. Ante el desarrollo de una tarea siempre se presentan diferencias, porque no todos percibimos las cosas de igual forma, lo ideal es coordinar para una buena realización de la tarea destinada

### **Dimensión 2: Homogeneidad del clima afectivo**

Gamero (2008, p.304) Definida como el nivel de afinidad o semejanza de los estados de ánimo de cada integrante del equipo.

### **Interacción entre los miembros del equipo**

Gamero (2008, p. 308) La comunicación es la relación recíproca por medio del cual gran parte de los integrantes articulan su comportamiento con respeto al su medio para la transmisión de mensajes o informaciones, estos podrían llevarse a cabo a través de medios personalizados. Los miembros de un equipo deben interactuar acoplando sus conductas de acuerdo al entorno y transmitir mensajes e informaciones entre ellos.

### **Normas de regulación afectiva**

Gamero (2008, p. 310) esta es entendida como la graduación del comportamiento. Este ajuste de control y modulación de respuestas afectivas se ha investigado con



mayor impacto en la primera infancia (Brazelton y Cramer, 1993); sin embargo, la regulación afectiva se manifiesta en el transcurso del desarrollo humano, debido a que concierne con el adecuado contacto con uno mismo, con el entorno y con la capacidad de simbolización. Regular lo afectivo involucra saber controlar el comportamiento y las respuestas afectivas, aprendizajes que se dan a lo largo de nuestro desarrollo personal y la relación con nuestro entorno.

### **Comparación afectiva**

Gamero (2008, p. 310) en esta se abarca a cerca de las reacciones emocionales personales en el entorno laboral comparándola con las reacciones emocionales de otros integrantes del equipo. Según Gamero para comparación afectiva debemos relacionar las reacciones emocionales nuestras con las de los miembros que forman parte del equipo al cual pertenecemos.

### **Rendimiento del equipo**

Gamero (2008, p.3111) se refiere a autogestión de los equipos de trabajo para desarrollar estrategias innovadoras y alcanzar resultados diferenciados y con ello estándares elevados de rendimiento que los que se consigue por medio de los procedimientos tradicionales. La convicción del equipo es muy importante para obtener niveles elevados en el rendimiento del mismo.

En el último decenio, los estudios ejecutados en el área de la Psicología organizacional se vienen desarrollando desde un aspecto “micro” para analizar el comportamiento del individuo (Peiró, 1990). A pesar de ello, la dinámica organizacional es compleja y por ende se han desarrollado enfoques, teorías, modelos, conceptos e indagaciones que abarcan niveles de análisis diferenciados. Estudiar el comportamiento de los individuos es complejo porque somos diferentes, percibimos de diversas formas el entorno y acoplarse en una organización requiere de análisis distintos.

## **Empleando un planteamiento colectivo al estudio del afecto**

Dentro de análisis psicosocial en el espacio laboralista y organizacional, se ha focalizado el estudio de los fenómenos a nivel individual, en la cual se considera que un individuo recopila y procesa datos formando experiencias afectivas personales sin correspondencia con los estados afectivos del grupo; proporcionando información acerca del funcionamiento de los individuos, las organizaciones y el trabajo. A pesar de ello, no explica de qué manera se llevan a cabo los afectos y otras experiencias de equipo de las áreas de trabajo. Relacionar a las personas, las organizaciones y el trabajo es complejo y más aún si le sumamos los afectos individuales y colectivos en el desempeño laboral y su relación con el trabajo cooperativo, es materia de investigación en la actualidad ya que se ve el lado humano en el desarrollo de una organización.

Actualmente, los estudios psicosociales y organizacionales están interesados por comprender y valorar fenómenos de equipo de trabajo (González-Romá y Peiró, 1990; Peiró y Martínez-Tur, 2003); las manifestaciones personales que se dan lugar en el área de trabajo y que, a su vez, dan origen a fenómenos a nivel colectivo. Si bien es cierto que la conducta humana se estructura socialmente, ésta también se caracteriza por la regularización social; Incluso la conducta, las percepciones y experiencias de sujetos separados están influidas por conceptualizaciones, valores e ideas que emergen del medio social y que se colaboran, con otros individuos. (Kozlowski y Klein, 2000). La interacción humana dentro de una organización laboral comprende comportamientos, percepciones y vivencias individuales y colectivas que surgen del entorno en el cual se desenvuelve.

En las investigaciones que abarcan el afecto dentro de lugares de trabajo, tiende a considerar como una pertenencia colectiva de las áreas de labor. La investigación que se llevara a cabo se enfoca, desde una aproximación colectiva, el análisis del afecto de los colaboradores que laboran en equipos de trabajo dentro de la organización, que es importante debido a su utilidad para comprender la vida y el desarrollo de las actividades en las empresas.

## **Modelo multinivel de las experiencias afectivas en la organización**

Ashkanasy (2003) postula este modelo que está conformado por niveles. El nivel intrapersonal considerado el que incorpora los procesos neurofisiológicos, conteniendo las revelaciones fisiológicas de las emociones y los estados de ánimo. El modelo multinivel del estudio del afecto toma en cuenta todas las manifestaciones posibles de las personas en relación con la organización y funciones que desempeña.

Estos estados afectivos son abordados desde la Teoría de los Sucesos Afectivos (Weiss y Cropanzano, 1996), el cual considera que las experiencias afectivas en el centro laboral están definidas, tanto por las disposiciones afectivas personales y los sucesos laborales discretos que percibimos por experiencia en nuestra actividad laboral. Cada uno de estos sucesos ocasiona reacciones afectivas determinadas, las cuales intervienen en el comportamiento de los colaboradores. La diversidad de estos estados traerá como efectos resultados variables en el centro laboral. Según esta teoría, nuestras conductas y actitudes se ven afectadas por las experiencias y vivencias que experimentamos dentro del lugar de trabajo.

En el nivel interpersonal, se tiene en cuenta las diferencias personales, se sitúa aquí los rasgos afectivos, la satisfacción, el burnout, el compromiso afectivo y la inteligencia emocional. Dichos factores de carácter afectivo provienen de los intrapersonales y se mostrarían como efectos particulares. En este nivel, es importante tener claro el nivel intrapersonal, conocer bien nuestras emociones y reacciones, para poder interrelacionarse con los demás.

El nivel interaccional, considera a la percepción y comunicación de las experiencias afectivas de dos personas. Waldrom (2000) remarca que este nivel es el núcleo afectivo en los centros de trabajo, debido a su importancia como enlace entre los niveles uno y dos, por una parte, y los niveles cuatro y cinco, por otra. Este nivel es el que permite conectar con los demás niveles incluyendo la percepción y comunicación de las experiencias de tipo afectivo.

El nivel de equipo identifica a los grupos laborales como una “incubadora afectiva”. En donde los equipos experimentan afectos combinables entre sí y generan un estado afectivo colectivo que actuará en cada uno de los integrantes. Kelly y Barsade (2001) mencionan que los grupos de trabajo tienen una específica composición afectiva (o estado de ánimo), que influencia en las particularidades afectivas de los integrantes. Desde ese momento, este tipo de afecto se lleva a cabo por medio de diversos procesos grupales. En este nivel nace el intercambio afectivo de equipos, dando lugar al concepto de inteligencia emocional grupal. En este nivel se forma las características afectivas del equipo con los aportes de cada miembro.

El nivel organizacional, es de carácter cualitativo, pues en los niveles anteriores los valores y políticas de la organización eran analizados por los colaboradores en relaciones directas con sus pares y sus superiores. A este nivel, el escenario es poco claro y las interacciones de los colaboradores con los demás integrantes de la organización son cortas y menos frecuentes, pues aquí se manejan conceptos de “clima afectivo” o el de “cultura afectiva”. El primero de ellos hace referencia al colectivo estado de ánimo relacionado al entorno laboral, la organización y su administración; siendo considerado un fenómeno afectivo. De otro lado la cultura está enfocada en las creencias y valores. Este nivel organizacional no solo involucra el estado de ánimo en relación del entorno laboral sino también considera las creencias y valores que poseen los miembros de la organización.

Cooper y Williams (1994) manejan el concepto de “organización saludable” de, dentro de este nivel, la cual es definida como la organización que prioriza la comodidad de los colaboradores y la conservación de efectos positivos en la organización. Cuando hacemos referencia al clima organizacional debemos tener en cuenta que existen dentro de las organizaciones sub climas (climas diferentes). Es en este nivel que utilizamos el concepto de Clima afectivo por asociarlo con el trabajo, la organización y la gestión dentro de un ambiente laboral.

Para la presente investigación nos ubicaremos en el cuarto nivel del modelo de Ashkanasy (2003) y emplearemos el equipo de trabajo como foco analítico de los climas afectivos.

### **Importancia del clima afectivo**

Casso (2004), recalca la importancia de las etapas del ámbito educativo, debido a que posee un exclusivo carácter el cual depende de las cualidades de los alumnos de cada etapa, en la actualidad urge en los salones de clase un lugar seguro, cálido y cómodo que fortalezca las interacciones constructivas, con sus compañeros y docentes, la cual llevara al forjamiento de un perfil positivo y acorde a su personalidad. El centro educativo viene a ser un espacio de encuentro y de interacción en la cual se expresan sentimientos, puntos de vista y experiencias, asimismo se hallan desafíos y frustraciones. Un clima afectivo relajado y tranquilo viene a ser aquel donde se sienta querido, esto beneficiara la solución de problemas halladas en el proceso de aprendizaje de operaciones, conceptos y actitudes para su desarrollo individual, la columna afectiva absoluta es el docente, que no evade las exigencias, por el contrario, las sitúa en una trama de comunicación de afecto y respeto que lleva a la viabilidad la superación de limitaciones y el progreso individual de los estudiantes. El clima afectivo nos permite mejorar la identidad, la autoestima y la convivencia dentro del desarrollo humano integral.

Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (Dicade) y Dirección General Bilingüe Intercultural (Digebi) (2007) menciona que la autoestima y la interacción efectiva entre educadores y educandos y sus pares, fortalece la identidad. Lo esperado es el establecimiento de un clima afectivo que admita la praxis de igualdad, respeto y ayuda mutua, así como también de hacer propia las actitudes y conductas apropiadas para la interculturalidad, el bien común, la democracia y el desarrollo integral del individuo. Es importante que exista una buena armonía entre los docentes y los estudiantes para fortalecer la identidad, en otras palabras, debe propiciar un clima afectivo y la praxis de los valores para tener una buena convivencia.

## **Elementos que sustentan el clima afectivo**

### **Auto - aceptación**

Para Jacob (2004), es el modo de percibirnos y lo desarrollamos desde el vientre materno. “La imagen que poseemos podría ser negativa o positiva dependiendo de la relación con el entorno”. Las experiencias cotidianas sean estas de carácter positivo o negativo nos permite auto-aceptarnos y a fortalecer nuestra imagen, cuando reconocemos nuestra valía, seremos más fuertes frente a las adversidades. Es importante que cada uno aprenda a reconocer su propia imagen, aceptándose tal como son y fortaleciéndola a través de sus experiencias.

Indica Gay (2006), cuando nos conocemos y aceptamos tal cual, va constituyendo su identidad, no creando daños de su propio yo. Por otro lado, Cléries (1996), menciona que las conductas que posee el individuo con respecto a sí; lo lleva a descubrir sus propias características y reacciones, agregando que está influida por su entorno. Afirma Andrés (2004) que el individuo que se admiten como son, son felices, facilidad de interacción, está disponible a acoger amor y darla, toma decisiones, es decidido, se encuentran en relación con la realidad y es asertivo. Los autores coinciden que el saber aceptarse a sí mismo permite reconocer las características y reacciones, se muestran y relacionan con los demás de manera asertiva.

García (2004) menciona que la auto-aceptación es un proceso que nos lleva a identificar con igualdad y firmeza rasgos físicos y psíquicos que nos restringen y empobrecen, a la vez también conductas poco apropiadas y erradas de nuestra autoría. Cuando como seres humanos erramos y no deseamos admitirlo, dañamos nuestra personalidad frente a los terceros y nos tornamos opresores de los que nos rodean y ninguno nos quiere, su cercanía se convierte en interés sin lealtad, por ende, ya no nos auto-aceptamos, por ende, debemos mostrarnos íntegros y moderados en nuestro actuar. De igual manera Reneau (2007) se refiere a este primer elemento como la capacidad de reconocer y admitir lo que poseemos, ya sea una virtud o un defecto que nos permite mejorar día a día. Dentro de la auto-

aceptación es importante reconocer lo positivo y negativo que podemos tener como personas que nos ayuda a mejorar día a día.

Por otro lado, Aguirre (2006), la conceptualiza como la satisfacción de reconocernos y ser tal como somos sin dejar que los otros influyan. El tener claro quiénes somos evitará la influencia de los demás y se actuará convencido(a) de lo que puede hacer.

### **Autoestima**

Es la apreciación que poseemos de nosotros mismos, que nos permitirá que nos realicemos en la vida y frente al entorno, como individuos competentes, triunfantes, estimables. (Jacob, 2004). Hablar de autoestima es referirse a la valoración que se tiene de sí mismo y esto parte de nuestra auto-aceptación porque así sabemos lo que somos capaces de hacer.

Aguirre (2006), la conceptualiza como un estado dinámico del ser humano, pues se modifica por las experiencias de vida, que hacen que los individuos sean cada día diferentes. El autor nos refiere que la autoestima cambia según las experiencias que se presentan en diversos momentos de nuestras vidas.

Gay (2006), menciona que la autoestima es la valoración que ser humano posee acerca de sí mismo, tanto de actitudes negativa-positivas propias y estos nos permiten perfeccionarnos como seres humanos, para convertirnos en agentes de cambio, debido a que nos autoestimamos y auto protegemos. También Reneau (2007), recalca valor que se otorga y el respeto sentido por usted. Para estos autores la autoestima es la valoración que hace la persona de sí misma y que ayuda a mejorar y cambiar cuando esta es alta. Si las personas tenemos un buen conocimiento de nosotros, una valoración y un respeto por lo que somos entonces nuestros aprendizajes serán favorables y significativos.

## **Identidad**

Jacob (2004), “es el conjunto de circunstancias que diferencian a un individuo de los otros”. El reconocimiento de nuestra identidad nos permite conocer el potencial que poseemos para llegar hacer lo que deseamos, sin importar las adversidades. Del mismo modo, Copare (1998) hace referencia a la identidad como la imagen que poseemos de nosotros mismos y la que los otros poseen de nosotros; existen diversas identidades: personal, étnica, cultural, nacional y otras. Gómez (2000), se refiere a la identidad como “la estabilidad de las características propias con relación a uno mismo o la similitud de las cualidades de uno con respecto a terceros”. La identidad según la cita de los autores ésta relacionada no solo con la valoración de sí mismo sino con el potencial que tiene cada uno para lograr lo que se quiere además se relaciona con la etnia y cultura que cada quien posee.

Programa de Educación Maya Bilingüe Intercultural (Proembi) Programa de Educación Intercultural Multilingüe de Centro América (Proeimca) y Digebl (2007), la rotulan como el análisis del individuo sumergido en una realidad natural, cultural y socio mundial, por lo que nos introducen a velar y resguardar esta identidad, que actualmente se ha desnaturalizado por reproducción cultural de otros países. La identidad se asocia con la realidad, la cultura, las costumbres, pero es importante tener siempre bien claro quién eres y de donde provienes, y si ésta bien fortalecida no se cambia.

## **Motivación**

Gay (2006), la define como el “conjunto de razones que se posee para llevar acabo algo, es un estado cambiante”, dicho de otro modo, es la fuerza que poseen cada individuo para ejecutar actividade propuestas en su vida. Espada (2003), manifiesta que es el factor emocional primordial, con el cual el individuo logre sus objetivos individuales y profesionales, conjuntamente tiene relación con nuestras necesidades. Asimismo, Ciegg (2000), recalca que la motivación es una herramienta poderosa que nos permite llegar más allá de lo ideado, nos convierte en personas dinámicas, por poder de decisión y tenaces frente a la consecución de



metas y objetivos. Todos coinciden en que la motivación son las razones que cada persona tiene para realizar sus acciones que lo conducen al logro de sus metas.

Según Prot (2005), la motivación emerge del nivel de autoconfianza y admite superar los límites; en los estudiantes es la seguridad de saber hacer, poder ser y saber qué, por ende, es prioritario que intente de creer en él y de este modo edificar su proyecto de vida. El sabernos valorar y reconocer nuestras capacidades nos motiva a realizar acciones con éxito.

### **El ambiente del aula**

Dicade y Digebi (2007), mencionan que el ambiente tiene que ser dispuesto según los objetivos que se pretenden lograr, para ello es ineludible que los alumnos revelen la oportunidad de interrelacionarse de forma democrática, que perciba que sus apreciaciones son admitidas sin evidente crítica y que admita difundir y fortificar el trabajo colaborativo y cooperativo, para la promoción del aprendizaje, con la finalidad de que se comprometan con su formación sistémica. Loughlin y Suina (2002), es un ambiente significativo para el educando, el cual cautiva su interés, lugar que le otorga información y que incita el uso de sus destrezas, comunicando sus ideas y perspectivas, facilitando de esta manera las actividades de aprendizaje y en la cual el rol del educador es la influencia activa: provee el espacio para el aprendizaje y participa en la enseñanza y aprendizaje. Dornyei (2008), menciona que es instaurar normas de tolerancia, en la cual se alienta a los educandos a tomar riesgos y a reconocer las equivocaciones como parte del aprendizaje, inyectando el humor como fracción fundamental del trabajo educativo y motiva a los alumnos a personalizar el ambiente de acuerdo a sus preferencias. Los autores en mención nos indican que el ambiente del aula debe promover y fortificar el trabajo en equipo en una convivencia armoniosa con normas de tolerancia y respeto, favoreciendo así el aprendizaje.

Con referencia a lo anterior Clifford (2006), objeta el argumento de los docentes, cuando sostienen con regularidad que los conflictos que se presentan en los centros educativos tienen un origen de casa, con la sociedad y halla en el aula el lugar para exteriorizarlo, a raíz de ello menciona que el profesor deberá asumir

la responsabilidad y hacer que los estudiantes sientan seguridad, alcanzando un rango de disciplina óptimo e innovando de esta manera un ambiente seguro en el cual se dé un aprendizaje significativo con metodologías constructivas. Corrales (1993), menciona que el aula es donde se procura brindar un marco cultural, en la cual el alumno sea arquitecto de su pensamiento, y que el docente desarrolle el rol de dador de conocimiento, que el ambiente sea un espacio en el cual se tramite la integración disciplinaria del conocimiento, creatividad, habilidad para la solución de conflictos, configuración de pensamientos crítico y constructivo, es decir una visión integral de aprender y ser un individuo con decisiones y criterios personales. Los educadores hoy tienen que lidiar con una gran carga emocional que traen los estudiantes de sus hogares y entorno y además propiciar un ambiente afectivo que les permita desarrollarse con creatividad, con toma de decisiones y criterios propios.

### **Valores de convivencia**

Según Campos (2008), “es producto de la convivencia profesional y personal con adolescentes, miembros del hogar, amigos y docentes”. Es el modo de lograr que los de nuestro alrededor se sientan bien, al mismo tiempo sentirnos bien. Yarcé (2004), menciona que los valores forjados desde el seno familiar y fortalecidos en los centros de estudio nos permiten interactuar de manera efectiva. Los valores juegan un papel importante dentro de nuestra convivencia, en cualquiera de los ámbitos en el que nos desarrollemos, por eso es esencial que los valores que recibimos dentro de la dinámica familiar y escolar nos permitan desarrollar una conducta adecuada con respeto a los demás.

Peiró (2009), manifiesta que la formación en valores y la convivencia tranquila son términos utilizados actualmente en educación, en la actualidad se labora en un ambiente determinado por la diversidad cultural, ello involucra el compromiso de usar la variedad como un medio educativo y promover valores fundamentales para el desarrollo del diálogo y la tolerancia. Hoy en día hablamos de la convivencia pacífica y tolerante en donde se respeta a todos sin discriminación alguna y la educación que se brinda debe fomentar y reforzar los valores que los estudiantes traen de sus hogares y los apliquen en su convivencia.

## **La comunicación**

Cléries (2006), menciona que es el motor que conlleva al desarrollo, debido a que de esta pende la subsistencia y el perfeccionamiento del individuo, que, escuchando a otros, controlando las emociones, percibiendo el mundo y descubriendo valores esenciales, nos permitirán expresar nuestros sentimientos con respeto, confianza y lealtad. La comunicación nos permite expresar todo aquello que sentimos, pensamos y conocemos, pero se debe dar de manera asertiva y empática.

Langevin (2000), refiere que es el modo adecuado para solucionar inconvenientes entre los individuos, pues del modo de comunicación será el ambiente de relación en nuestros día a día, a la vez que es una actividad que ejecutamos rutinariamente, incluso tiene un inicio pre natal y concluye al fallecer. La comunicación es la actividad que nos permite expresarnos y transmitir sentimientos, emociones, pensamientos y también relacionarnos con los demás, por lo tanto, representa una valiosa herramienta dentro del clima afectivo.

## **La comprensión**

Gay (2006), es la característica que nos permite entender a los otros, analizar la intención, sus motivos, variaciones y su deseo, y por ende, poseer una relación amena para realizar actividades en equipo. Lonergan (2004), recalca que la comprensión tiene origen familiar, destacando la importancia de los otros miembros. González y López (2001), dan a conocer que la comprensión es que los demás se sientan bien con ellos, que posean la capacidad de exteriorizar sus pensamientos y sentimientos con libertad, asimismo poseen la capacidad de realizar cosas positivas, aprendiendo de sus experiencias, para perfeccionar su comportamiento. La comprensión es la manera inteligente de entender a los demás de manera acogedora y agradable.

### 1.3.2. Trabajo cooperativo

Según Ovejero (1999). Es "una técnica educativa que busca la mejora del rendimiento y fomentar las capacidades intelectuales y sociales de los educandos" (p.46). Estrategia de gestión que beneficia la organización de los alumnos en grupos heterogéneos para llevar a cabo funciones y actividades de aprendizaje". En resumen, trabajo cooperativo involucra agrupar a los alumnos en pequeños equipos con el objetivo de potenciar el desarrollo de sus miembros. El trabajo cooperativo permite extraer el potencial de cada miembro y fortalecer el objetivo del trabajo a realizar.

Es por ello, que Ferreiro y Calderón (2001), señalan que el aprendizaje cooperativo:

Acrecienta la relación entre los miembros del equipo, con el docente y los otros equipos, de modo que cada uno aprende el contenido asignado y a su vez, el grupo también, formulando una manera diferente de relacionarse maestro y alumno en el proceso de enseñar y aprender (p.31).

Trabajo cooperativo es "un valor incorporado en su currículo de formación, necesaria para la medicación educativa en aula y como integrante de una comunidad educativa" (Klein, Kuh, Chun, Hamilton y Shavelson, 2015, p. 271). El trabajo cooperativo es un valor importante en la labor educativa que requiere compromiso de los integrantes de la comunidad educativa.

El trabajo cooperativo demanda de una programación minuciosa y exhaustiva de la forma de intervenir para lograr las condiciones competentes que necesita esta metodología. (Cabrera, Colbeck y Terenzini, 2001, p.327). Aplicar el trabajo cooperativo necesita de una preparación que permita lograr los objetivos planteados.

Este tipo de aprendizaje presume la "utilización didáctica de equipos pequeños en los que los estudiantes trabajan para potencializar su propio aprendizaje y el de los otros" (Johnson, Johnson y Holubec, 1999). Este

aprendizaje busca optimizar el aprendizaje de cada miembro que compone el grupo.

De esta definición Pujolàs (2008) subraya que los integrantes del equipo poseen responsabilidad doble: aprender la enseñanza del docente y contribuir a que lo aprendan su equipo. Los docentes usan este tipo de aprendizaje: para lograr que los estudiantes aprendan los contenidos de la disciplina y para que aprenda a trabajar en equipo como competencia profesional. Es decir “cooperar para aprender y aprender a cooperar”. El aprendizaje cooperativo no solo busca aprender los conocimientos que se reciben sino también se comparte lo que se aprenda con los otros miembros del equipo.

La cooperación es compartir actividades entre los integrantes para la consecución de una meta en conjunto. El aprendizaje personal se logra si todos y cada uno de los integrantes lo han logrado también. Cooperar es interactuar entre los miembros del equipo para alcanzar el logro de la meta trazada.

Según Urbano (2005, p. 46) este aprendizaje “es una destreza de enseñanza que implica la formación de grupos reducidos y heterogéneos para un trabajo conjunto con el objeto de lograr una meta conjunta”. Para Rué (1994, p. 120) es “una herramienta de enseñanza que tiene su origen en la distribución de la clase en pequeños equipos mixtos” en la cual se trabaja conjunta y coordinadamente entre sí para dar solución a actividades académicas y profundizar en su propio aprendizaje. Los grupos que se forman para el aprendizaje cooperativo no son homogéneos para que aprendan a coordinar y resolver tareas en conjunto para conseguir el logro de la meta.

Jonhson y Jonhson (1997, p. 45) son métodos de instrucción para grupos pequeños, de entrenamiento y desarrollo de habilidades diferenciadas (aprendizaje y desarrollo personal social), en la cual cada integrante es responsable de su aprendizaje y de los miembros de su equipo. Existe una responsabilidad entre el aprendizaje personal y el aprendizaje grupal que permite el desarrollo de habilidades mixtas. Este tipo de trabajo se elabora teniendo en cuenta la interacción de los miembros y también el trabajo individual que cada uno realiza.

Según Giraldo (2002, p. 90), el aprendizaje cooperativo tiene su fundamento básico en la (a) valoración del potencial educativo y la interacción grupal, (b) tiene en cuenta los valores de socialización e integración como educativos y (c) el aumento del rendimiento escolar. El autor nos hace percibir que el aprendizaje cooperativo gira entorno a las relaciones interpersonales de los miembros del grupo, la cual si es eficaz permite que se obtengan buenos resultados.

En un trabajo cooperativo hay diversos grados de coordinación, planificación e interacción entre los individuos que cooperan. Es importante la coordinación, la planificación y la interacción entre las personas que son parte del equipo de trabajo.

### **Dimensiones del trabajo cooperativo**

García, González y Mérida (2012, p.98), plantean las siguientes.

#### **Dimensión 1: Concepción y utilidad del trabajo en grupo**

Son requisitos principales dentro del grupo de trabajo: idea del trabajo con responsabilidad de aclarar las ideas y significados que tenga el estudiante en referencia al trabajo conjunto, así como también el análisis de ideas con respecto a los beneficios que otorga este tipo de actividad para el desarrollo cognitivo, social y académico, de igual manera el beneficio de trabajar en equipo para su formación y el valor que le otorgan los estudiantes en referencia a su utilidad que lo conllevan a potenciar las relaciones, el aprendizaje autónomo y su posterior desenvolvimiento profesional. El trabajo en grupo nos ayuda al desarrollo cognitivo, social y académico, así como también a potenciar las interacciones sociales

#### **Dimensión 2: Organización del trabajo en grupo**

Es la planificación de los detalles en los grupos por parte del educador. Esta nos permite identificar el punto de vista que poseen los estudiantes en referencia a lo ejecutado por el docente. Objetivamente se analiza si la cantidad, dificultad, planificación y seguimiento de los propuestos tiene concordancia con la

consecución de aprendizajes. A su vez nos importa conocer el punto de vista del estudiante en referencia a la utilización de razones para constituir los equipos: académicos o personal, por su composición puede ser homogénea o mixta, por el tiempo o actividad, diaria, mensual, anual.... Agregado a ello nos incumbe la valoración con respecto a la importancia del coordinador, número de miembros y las normas. En este punto priorizamos del orden interno, consultando al alumno acerca de su punto de vista en lo que se refiere a la existencia de normas claras que velen el funcionamiento del grupo. Específicamente se analiza si las normas deben ser elaboradas por el docente, estudiante o compartida. La formación del trabajo cooperativo debe estar sustentado en una buena planificación, que pueda tomar en consideración la opinión de los participantes, además debe contar con normas claras.

### **Dimensión 3: Funcionamiento de los grupos de trabajo**

Aquí se incorpora cuestiones que tienen relación con una serie de acciones ejecutadas en el transcurso del trabajo grupal. Se pone interés por las actividades que realiza el alumno antes de la preparación del resultado el cual, se plasma en un documento, de igual manera en la efectividad del trabajo en grupo que nos conlleva a identificar las condiciones extrínsecas e intrínsecas del equipo en las que se genera altos niveles de rendimiento y producción. Cuestionando al alumno por los requerimientos que benefician logros superiores en la efectividad, haciendo referencia al entorno de la evaluación. Agregamos cuestiones que hacen referencia a la ponderación del trabajo en grupo con respecto a la evaluación final, información de criterios utilizados, la diferenciación en la valoración de las distintas aportaciones personales, autoevaluación de los alumnos y la valuación entre iguales. En el funcionamiento de los grupos de trabajo no solo se ve el desarrollo, la ejecución y los resultados sino también la evaluación general y autoevaluación y la evaluación entre pares.

Esta metodología de trabajo tiene un sustento histórico. Comenio (1579-1679) menciona que un docente tiene que aprender cuando enseña y el estudiante debe enseñar cuando está aprendiendo, considerando esta actividad como característica central. Jhon Dewey menciona que el aprendizaje en los centros

educativos era la continuación de los hechos sociales, emocionales e intelectuales. Este proceso se da en un ambiente en el que los alumnos realizan actividades conjuntamente. Para Dewey la educación procura una sociedad culta, en que los individuos habiten en democracia. En el aprendizaje, aprende y enseña tanto el docente como el estudiante y este proceso se da en un contexto social.

Por su parte Kurt Lewin postula que los individuos se congregan cada día en diversas organizaciones, trabajando de modo inevitable en grupos, cooperando para la consecución de metas y objetivos. Herbert Thelen, postula como notable la formación, organización y administración de equipos para que los estudiantes debatan, clarifiquen sus ideas y formen estrategias para solución de inconvenientes. (p.46). Las personas hoy trabajan en grupos cooperando entre ellas para lograr metas trazadas. Trabajar en grupo permite debatir, formar juicios, encontrar soluciones y tomar decisiones.

Vigotsky y Piaget sustentan que si las personas manifiestan conductas cooperativas, brota el conflicto socio-cognitivo que genera inestabilidad cognitiva, además, estimula la habilidad de acoger puntos de vista y el desarrollo del conocimiento. (p.47). Según los autores trabajar en forma cooperativa ocasiona un tambaleo cognitivo que nos impulsa la habilidad de opinar y desarrollar el conocimiento. El trabajo cooperativo es fundamental para preparar una sociedad más democrática y justa. (p.47)

### **Los principios del trabajo cooperativo**

Andalucía (2009, p.5) entre todos los principios se subrayan cinco:

#### **Construir el grupo de aprendizaje**

El aprendizaje surge de la relación entre los individuos y el entorno. El grupo posibilita mayor relación, proporciona y fortalece el aprendizaje personal, en un eficaz ambiente creativo y formativo. En este tipo de aprendizaje se intenta construir y sostener una interacción colectiva en base a la comunicación y confianza, que



implica sacar provecho de la diversidad individual y perfeccionar las posibilidades del aprendizaje grupal.

### **Partir de la experiencia**

El aprendizaje se edifica a través de la experiencia previa relacionada directa o indirectamente con el tema. En el Aprendizaje Cooperativo se toma conciencia crítica de lo que cada quién sabe, piensa y hace personal y colectivamente en correspondiente con el objeto del aprendizaje. La experiencia juega un rol importante en el aprendizaje ya que establece una relación entre lo que se sabe y lo que se hace.

### **Fomentar la interacción, el diálogo, la construcción colectiva de conocimientos**

Para la generación del aprendizaje, las experiencias previas deberán de contrastarse con los nuevos conocimientos y experiencias –contribuidos por individuos y medios, para de esta manera implantar conexiones y relaciones, entre los conocimientos previos y los nuevos percibidos... para poder consolidar ideas innovadoras y así lograr novedosos niveles de conocimiento. La interacción entre las experiencias y los nuevos conocimientos más los aportes que percibimos pueden generar ideas y conocimientos nuevos.

### **Experimentar, aplicar los conocimientos a la práctica**

En el Aprendizaje Cooperativo, la finalidad no recae en la recolección de conocimientos, por el contrario, es su utilidad y aplicabilidad para el desarrollo individual y colectivo del equipo. Por ende, el aprendizaje está dirigido a la praxis, de revisión permanentemente en su adecuación y aplicabilidad en la realidad personal y colectiva del grupo de aprendizaje. Los aprendizajes tienen que aplicarse y adecuarse en la realidad personal y grupal.

## **Reconocer y dar valor a lo aprendido**

En el transcurso del aprendizaje, cada integrante y el equipo precisa saber lo que ha aprendido y como lo ha realizado y poseer total conciencia de ello. El aprendizaje finaliza producida la interiorización, la apropiación de los conocimientos novedosos. En el Aprendizaje Cooperativo existe la atención continua al refuerzo del aprendizaje, a la “devolución” y toma de conciencia del propio proceso y de los conocimientos construidos en grupo. Todo lo aprendido se refuerza y devuelve tomando conciencia de la construcción grupal del mismo.

La apuesta por estos principios metodológicos implica el uso de técnicas de trabajo participativas, dinámicas, heterogéneas, remplazando los momentos (escribir, responder cuestionarios, construir cosas, desplazamiento, etc.) con los pasivos (escuchar, leer, ver proyecciones, etc.). Para ello se necesitan un sin número de recursos didácticos (pizarra, rota folio, retroproyector, etc.), los trabajos dentro y fuera del aula. Se hace necesario contar con variadas técnicas que se puedan combinar en el proceso de aprendizaje y además se requiere tener recursos que permitan realizar los trabajos en las aulas y fuera de ellas.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

##### **Específico 1**

¿Cuál es la relación del clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?

## **Específico 2**

¿Cuál es la relación del clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?

## **Específico 3**

¿Cuál es la relación del clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?

### **1.5. Justificación**

#### **1.5.1. Justificación teórica**

Desde esta óptica, la investigación llevada a cabo contribuirá conceptos y definiciones; elementos, características y ventajas de la utilización del método de clima afectivo y el trabajo cooperativo en la institución educativa. Por lo tanto, por el marco teórico investigado y examinado, nos permitirá conseguir más información acerca de la modalidad del trabajo cooperativo, y conjuntamente llevar a cabo las habilidades sociales oportunas en los alumnos con el objetivo de crear aprendizajes significativos y contribuya al clima afectivo para mejorar el desempeño.

#### **1.5.2. Justificación práctica**

Esta tesis se lleva a cabo pues se percibe dificultades en el clima afectivo, cuando esta llegue a concluirse permitirá aportar elementos de juicio permitidos para que los educadores acojan formas de capacitación para la inserción del trabajo cooperativo y conjuntamente prevenir la formación de individuos con dificultades de interacción, y de esta manera formar individuos hábiles socialmente que le conlleve al logro del éxito integral por medio del aprendizaje cooperativo y sus múltiples estrategias.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

La técnica, método e instrumentos empleados en la presente investigación están validados y son confiables, por lo tanto, pueden ser empleados en otras investigaciones en las que se quiera establecer la relación entre las variables propuestas. Por lo expuesto, esta investigación es pertinente y de suma importancia para la institución, los resultados se pueden utilizar como una evaluación diagnóstica, la cual permitirá adoptar posibles mejoras en beneficio de la institución y sus colaboradores.

### **1.6. Hipótesis**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.104) las hipótesis son las suposiciones de una investigación. Señalan lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado.

#### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa

#### **1.6.2. Hipótesis específicas**

##### **Específica 1**

Existe relación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

##### **Específica 2**

Existe relación del clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

### **Especifica 3**

Existe relación entre clima afectivo y *el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*, es directa y significativa.

#### **1.7. Objetivos**

##### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación del clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

##### **1.7.2. Objetivos específicos**

###### **Específico 1**

Establecer la relación del clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017

###### **Específico 2**

Establecer la relación del clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017

###### **Específico 3**

Establecer la relación del clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de la investigación**

### **Tipo de estudio**

Sánchez, Reyes (2015, p.45) define a la investigación tipo sustantiva descriptiva como:

Aquella investigación que estudia la realidad tal como se muestra dentro de un espacio y tiempo dado y nos responde a las preguntas ¿Cómo es o cómo se da el fenómeno o estudio?, ¿Cuáles son las características que presenta el fenómeno?

En la presente investigación estamos recogiendo la información tal cual se presenta.

### **Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque ha seguido los pasos secuenciales partiendo del planteamiento de un problema, delimitando sus objetivos, proponiendo interrogantes, estableciendo hipótesis que se ponen a prueba, consultando literatura dentro de un marco teórico, realizando mediciones de variables y obtener resultados para llegar a las conclusiones. Como nos plantea Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) este enfoque es secuencial y probatorio, donde se siguen pasos y no se puede eludir ninguno. Además, utiliza la recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico.

### **Diseño de la investigación**

Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 149) mencionan que se trata del no experimental debido a que se lleva a cabo sin la manipulación intencionado de variables y en los que exclusivamente se observan los fenómenos en su entorno para después examinarlos.

Los autores mencionados en el párrafo anterior, también, demarcan el corte transversal para este estudio como la compilación de información en un momento

y tiempo establecido. Su finalidad es detallar a la variable y analizar su incidencia e interrelación.

Sánchez y Reyes (2015, p. 119), define el sub tipo de diseño correlacional como:

Tipo de investigación descriptivo, encaminada a la determinación del nivel de relación que se presenta entre dos o más variables en una muestra específica de individuos o el grado de relación entre dos fenómenos observables. Siempre que se refiera a una muestra de sujetos, el investigador da especial énfasis a la presencia o ausencia de variable que pretende relacionar y para luego relacionarlas por medio de técnicas estadística de análisis de correlación.

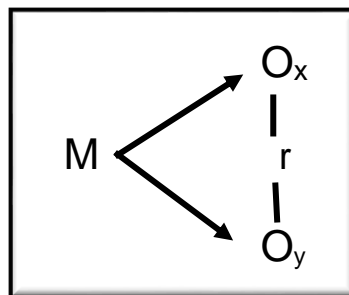


Diagrama representativo de un estudio correlacional

Dónde: M = Muestra de Estudio

O<sub>x</sub> = Medición del Clima afectivo

O<sub>y</sub> = Medición del Trabajo cooperativo

r = Coeficiente de Correlación.

### Nivel de investigación

El nivel del estudio es correlacional porque busca establecer la relación que tienen las variables propuestas: clima afectivo y trabajo cooperativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.157) quienes definen al diseño correlacional como la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.



## **Método de la investigación**

El estudio llevado a cabo trabaja con el método hipotético deductivo. Lira (2015, p.52) concerniente al método hipotético deductivo señaló que presentar teorías o hipótesis al inicio y en segundo plano, con apoyo de la deducción lógica, mostrar resultados y conclusiones a partir del estudio y empleo de las teorías o hipótesis.

Agregado a lo anterior mencionado Romero y Hernández nos dan más alcances sobre este método, en la cual refieren “aprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis que no se podrían evidenciarse de forma directa por su carecer de enunciado general” Romero, (2013).

En la lógica de la investigación científica este método está fundado en la enunciación de una ley universal y en la implantación de condiciones iniciales notables que componen la premisa básica para el establecimiento de teorías. Hernández, (2008).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Clima afectivo**

#### **Definición conceptual del clima afectivo**

Gamero (2008, p.302) conceptualiza como: “estado de ánimo colectivo coligado al trabajo, la organización y su administración”

#### **Definición Operacional del clima afectivo**

La variable clima afectivo constituido por dos dimensiones, la primera denominada intensidad del clima afectivo, consta de tres indicadores y veintitrés ítems, la segunda homogeneidad del clima afectivo conformado por cuatro indicadores y diecisiete ítems con índices y rango variados que a continuación detallamos: de la pregunta 1 al 12 las escalas son: Nada 1 - Poco 2- Nivel Medio 3- Bastante 4 - Mucho 5 asimismo de la 13 al 30 las escalas son: Nunca 1, Pocas veces 2,

Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, Muchas veces 5, como también del ítem 31 al 38 las escalas son: Totalmente en desacuerdo 1, Bastante en desacuerdo 2, Algo en desacuerdo 3, Algo de acuerdo 4, Bastante de acuerdo 5, Totalmente de acuerdo 6, por último del ítem 39 y 40 sus escalas son: Muy mal 1, Mal 2, Regular 3, Bien 4, Muy bien 5.

### **2.2.2. Trabajo cooperativo**

#### **Definición conceptual de trabajo cooperativo**

García, González y Mérida (2012, p. 89) Citan a Cabrera, (2001, p.327) éste demanda de un estudio minucioso y exhaustivo de la intervención para lograr las condiciones competentes que necesita esta metodología.

#### **Definición operacional de trabajo cooperativo**

Esta variable está constituida por dimensiones la primera nombrada Concepción y utilidad del trabajo en grupo, compuesta por 2 indicadores y 11 ítems, la segunda referida a la organización del trabajo en grupo, con tres indicadores y los 17 ítems, la tercera es el funcionamiento de los grupos de trabajo, conformada por 2 indicadores y 16 ítems, pertenecen a una escala ordinal, cuyos valores para la interpretación son: 1= Total desacuerdo, 2= desacuerdo, 3= medianamente de acuerdo, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

### 2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable, clima afectivo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o rango de la variable
<b>Intensidad del clima afectivo</b>	Características individuales del clima afectivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Escala Likert Escala ordinal Nada 1, Poco 2, Nivel Medio 3, Bastante 4 Mucho 5.	Bajo (40 a 93)
	Conflicto relacional	13,14,15,16,	Nunca 1, Pocas veces 2. Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, muchas veces 5	Moderado (94 a 146)
	Conflicto de tarea	17,18, 19,20,21,22,23		
	Interacción entre los miembros del equipo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
<b>Homogeneidad del clima afectivo</b>	Normas de regulación afectiva	31, 32,33	Totalmente en desacuerdo 1, bastante en desacuerdo 2, algo en desacuerdo 3, algo de acuerdo 4, bastante de acuerdo 5 y totalmente de acuerdo 6	Alto (147 a 200)
	Comparación afectiva	34,35,36,37,38		
	Rendimiento del equipo	39, 40	Muy mal 1, mal 2, regular 3, bien 4, Muy bien 5	

Fuente: *Nuria Gamero Vázquez- Universitat De València Publicacions (2008)*

Tabla 2

*Operacionalización de la variable, trabajo cooperativo.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o rango de la variable
<b>Concepción y utilidad del trabajo en grupo</b>	Concepción del trabajo en grupo.	1. 2. 3. 4. 5.		Bajo
	Utilidad del trabajo en grupo para su formación.	6. 7. 8. 9. 10. 11.	Escala Ordinal Escala Likert	(49 a 114)
	Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado	12. 13. 14. 15.	1= Total desacuerdo	Moderado
<b>Organización del trabajo en grupo</b>	Criterios para organizar los grupos	16. 17. 18. 19. 20.	2= Desacuerdo	(115 a 179)
		21. 22. 23.	3= Medianamente de acuerdo	Alto
	Normas de los grupos	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.	4= De acuerdo	(180 a 245)
<b>Funcionamiento De los grupos de trabajo</b>	Funcionamiento interno de los grupos	33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.	5= Totalmente de acuerdo.	
		Eficacia del trabajo grupal	40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49	

Fuente: *Mª del Mar García Cabrera, Ignacio González López y Rosario Mérida Serrano (2012)*

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.174) indicaron que la población viene a ser: “El conjunto de cada uno de los casos que coinciden con establecidas determinaciones”. La población de la investigación ésta compuesta por 60 profesores entre los niveles de primaria y secundaria de la institución educativa Enrique Espinosa.

Tabla 3

*Población de docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.*

<b>Nivel</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
Primaria	24
Secundaria	36
<b>Total</b>	<b>60</b>

Fuente: archivo de la institución

### 2.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.172) Se denomina al subgrupo del total del que se recolectan los datos y que debe ser representativo a la población. En esta investigación se ha trabajado con la totalidad de la población que consta de 60 docentes. Por lo que decimos que es una población censal debido a que todos los individuos han sido evaluados. Según Arias (2012, p. 33) **el censo** recopila datos del total de una población.

### 2.3.3. Muestreo

El muestreo es no probabilístico intencional, ya que se trabajó con toda la población que consta de 60 docentes. Según Valderrama (2013, p. 193) este muestreo se caracteriza por obtener muestras representativas mediante grupos típicos.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

### 2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

Para esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Vara (2012, p.263) describe que la encuesta es un instrumento el cual presenta características de medición de tiempo, calidad, costos y tiempo.

#### Instrumento

El empleado para esta investigación es el cuestionario. Sánchez y Reyes (2015, p.164) definen que los cuestionarios son formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio, las mismas que pueden presentarse de diferentes tipos de elección.

#### Ficha técnica del instrumento 1

Nombre: Escala del Clima afectivo.  
 Autor: Nuria Gamero Vásquez (2008).  
 Procedencia: Valencia. España 2008  
 Objetivo: mide la percepción del clima afectivo  
 Administración: personal y grupal  
 Duración: entre 40 a 45 minutos.  
 Estructura: El cuestionario formado de 40 ítems.  
 Nivel de escala calificación: de la pregunta 1 al 12 las escalas son: Nada 1 - Poco 2- Nivel Medio 3- Bastante 4 - Mucho 5 asimismo de la 13 al 30 las escalas son: Nunca 1, Pocas veces 2, Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, Muchas

veces 5, como también del ítem 31 al 38 las escalas son: Totalmente en desacuerdo 1, Bastante en desacuerdo 2, Algo en desacuerdo 3, Algo de acuerdo 4, Bastante de acuerdo 5, Totalmente de acuerdo 6, por último del ítem 39 y 40 sus escalas son: Muy mal 1, Mal 2, Regular 3, Bien 4, Muy bien 5.

## **Ficha técnica del instrumento 2**

Nombre: Cuestionario de trabajo cooperativo.  
 Autor: M<sup>a</sup> del Mar García Cabrera, Ignacio González López, Universidad de Córdoba  
 Procedencia: Murcia. España (2012)  
 Objetivo: medir la percepción del trabajo cooperativo  
 Administración: personal y grupal  
 Duración: entre de 45 a 50 minutos.  
 Estructura: conformada por 49 ítems.  
 Nivel de escala calificación: 1= Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Medianamente de acuerdo, 4 = De acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

### **2.4.2. Validez y fiabilidad**

#### **Validez**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que hace referencia a simbolizar en niveles que son aceptados si efectivamente mide lo que pretende medir (p.200). Para llevar a cabo la validación por jueces se tendrá la opinión de tres especialistas en la temática, dos teóricos y un metodológico.

M<sup>a</sup> del Mar García y González (2012, p.17) concluyen

Validada los datos aportados por el estudio psicométrico y tras la revisión del contenido del instrumento por los jurados respectivos, el cuestionario para el análisis de la cooperación (escala ACOES), conforma 49 ítems concentrados en 7 indicadores propuestas en un

inicio, conservando las 3 preguntas abiertas que hacen referencia a las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora del trabajo grupal.

La confirmación de la validez de este instrumento se llevó a cabo replicando otra vez el estudio psicométrico tras la aplicación experimental de un total de 926 docentes de diversos cursos y especialidades de la titulación de Magisterio y de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Córdoba. La fiabilidad global de la escala incremento a 0.890, siendo más alto índice en cada una de las dimensiones e indicadores.

### **Confiabilidad**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que esta da a conocer la métrica en que el mismo concibe resultados coherentes y consistentes (p.200). de esta manera para que las escalas sean confiables se utilizara el Alpha de Cronbach, que corresponde a una escala ordinal el índice y el rango.

Los instrumentos aplicados en la investigación tienen que ser confiables y validados, razón por la cual se realizó la validez en base al criterio de expertos, los cuales se mencionan en la siguiente tabla y en la validación se realizó con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, coincidiendo los tres expertos en que los instrumentos son aplicables.

Tabla 4

#### *Validación de los instrumentos de clima afectivo y trabajo cooperativo*

<b>Experto</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable
Mg. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Dra. Rosa Rivera Rupay	Aplicable



Tabla 5

**Fiabilidad de los instrumentos**

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Clima afectivo	0.741	40
Trabajo cooperativo	0.926	49

Fuente: Base de datos

Los cuestionarios utilizados tienen una fiabilidad alta. George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

Tabla 6

*Baremos de las variables*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Nivel</b>		
	<b>Bajo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
<b>Clima afectivo</b>	93 a -	94 a 146	147 a +
Intensidad del clima afectivo	54 a -	55 a 84	85 a +
Homogeneidad del clima afectivo	40 a -	41 a 62	63 a +
<b>Trabajo cooperativo</b>	114 a -	115 a 179	180 a +
Concepción y utilidad del trabajo en grupo	26 a -	27 a 40	41 a +
Organización del trabajo en grupo	49 a -	50 a 77	78 a +
Funcionamiento de los grupos de trabajo	40 a -	41 a 62	63 a +

Fuente: Base de datos

Los baremos o categorías llegan a ser el promedio de los ítems de cada una de las variables o dimensiones, este puntaje se catalogó según la tabla preliminar para la interpretación cualitativa. Del mismo modo, los puntos de corte fueron el percentil 33 y 67 de los rangos originales del cuestionario.

### **Procedimientos de recolección de datos**

El proceso para recolectar la información fue: Se dialogó con el director de la institución educativa para solicitar la autorización pertinente y poder realizar la recolección. Se toma toda la población de los niveles de primaria y secundaria del centro educativo al cual se le aplicó los cuestionarios planteados en la investigación y se recopiló la información de los mismos, que luego se procesó mediante tabulaciones para obtener los resultados

### **2.5. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico spss versión 24, en la cual se trabajó la confiabilidad de ambas escalas con el Alpha de cronbach por que los índices rango pertenecen a una escala ordinal, para la prueba de la normalidad se empleó el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadístico, en los resultados se utilizó el estadístico R de Pearson para la contrastación de hipótesis.

### **2.6. Aspectos éticos**

Las definiciones y datos recopilados constituyen y salvaguarda la autoría del lugar de trabajo extraído, aludiendo la referencia bibliográfica de modo adecuada. Las datos mostrados corresponden a la muestra de estudio, siendo reales y no presentando alteraciones.

### **III. Resultados**

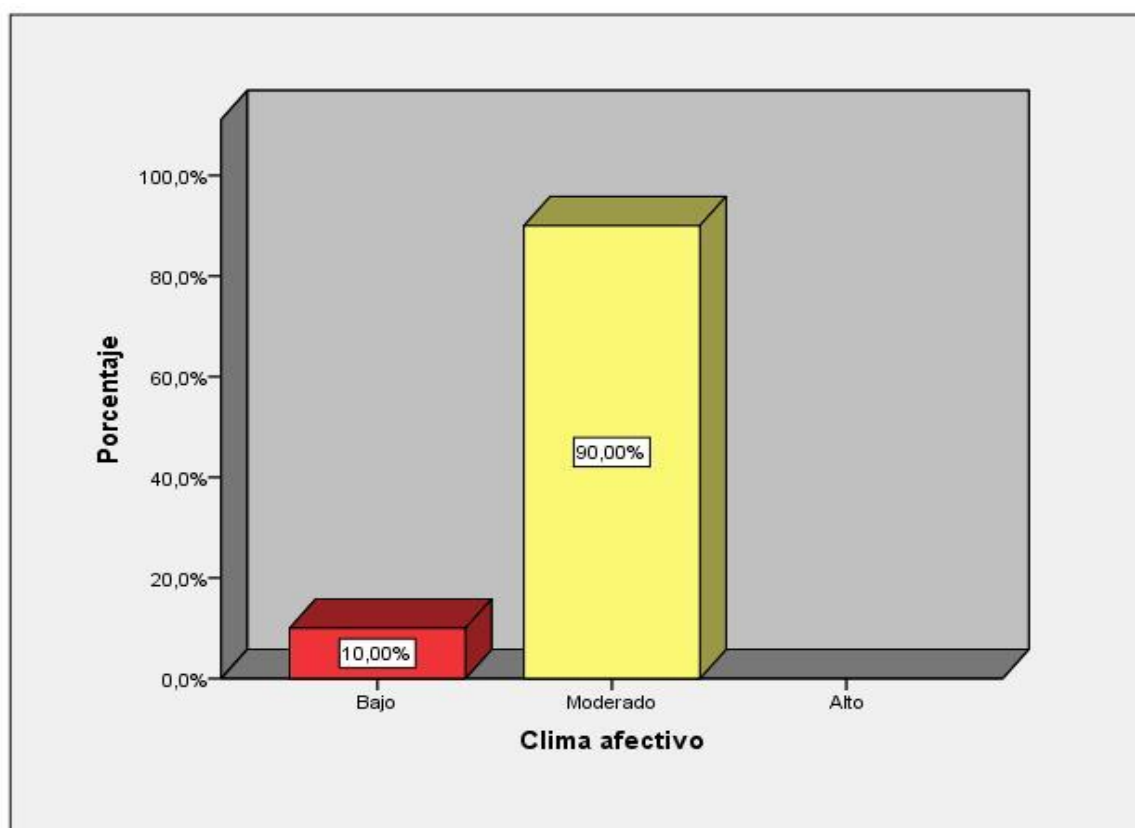
### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

*Clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10%
Moderado	54	90%
Alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 1. Clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

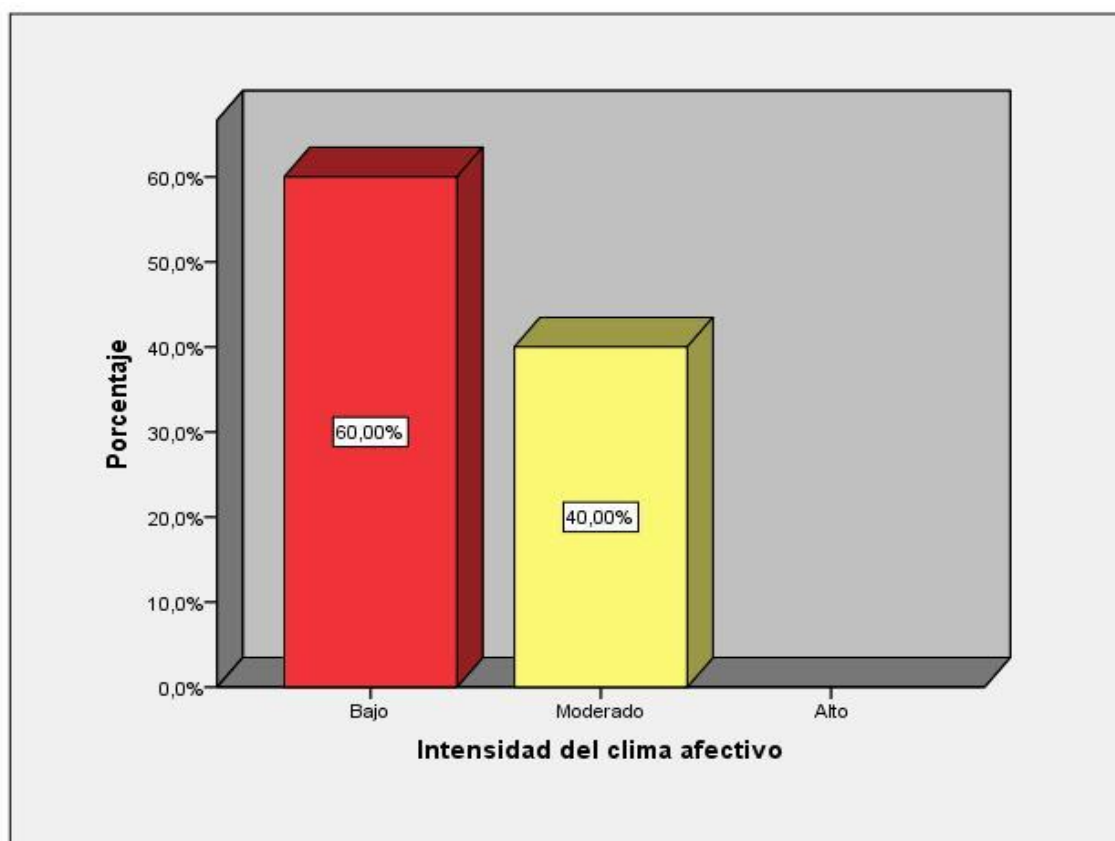
De la tabla 7 y figura 1, se percibe que el 90% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac evidencia un nivel moderado de clima afectivo, y 10% un nivel bajo.

Tabla 8

*Intensidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	60%
Moderado	24	40%
Alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 2. Intensidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

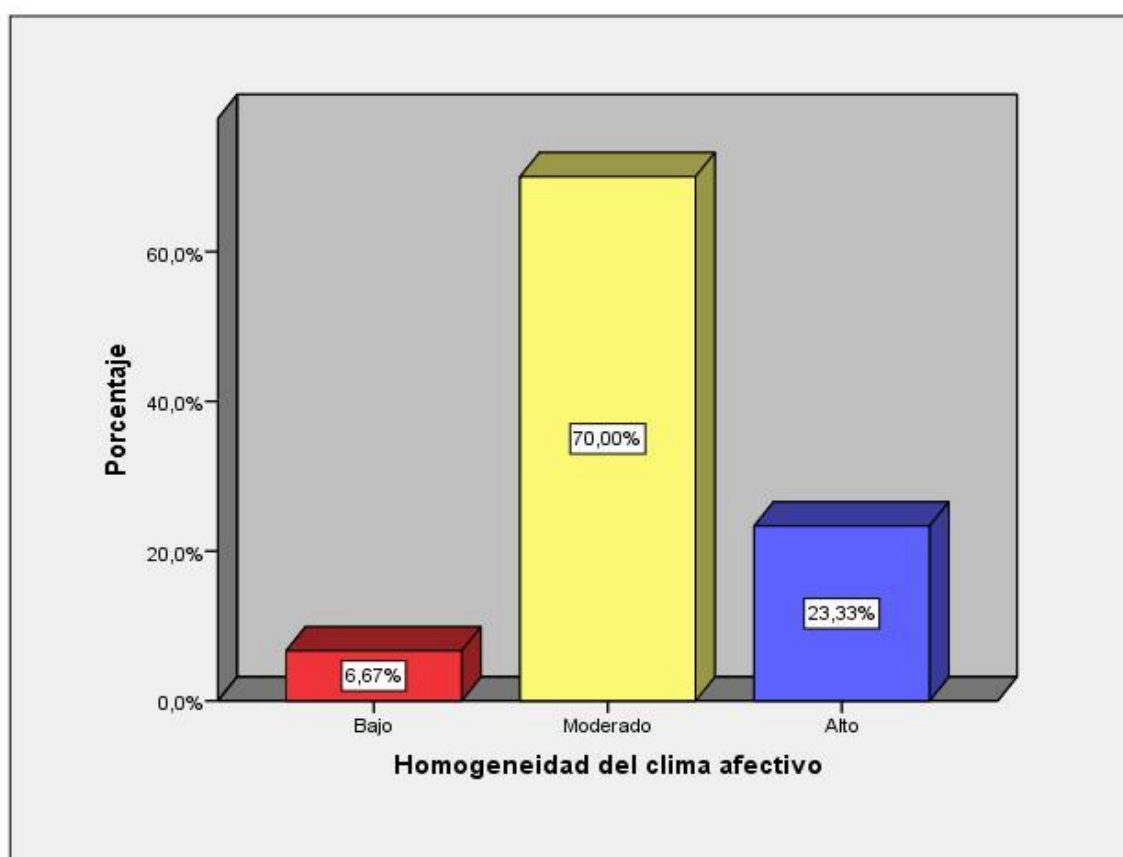
De la tabla 8 y figura 2, se percibe que el 60% de los docentes evidencia un nivel bajo de intensidad del clima afectivo y el 40% un nivel moderado.

Tabla 9

*Homogeneidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7%
Moderado	42	70%
Alto	14	23%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 3. Homogeneidad del clima afectivo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

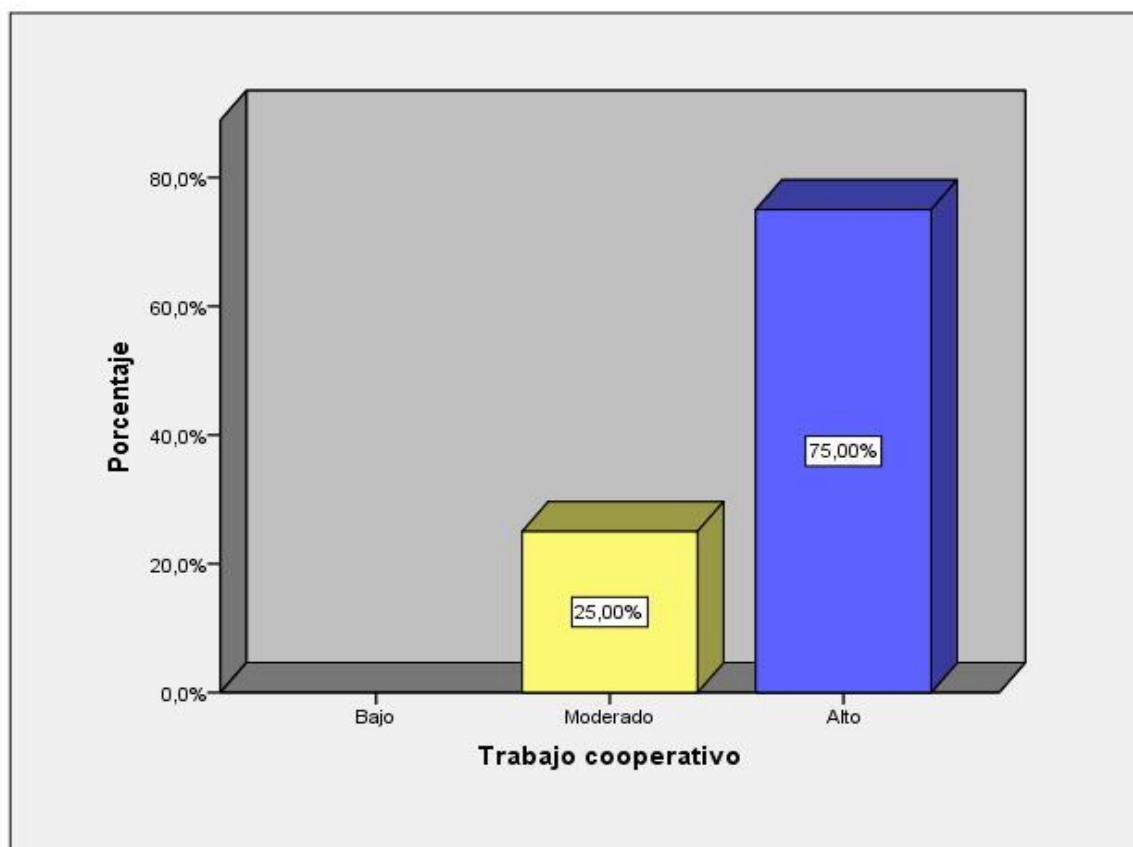
De la tabla 9 y figura 3, se visualiza que el 70% de la muestra evidencia un nivel moderado de homogeneidad del clima afectivo y el 7% un nivel bajo de homogeneidad del clima afectivo.

Tabla 10

*Trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	15	25%
Alto	45	75%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 4. Trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

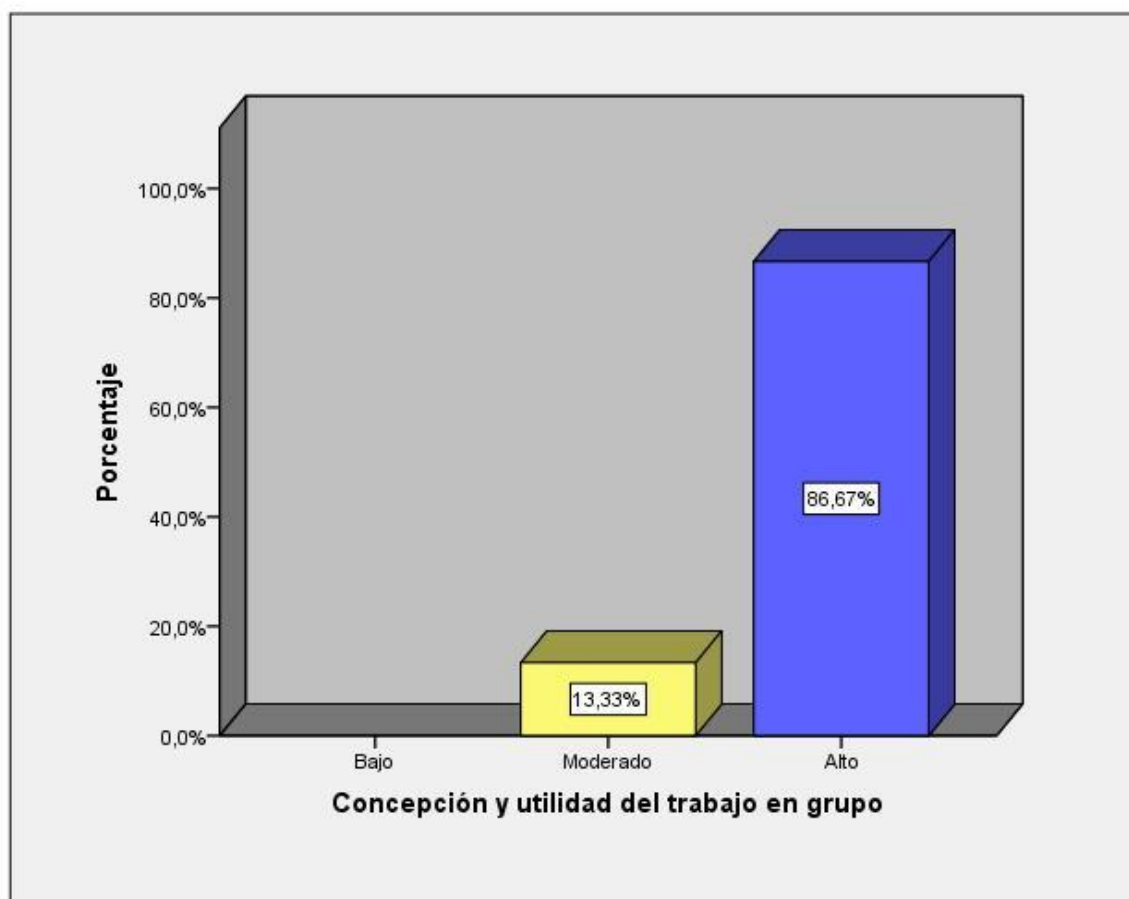
De la tabla 10 y figura 4, se evidencia que el 75% de la muestra muestran un nivel alto de trabajo cooperativo y el 25% de ellos un nivel moderado de trabajo cooperativo.

Tabla 11

*Concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	8	13%
Alto	52	87%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 5. Concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

De la tabla 11 y figura 5, se percibe que el 87% de la muestra de estudio evidencia un nivel alto de concepción y utilidad del trabajo en grupo y el 13% de ellos tienen nivel moderado de concepción y utilidad del trabajo en grupo.

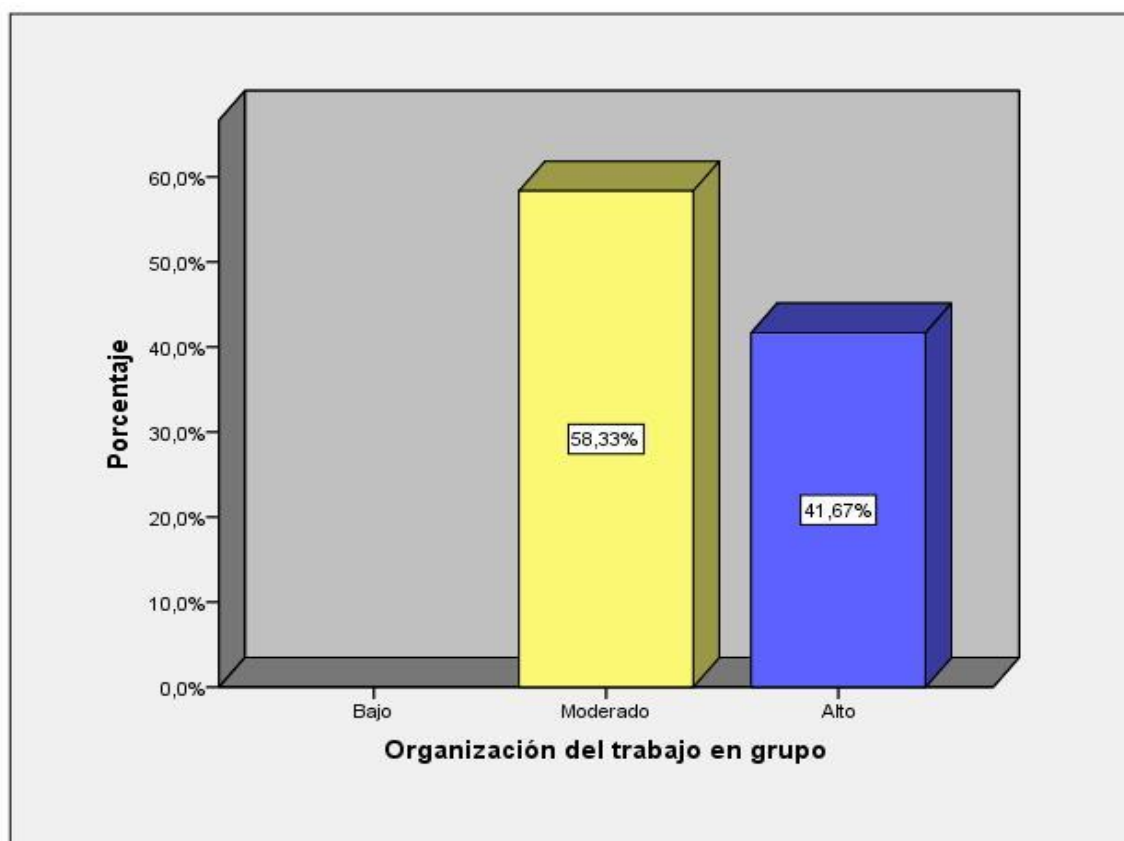


Tabla 12

*Organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	35	58%
Alto	25	42%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 6. Organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

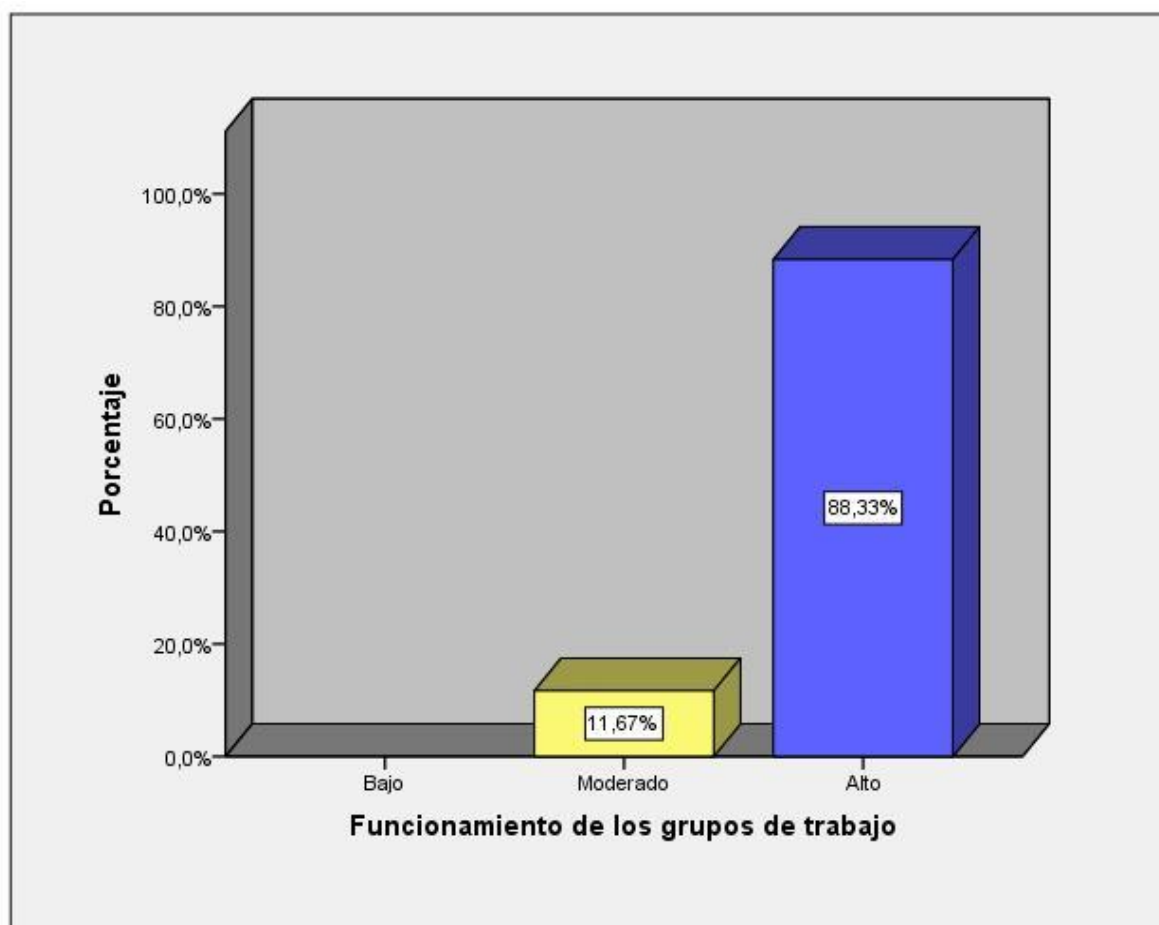
De la tabla 12 y figura 6, se percibe que el 58% de los evaluados presentan un nivel moderado de organización del trabajo en grupo y el 42% de ellos un nivel alto de organización del trabajo en grupo.

Tabla 13

*Funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	7	12%
Alto	53	88%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 7. Funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

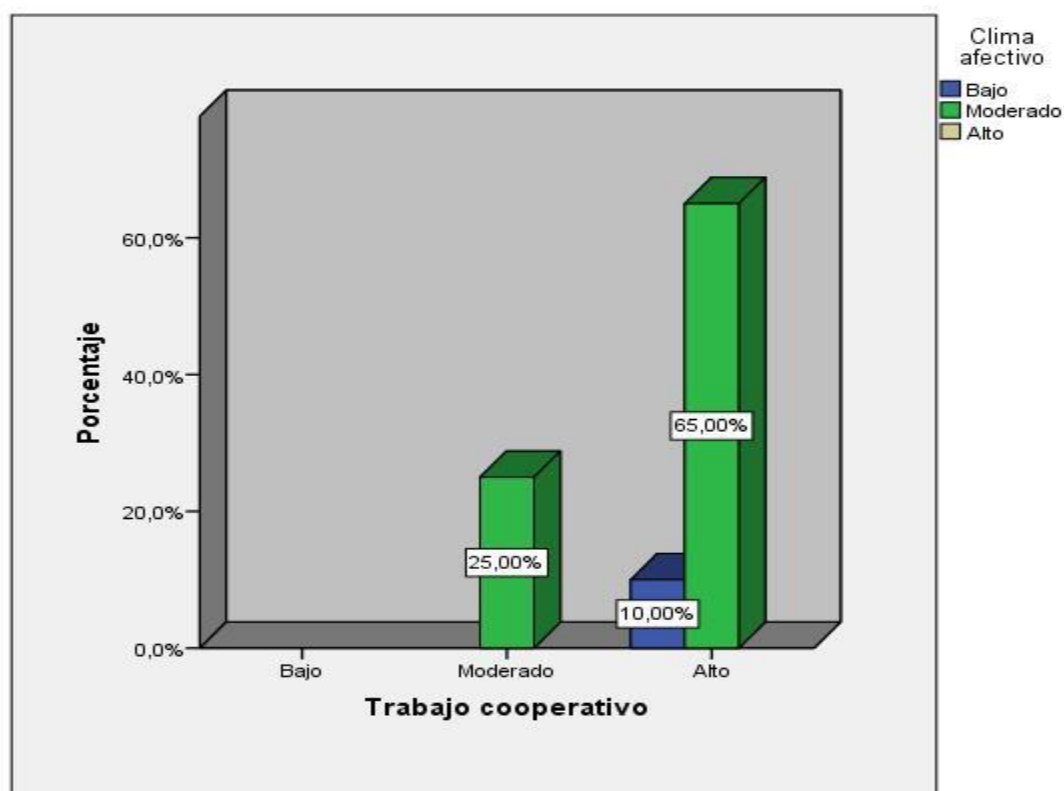
De la tabla 13 y figura 7, se visualiza que el 88% de los evaluados evidencian un nivel alto de funcionamiento de los grupos de trabajo y el 12% un nivel moderado.

Tabla 14

*Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Clima afectivo	Trabajo cooperativo						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	0	0%	6	10%	<b>6</b>	<b>10%</b>
Moderado	0	0%	15	25%	39	65%	<b>54</b>	<b>90%</b>
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>25%</b>	<b>45</b>	<b>75%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 8. Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

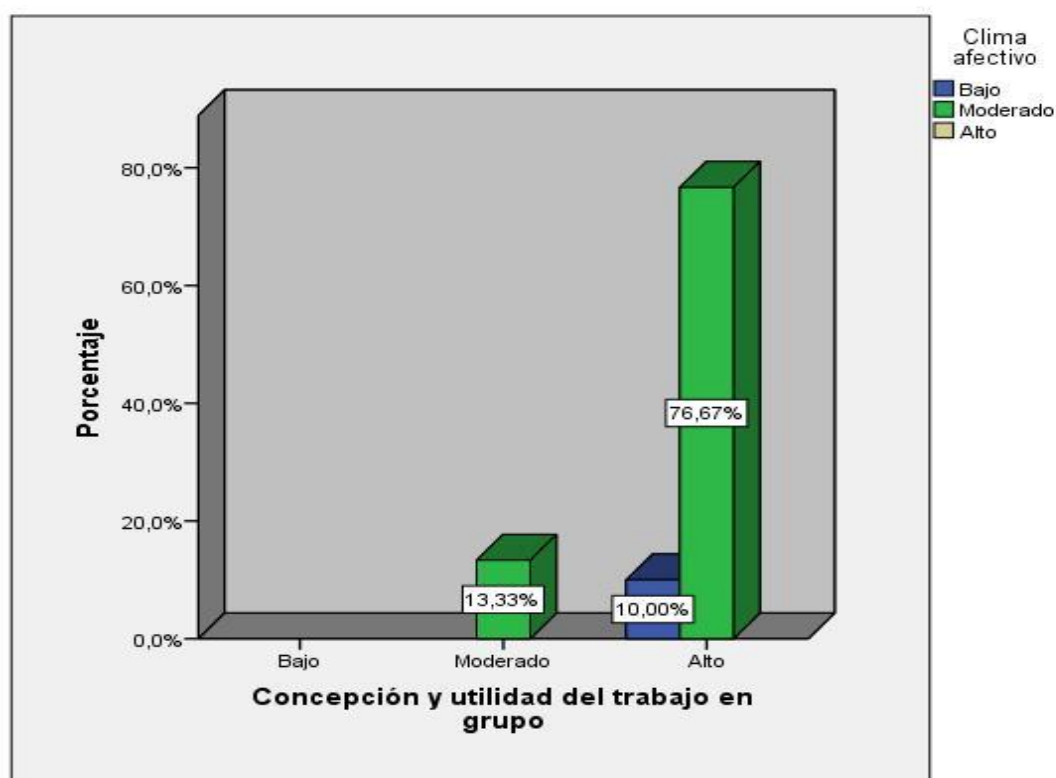
De la tabla 14 y figura 8, se visualiza que el 65% de los docentes evidencian un nivel moderado de clima efectivo y un nivel alto de trabajo cooperativo, así mismo, el 25% de los mismos muestra un nivel moderado de clima efectivo y de trabajo cooperativo.

Tabla 15

*Clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Clima afectivo	Concepción y utilidad del trabajo en grupo						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	0	0%	6	10%	6	10%
Moderado	0	0%	8	13%	46	77%	54	90%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>8</b>	<b>13%</b>	<b>52</b>	<b>87%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 9. Clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

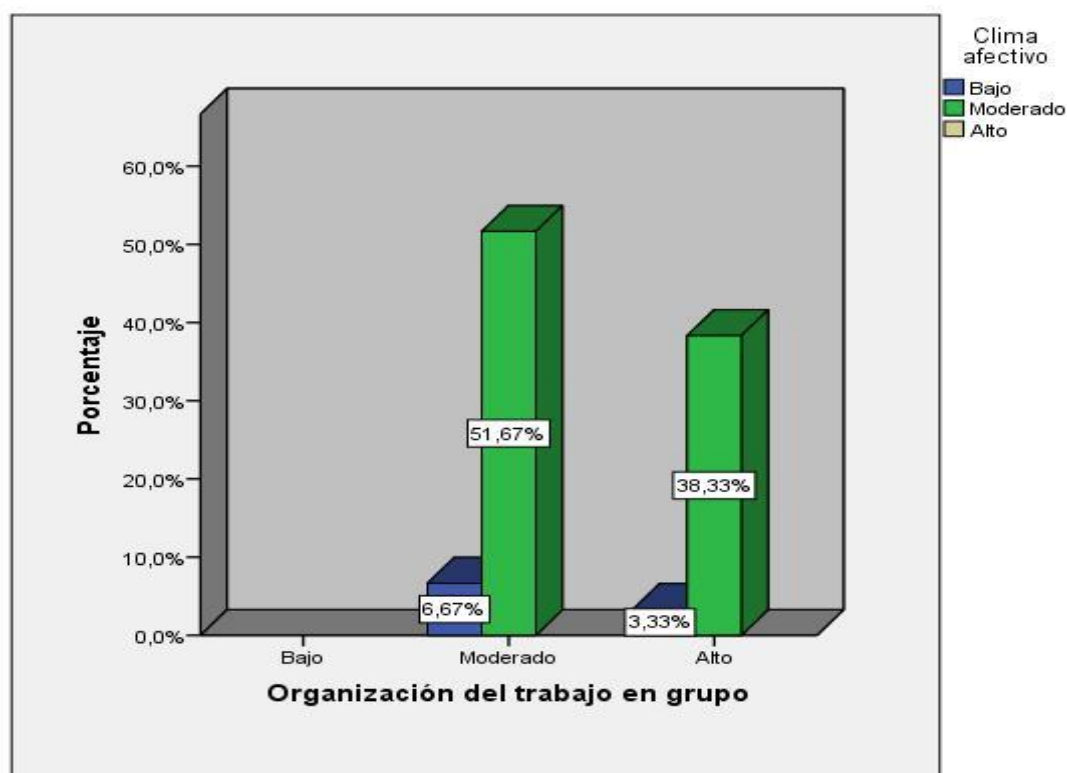
De la tabla 15 y figura 9, se percibe que el 77% de los docentes tienen nivel moderado de clima efectivo y a la vez nivel alto de la concepción y utilidad del trabajo en grupo, así mismo, el 13% de los docentes muestra nivel moderado de clima efectivo y nivel moderado de la concepción y utilidad del trabajo en grupo.

Tabla 16

*Clima afectivo y la organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Clima afectivo	Organización del trabajo en grupo						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	4	7%	2	3%	6	10%
Moderado	0	0%	31	52%	23	38%	54	90%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>35</b>	<b>58%</b>	<b>25</b>	<b>42%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 10. Clima afectivo y la organización del trabajo en grupo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

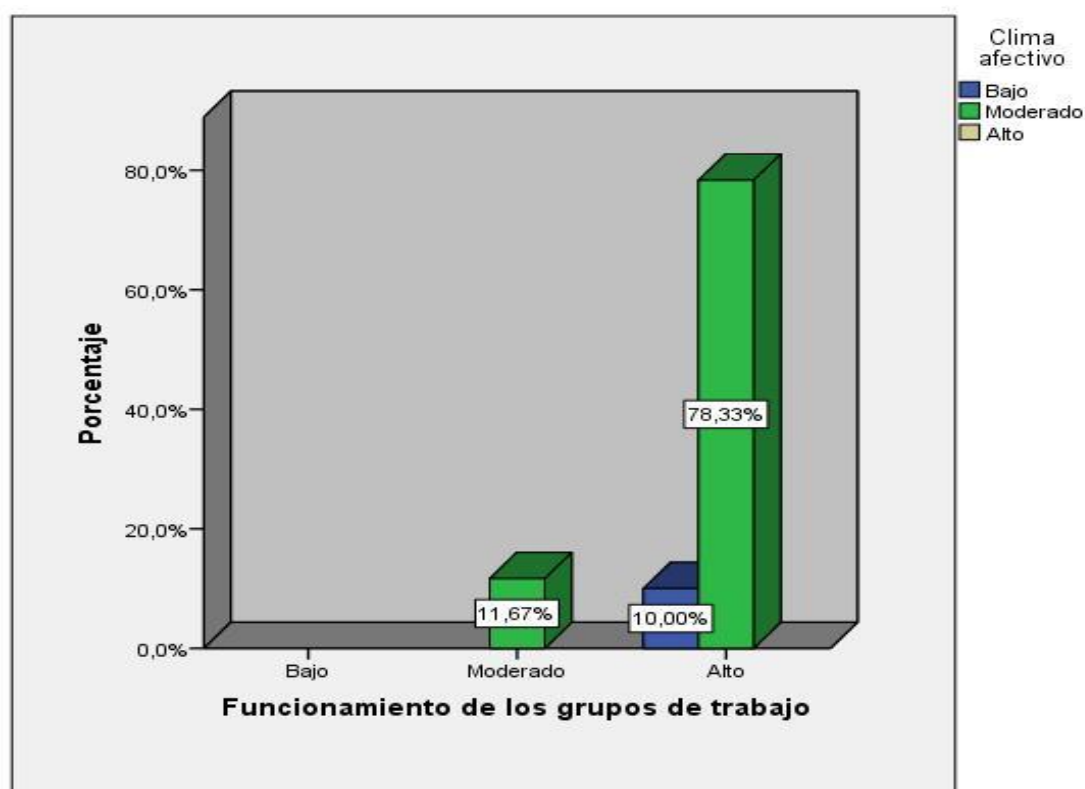
De la tabla 16 y figura 10, se percibe que el 52% de la muestra evidencian nivel moderado de clima efectivo y a la vez nivel moderado de la organización del trabajo en grupo y el 38% muestra un nivel moderado de clima efectivo y un nivel alto de la organización del trabajo en grupo.

Tabla 17

*Clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Clima afectivo	Funcionamiento de los grupos de trabajo						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	0	0%	6	10%	<b>6</b>	<b>10%</b>
Moderado	0	0%	7	12%	47	78%	<b>54</b>	<b>90%</b>
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>	<b>12%</b>	<b>53</b>	<b>88%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 11. Clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

De la tabla 17 y figura 11, se percibe que el 78% de los docentes evidencian un nivel moderado de clima efectivo y un nivel alto del funcionamiento de los grupos de trabajo, así mismo, el 12% evidencia un nivel moderado de clima efectivo y a un nivel moderado del funcionamiento de los grupos de trabajo.

### 3.2. Resultados inferenciales

#### Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se experimentó por medio del Coeficiente de Correlación de Pearson, pues por la prueba de normalidad de datos las variables y dimensiones presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” (Sig.) es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

Tabla 18

#### *Prueba de normalidad de los datos*

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima afectivo	,061	60	,200*	Normal
Trabajo cooperativo	,085	60	,200*	Normal
Concepción y utilidad del trabajo en grupo	,091	60	,200*	Normal
Organización del trabajo en grupo	,080	60	,200*	Normal
Funcionamiento de los grupos de trabajo	,093	60	,200*	Normal

Fuente: Base de datos

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es considerada grande (60 encuestas).

#### Hipótesis general

#### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

## Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 19

*Coefficiente de correlación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*

		Clima afectivo	Trabajo cooperativo
Clima afectivo	Correlación de Pearson	1	,079
	Sig. (bilateral)		,550
	N	60	60
Trabajo cooperativo	Correlación de Pearson	,079	1
	Sig. (bilateral)	,550	
	N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.079$  lo que indica una correlación positiva despreciable, también el valor de significación observada  $p = 0.550$  es superior al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) por lo que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo.

## Primera hipótesis específica

### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.



**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 20

*Coeficiente de correlación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*

		Clima afectivo	Concepción y utilidad del trabajo en grupo
Clima afectivo	Correlación de Pearson	1	,013
	Sig. (bilateral)		,920
	N	60	60
Concepción y utilidad del trabajo en grupo	Correlación de Pearson	,013	1
	Sig. (bilateral)	,920	
	N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.013$  lo que revela una correlación positiva despreciable, agregado a ello el valor de significación percibido  $p = 0.920$  es superior al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) por lo que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

## Segunda hipótesis específica

### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 21

*Coeficiente de correlación entre clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*

		Clima afectivo	Organización del trabajo en grupo
Clima afectivo	Correlación de Pearson	1	,092
	Sig. (bilateral)		,487
	N	60	60
Organización del trabajo en grupo	Correlación de Pearson	,092	1
	Sig. (bilateral)	,487	
	N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.092$  lo que significa una correlación positiva despreciable, también el valor de significación observada  $p = 0.487$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en efecto, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) evidenciando que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

### **Tercera hipótesis específica**

#### **Hipótesis de Investigación**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.

#### **Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 22

*Coefficiente de correlación entre clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*

		Clima afectivo	Funcionamiento de los grupos de trabajo
Clima afectivo	Correlación de Pearson	1	,077
	Sig. (bilateral)		,560
	N	60	60
Funcionamiento de los grupos de trabajo	Correlación de Pearson	,077	1
	Sig. (bilateral)	,560	
	N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.077$  lo que demuestra una correlación positiva despreciable, agregado a ello el valor de significación observada  $p = 0.560$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en efecto, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) evidenciando que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo.

## **IV. Discusión**

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson en la presente investigación muestra 0.079 lo cual revela una correlación positiva despreciable, agregado a ello el valor de significación observada  $p = 0.550$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en efecto a relación no es significativa por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo en la muestra estudiada, en contraposición a lo mencionado Díaz (2014) en la investigación titulada: Comunicación organizacional y trabajo cooperativo en trabajadores de una universidad de la ciudad de Quetzaltenango se concluye que existe relación entre ambas variables., adversa a la investigación puesto que no determina que en la institución haya un buen clima afectivo para referir que estas influyan en los trabajos cooperativos, las que se pueden dar a partir de las decisiones personales y grupales o según la motivación de cada persona en este caso docente así cómo refiere Rengifo (2015) realizó la investigación Clima afectivo y la motivación al logro profesional docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.013$  lo que revela una correlación positiva despreciable, agregado a ello el valor de significación observada  $p = 0.920$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en efecto la relación no es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación revelando que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes, al contrario de la investigación referimos a Paredes (2011) quien investigó el tema titulado: cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos, que si existe una relación lineal positiva y significativa entre la cohesión de equipos de trabajo y clima laboral., mientras que Mendoza (2011) quien realizó una investigación entre clima afectivo y desempeño docente en los centros educativos de inicial de la Red N°9 - Callao. Llegando a comprobar que existe una relación significativa entre las variables de estudio, en ambos casos si existe relación y el clima afectivo si influye en el desempeño de los docentes, así como el trabajo en equipo si influye en el clima organizacional, en el clima laboral, en la institución educativa Enrique Espinosa,

Rímac 2017 los docentes perciben que uno no depende del otro, son elementos aislados.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la que el coeficiente de correlación es  $r = 0.092$  lo que revela una correlación positiva despreciable, también el valor de significación observada  $p = 0.487$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión la relación no es significativa por lo que se rechaza la hipótesis de investigación debido a que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017. Adverso a ello Nuria (2007) en su tesis titulada: Clima afectivo y equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias, el resultado fue que existe una influencia significativa entre el clima afectivo y el rendimiento de los equipos de trabajo, consideramos en el I.E Enrique Espinosa, Rímac 2017 no existe relación porque es un colegio privado que las personas trabajan en equipo por responsabilidad necesidad a pesar de que hay o no un clima afectivo favorable.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, en la que el coeficiente de correlación es  $r = 0.077$  lo que revela una correlación positiva despreciable, también el valor de significación observada  $p = 0.560$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión la relación no es significativa entonces se rechaza la hipótesis de investigación por ende se asume que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017. Adverso a lo encontrado en la investigación que realizó Medina (2016) referido a la Relación entre el clima afectivo y la satisfacción laboral de docentes de la institución educativa adventista de la Región de Junín, se recogió la percepción 134 docentes de los que se concluye que sí hay relación significativa entre las variables estudiadas; asimismo, Giraldo (2002, p. 90), en referencia al aprendizaje cooperativo tiene un fundamento básico en la (a) valorar del potencial educativo y la interacción grupal, (b) tiene en cuenta los valores de socialización e integración como educativos y (c) el aumento del rendimiento escolar. El trabajo cooperativo conduce a buenos resultados de la institución fundamentalmente a

desarrollar buenas relaciones interpersonales que aparentemente en la institución si existe.

Los resultados de la investigación muestran que el 90% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac tienen un nivel moderado de clima afectivo, esto debido a que los docentes unos a otros se complementan mostrando control emocional al momento de relacionarse en las diferentes funciones que se le asignan, en concordancia a lo referido Franco (1998) refiere que para desarrollar el clima afectivo es necesario instaurar controles emocionales en las personas que les permitan descubrir formas aceptables en la sociedad que les ayuden a expresar sus emociones de esa manera interactuar y conocer el carácter de los individuos nos conducen a conocer sus emociones y por ende a mejorar su modo de actuar frente a su entorno, es así que los docentes de la I.E el presente año trabajaron más unidos que antes esto debido a múltiples conversaciones y capacitaciones que tuvieron, si se maneja un clima afectivo entonces podemos aseverar que el desempeño de los docentes será cada día mejor.

De Rivera, 1992; Hurley, 1997, refiere que las experiencias afectivas son importantes en una institución y siempre son elemento fundamental en el área organizacional que se utilizan para referirse a las percepciones que los colaboradores de una organización, es por ello que en la investigación las percepciones de unos otros docentes respecto a la intensidad del clima afectivo varían, si bien en general hay un clima afectivo aceptable debido a la realización de los trabajos en común .No obstante al referirnos a la intensidad del clima afectivo dónde el afecto es la más importante en la institución los docentes perciben que el 40 % que no es la prioridad , el afecto es circunstancial y probablemente no sincera.

En la investigación en lo que respecta a los resultados descriptivos el 75% de los docentes perciben que en la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac presenta un alto nivel de trabajo cooperativo, en concordancia a ello Ovejero (2012), en su investigación sobre aprendizaje cooperativo: Un eficaz instrumento de trabajo en las escuelas multiculturales y multiétnicas del siglo XXI, llevada a cabo en la Universidad de Oviedo concluye que la imagen de la escuela o



institución educativa se ve reflejada según a la sociedad de la que es parte, tanto sus rasgos y su problemática. En consecuencia, en la institución presentan dificultades para conseguir una satisfactoria cohesión grupal, con las implicancias que ello tiene tanto para el trabajo escolar como en el resultado fundamental en el fracaso escolar, y para lograr una alta cohesión grupal, el trabajo cooperativo es fundamental para el logro de los objetivos institucionales en la educación básica regular, el trabajo cooperativo es un valor incorporado al currículo formativo, indispensable para la intervención educativa en un aula como para su labor como pieza de una comunidad educativa con la cual debe comprometerse.(Klein, Kuh, Chun, Hamilton y Shavelson, 2015).

En el estudio se observa que el 87% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac presentan un nivel alto de concepción y utilidad del trabajo en grupo puesto que los docentes consideran que es necesario planificar y organizarse para la distribución equitativa de las funciones, asimismo, mantener una comunicación clara y oportuna para el éxito de las actividades, en respaldo a ello Cabrera, Colbeck y Terenzini, (2001) hacen mención que el trabajo cooperativo demanda de una planificación minuciosa y constante de la intervención para lograr las condiciones oportunas que precisa esta metodología, y que los centros educativos, no poseen, ya que se conforman los grupos, no por afinidad más bien por necesidad, sin tomar en cuenta aspectos de perfil idóneo en múltiples responsabilidades, a pesar de la formación de grupos por necesidad los docentes perciben que la organización del trabajo en grupo se encuentra en un 58% a aceptación de ello.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

No existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

**Segunda**

No existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

**Tercera**

No existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

**Cuarta**

No existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera**

Se recomienda a los directivos y docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017 practicar un clima afectivo para que los docentes se encuentren mejor motivados y de esa manera puedan dar mejor servicio a los estudiantes.

**Segunda**

Se recomienda a los agentes educativos, directivos, docentes, padres de familia y estudiantes realizar trabajos cooperativos para que todos los procesos administrativos y académicos funcionen apropiadamente en la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

**Tercera**

Se recomienda a los jefes o responsables de los grupos de trabajo establecer con claridad la función de cada miembro del equipo para no duplicar trabajos y elaborar un informe integral de lo realizado.

**Cuarta**

Se recomienda a los responsables de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017. Formar grupo de trabajo según el perfil que requiera la actividad, para que las acciones que se realicen sean las mejores.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Aguilar. H (2016) *Trabajo en Equipo y Clima Organizacional* (Tesis de maestría): Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Aguilar. R y De La cruz. J (2017) *Clima afectivo en los docentes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú* (Tesis profesional): Universidad Nacional del Centro del Perú, repositorio UNCP. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3404>
- Aguirre, D. (2006). *El valor de la autoestima*, (4a. ed.) Guatemala: Edita. AGLA
- Andalucía J. (2009) Fragmento tomado de “*Metodologías Participativas y Formación Virtual en las Organizaciones solidarias*”. 3113&folderId=67862&name=DLFE-3936.pdf. [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/comunidad/institutodeadministracionpublica/comunidad/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id=45](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/comunidad/institutodeadministracionpublica/comunidad/c/document_library/get_file?p_l_id=45)
- Andrés, M. (2004). *El maestro está allí...y te llama*, (1a. ed.) Colombia: Edita. Sociedad de San Pablo
- Arias, J. (2005). *Aprendizaje cooperativo*, Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Ashforth, B. y Humphrey, R. (1995). *Emotion in the workplace: A reappraisal. Human Relations*, 48, 97-125.
- Ashkanasy, N. (2002). Studies of cognition and emotion in organizations: Attribution, affective events, emotional intelligence and perception of emotion. *Australian Journal of Management*, 27, 11-20.
- Ashkanasy, N. (2003). *Emotions in organizations: A multi-level perspective*. In F. Dansereau, y F.U. Yammarino (Eds.), *Research in Multi-level Issues, Volume 2: Multi-level Issues in Organizational Behavior and Strategy* (pp. 9 – 54). Amsterdam: Elsevier Science.

- Brazelton, T.B. y Cramer B. (1993). *La relación más temprana*, Buenos Aires: Ed. Paidós. Martínez-Tur 2003,
- Cabrera, A., Colbeck, C. y Terenzini, PV (2001). Developing performance indicators for assessing classroom teaching practices and student learning. *Research in Higher Education*, 42(3), 327-352.
- Campos, M. (2008). *Dinámicas para la convivencia humana*, (1a. ed.) Bolivia: Edita Paulinas.
- Casso, A. (2004). *La educación infantil: métodos, técnicas y organización*, (1a. ed.) España: Edita. EDIDE, S.L.
- Cléries, X. (2006). *La comunicación una competencia esencial para los profesionales de la salud*, (1a. ed.) España: Edita. Masson S.A
- Cooper, C.L., y Williams, S. (1994). *Creating Healthy Work Organizations*. Chichester, UK: Wiley.
- COPARE (1998). *Diseño de la reforma educativa*. (2a. ed.) Guatemala: BIRF-3003-GU.
- Corrales, M. (1993) *Lenguaje logo II, integrando ideas*, (1a. ed.) San José Costa Rica: Edita. Universidad Estatal a Distancia.
- Cunha, H. y Cunha, S (2001). *Um mergulho no brincar*. 1º ed. São Paulo: Aquariana, 2001.
- De Dreu, C. K. W., y Van Vianen, A. E. M. (2001). *Managing relationship*
- De Rivera J. (1992). Emotional climate: Social structures and emotional dynamics. *International Review of Studies on Emotions*, 2, 197-218.
- Díaz de Santos Ciegg, B. (2000). *Inspiración, influencia, acción, motivación al instante*, (1a. ed.) México: Edita. Granica México S.A. DE C.V. Clifford 2006.



- Díaz, S. (2014). *Comunicación Organizacional y Trabajo Cooperativo en Trabajadores de una Universidad de la Ciudad de Quetzaltenango* (Tesis profesional): Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- DICADE y DIGEBI (2007). *Currículum Nacional Base, tercer grado, nivel primario*, (1a. ed.) Guatemala: Edita. DICADE y DIGEBI
- Dornyei, Z. (2008). *Estrategia de motivación en el aula de lenguas*, (1a. ed.) España: Edita. UOC.
- Espada, M. (2003). *Nuestro motor emocional "la motivación"* (1a. ed.) México:
- Ferreiro G, R (2003). *Estrategias Didácticas del Aprendizaje Cooperativo. El Constructivismo Social, una nueva forma de Enseñar y Aprender*. México. Editorial Trillas.
- Ferreiro G, R y Calderón E, M (2001). *El ABC del Aprendizaje Cooperativo. Trabajo en equipo para enseñar y aprender*. México. Editorial Trillas.
- Ferreiro, R. (2006). *Nuevas alternativas de enseñar y aprender: el aprendizaje cooperativo*. México, Editorial Trillas.
- Fidalgo, A. (2011) *Trabajo en grupo y trabajo cooperativo. Similitudes y semanas*. Innovación Educativa
- Flores. H y Cuba. G (2010) *Relación entre Clima Afectivo y Desempeño Docente del Centro Educativo 4021 de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría): Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Franco, T. (1998). *Vida afectiva y educación infantil*, (1a. ed.) España: Edita. Narcea, S.A.
- Gamero, N. (2008) en un estudio *El clima afectivo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*. Universidad de Valencia.

- García Cabrera, M<sup>a</sup> del Mar; González López, Ignacio y Mérida Serrano, Rosario (2012). Validación del cuestionario de evaluación acoes. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (1), 87-109.
- García, C. (2007) *A estudiar se aprende metodología de estudio sesión por sesión*, Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- García, M.; González, I. y Mérida, R. (2012) Validación del cuestionario de evaluación ACOES. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 30, núm. 1, Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica- Murcia, España.
- García, R. (2004). *Educación para la salud, reto de nuestro tiempo*, (3a. ed.) España: Edita. Días de Santo.
- García, V., Gómez, G., Jiménez, C. y Medina, A. (1991). *Ambiente, organización y diseño educativa*, (1a. ed.) España: Edita RIALP, S.A.
- Gay, J. (2006). *Máster Biblioteca Práctica de Comunicación. Expresión escrita*. Enciclopedia (OCEANO). Disponible [www.oceano.com](http://www.oceano.com)
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Giraldo, César (2007). *¿Protección o desprotección social?* Bogotá: Desde Abajo, Cesde, Universidad Nacional de Colombia.
- Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós
- González, N. y López, A. (2001). *La autoestima medios y estrategias de intervención a través de una experiencia en la construcción del ser*, (1a. ed.) México: Edita. Universidad autónoma de México.
- González-Romá, V., Peiró, J.M., Subirats, M., y Mañas, M.A. (2000a). *The validity of affective work team climates*. En M.

- González-Roma, V., Peiró, J.M., Tordera, N., y Belmonte, J. (2000b). *Emotional climates at work. Determinants of the formation processes of collective emotions*. Trabajo presentado al XXVII International Congress of Psychology, Stockholm, Sweden.
- González-Romá, V., Peiró, J.M., y Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87, 465-473.
- González-Roma, V., West, M.A., y Borrill, C.S. (2003). *Demographic Diversity and Team Innovation: Testing a Curvilinear Relationship Model*. Manuscrito no publicado. University of Valencia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Ultra.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.<sup>a</sup> ed.). México. Editorial Ultra.
- Jacob, A. (2004). *Cuaderno juvenil, identidad y participación ciudadana*, (2a. edición) Guatemala: Edita Pro joven y Pre paz.
- Johnson, D (1999). *Los nuevos círculos del aprendizaje la cooperación en el aula y la escuela*, Argentina, Aique Grupo Editor S.A.
- Johnson, D. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Paidós. Argentina
- Johnson, D. W., Johnson, R. T. y Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.
- Kelly, J.R., y Barsade, S.G. (2001). Mood and emotion in small groups and workteams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 99-130.
- Klein, S. P., Kuh, G., Chun, M., Hamilton, L. y Shavelson, R. (2005). *An Approach to Measuring Cognitive Outcomes Across Higher Education Institutions*. *Higher Education*, 46 (3), 251-276.

- Kozlowski, S.W., y Klein, K.J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes*. En K.J. Klein y S.W. Kozlowski (Eds.), *A Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations. Foundations, Extensions and New Directions* (pp. 3-90). San Francisco: Jossey-Bass.
- Langevin, L. (2000). *La comunicación: un arte que se aprende*, (2a. ed.) España: Edita. Sal Tarae.
- Lira, J. (2015). *Kart Popper: Controversias en filosofía de la ciencia*. (2.a ed.).
- Lonergan, B. (2004). *Estudio sobre la comprensión humana*, (1a. ed.) España: Edita. Graficas Verona S.A.
- Loughlin, C. y Suina, J. (2002). *El ambiente de aprendizaje: diseño y organización*, (5a. ed.) España: Edita. Morata. S.L.
- Medina. C (2016) *Relación entre el Clima Afectivo y la Satisfacción Laboral de Profesores de un Centro Educativo Adventista de la Región de Junín* (Tesis profesional): Universidad Peruana Unión, repositorio UPEU. Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/517>
- Medina, M. y Verdejo, A. (2001). *Evaluación del aprendizaje estudiantil*, (3a. ed.) San Juan Puerto Rico: Edita. Isla Negra
- Mendoza. A (2011). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 - Callao* (Tesis profesional): Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Muñoz, L. (2011). *Clima del aula para favorecer aprendizajes*. USIL. Perú.
- Nuria. V (2007) *Clima afectivo y equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias* (Tesis doctoral): Universidad de Valencia, España. Recuperado de: [http://www.academia.edu/19081849/El\\_clima\\_afectivo\\_en Equipos\\_de\\_trabajo\\_Antecedentes\\_y\\_consecuencias](http://www.academia.edu/19081849/El_clima_afectivo_en Equipos_de_trabajo_Antecedentes_y_consecuencias)

- Ovejero (2012), Aprendizaje Cooperativo: Un eficaz instrumento de trabajo en las escuelas multiculturales y multiétnicas del siglo XXI, (Tesis profesional): Universidad de Oviedo, España. *Revista electrónica iberoamericana de psicología social*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1088505>.
- Ovejero, A. (2012). *El Aprendizaje Cooperativo: Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona. PPU.
- Paredes. M (2011). *Cohesión de Equipos de Trabajo y Clima Laboral Percibido por Los Empleados de La Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Biblioteca UM, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/257/Tesis%20Paredes%20Saavedra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paulo, F. (2004). *Didáctica de la filosofía para la pedagogía del concepto*, (1a. ed.) Colombia: Edita. San Pablo
- Peiró, J.M., y Munduate, L. (2001). Research developments on Work and Organizational Psychology in Spain: An overview. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 31-48.
- Peiró, S. (2009). *Valores educativos y convivencia*, (1a. ed.) Ecuador: Edita. Club Universitario.
- Pirola-Merlo, A., Härtel, C., Mann, L., y Hirst, G. (2002). *How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams. The Leadership Quarterly*, 13, 561- 581.
- Piaget, J. (1995). *La teoría de Piaget*, en: Infancia y Aprendizaje. Barcelona.
- PROEMBI, PROEIMCA y DIGEBI (2007). *Maya Kem*, Guatemala Ciega, B. (2000). *Inspiración, influencia, acción, motivación al instante*, (1a. ed.) México: Edita. Granica México S.A. DE C.V.

- Prot, B. (2005). *Pedagogía de la motivación*, (1a. ed.) España: Edita. Narcea S.A.
- Pujolàs, P. (2001). *Atención a la diversidad y aprendizaje cooperativo en la educación obligatoria*. Málaga
- Pújolas, P. (2008): *Nueve ideas clave del aprendizaje cooperativo*. Barcelona. Grao, 2008. Pág. 58.
- Rengifo. A (2015) *Clima afectivo y la motivación al logro profesional docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana* (Tesis de Maestría): Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, repositorio. Recuperado de: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3992>
- Rue,J. *El trabajo Cooperativo*. GIAC (2010), extraído el 5 de julio desde [.Giac.upc.es/pag/giac\\_cas/giac\\_que\\_es.htm](http://Giac.upc.es/pag/giac_cas/giac_que_es.htm).
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.ª ed.).
- Urbano, C. (2005), *El aprendizaje cooperativo en discurso escrito en el aula de ELE*. Instituto Cervantes, Casablanca.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (3.a ed.).
- Vigotsky, L (1987): *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Madrid, Editorial Grijalbo
- Waldrom, V. R. (2000). *Relational experiences and emotion at work*. En S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations*, 2nd ed. (pp. 64– 82). London: Sage Publishing.
- Weiss, H.M., y Cropanzano, R. (1996). *Affective events story: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. En B.M Staw, y L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1-74). Greenwich, CT: JSI Press.

Yarce, J. (2004). *Valor para vivir los valores*, (1a. ed.) Colombia: Edita. Nomos S.A.

Yarce, J. (2009). *El poder de los valores*, (1a. ed.) Colombia: Edita. Liderazgo

## **ANEXOS**



## Anexo 1: Artículo científico

**TÍTULO:** Clima afectivo y trabajo cooperativo en los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017

**AUTORA:** Liliana Hilda Aldazábal Melgar

[lilianaldazabal@hotmail.com](mailto:lilianaldazabal@hotmail.com)

### RESUMEN

La investigación nace por la inquietud de saber cómo se encontraba el clima afectivo de los docentes de la institución educativa, cuyo propósito está centrado en determinar la relación del clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

La metodología tiene un enfoque cuantitativo, el método aplicado es el hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 60 docentes de los niveles de primaria y secundaria, aplicándose dos instrumentos que miden el clima afectivo y el trabajo cooperativo ambos estandarizados cuya validez fueron realizados por los autores a través del análisis confirmatorio de los ítems y la confiabilidad por el alpha de cronbach.

Los resultados inferenciales se realizaron con R Pearson dónde se demuestra en el trabajo la no existencia de la relación entre clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, concluyendo que el clima afectivo bueno o malo no quiere decir que el trabajo cooperativo sea bueno, dependerá de acciones individuales o grupales de los docentes.

### PALABRAS CLAVES

Clima afectivo, trabajo cooperativo, concepción y utilidad, organización, funcionamiento

## **ABSTRACT**

The research was born out of concern to know how was the affective climate of teachers of the educational institution, whose purpose is focused on determining the relationship of the affective climate in the cooperative work of teachers of the educational institution Enrique Espinosa, Rímac 2017.

The methodology has a quantitative approach, the applied method is the hypothetical deductive, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. A sample of 70 teachers was taken from the primary and secondary levels, applying two instruments that measure the affective climate and cooperative work, both standardized whose validity was made by the authors through the confirmatory analysis of the items and the reliability by the alpha of cronbach.

The inferential results were made with R Pearson, where the non-existence of the relationship between affective climates in the cooperative work of the teachers of the educational institution Enrique Espinosa, Rímac 2017 is demonstrated, concluding that the good or bad affective climate does not want to say that cooperative work is good depends on individual or group actions of teachers.

## **KEYWORDS**

Affective climate, cooperative work, conception and usefulness, organization, functioning

## **INTRODUCCIÓN**

La investigación pretendió establecer si existe relación entre la variable clima afectivo y trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac, donde se identificó que la comunicación que se recibe y reproduce entre los agentes educativos no es la correcta, asimismo la integración es muy pobre sobre todo si nos referimos a la totalidad de sus integrantes, los docentes demuestran inseguridad en sus acciones, a la espera de indicaciones; no

se encuentran predispuestos a realizar actividades, lo que puede tener relación con la conducción o dirección de la institución ya que está dirigida por varios hermanos y la mayor parte de las decisiones son pensadas en intereses personales más no institucionales, encontrando desacuerdos entre ellos y esto genera desconcierto en el personal, con dichas acciones crea un ambiente de desconfianza, a ello sumamos la falta compromiso del director, quien se ausenta de la institución, delega funciones a los coordinaciones, no muestra interés en el trabajo en equipo, es importante realizar esta investigación porque permitirá identificar si existe algún tipo de relación entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes, que según los resultados alcanzados permitirá realizar recomendaciones en pro de la unión institucional.

### Clima afectivo

Para esta investigación las experiencias afectivas colectivas serán conocidas como “clima afectivo”. El concepto de clima es un constructo perteneciente al área organizacional y se utiliza este término para referirse a las percepciones que los colaboradores de una organización comparten. A pesar de ello, se puede emplear este constructo para representar las respuestas afectivas compartidas por los integrantes de un equipo. Por ende, las conceptualizaciones de “clima emocional” y “clima afectivo” han empezado a tomar fuerza dentro de la literatura (De Rivera, 1992; Hurley, 1997). Ambos conceptos representan gran importancia dentro del ambiente de una organización.

Para la presente investigación, el concepto a manejar acerca del clima afectivo será definido como “Los estados de ánimo compartidos por los integrantes de un equipo de trabajo” (Gamero, 2008). De acuerdo con Gamero, el clima afectivo permite que los miembros de un equipo de trabajo aprenden a compartir sus estados de ánimo y emociones.

### Trabajo cooperativo

Trabajo cooperativo como “un valor añadido en su currículo formativo, imprescindible tanto para la intervención educativa en un aula como para su labor

como miembro de una comunidad educativa con la que debe estar comprometido” (Klein, Kuh, Chun, Hamilton y Shavelson, 2015, p. 271). El trabajo cooperativo es un valor importante en la labor educativa que requiere compromiso de los miembros de la comunidad educativa.

García, González y Mérida (2012, p. 89) Citan a Cabrera, Colbeck y Terenzini, (2001, p.327) que refiere que el trabajo cooperativo requiere de una planificación detallada y rigurosa de la intervención para conseguir las condiciones idóneas que precisa esta metodología, condiciones que, en la institución universitaria, no siempre tienen lugar.

## **METODOLOGÍA**

El mencionado estudio supone una investigación sustantiva, según Sánchez y Reyes (2015, p.46) la investigación sustantiva es estudiar la realidad tal cual es en una situación espacio-temporal presentada

El enfoque de la investigación es cuantitativo que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, donde cada etapa precede a la siguiente y no se puede eludir ninguna. Además, utiliza la recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico. El presente estudio cuenta con un diseño no experimental de corte transversal.

El nivel de la presente investigación es correlacional porque busca establecer la relación que tienen las variables propuestas: clima afectivo y trabajo cooperativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.157). El presente estudio se plantea bajo un método hipotético deductivo, siguiendo la postura de Lira (2015, p.52).

En esta investigación se ha trabajado con la totalidad de la población que consta de 60 docentes. Para esta investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento de recolección de datos empleado para esta investigación es el cuestionario. Sánchez y Reyes (2015, p.164) definen

que los cuestionarios son documentos o formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio

## RESULTADOS

Tabla 1

*Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017*

Clima afectivo	Trabajo cooperativo						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	0	0%	6	10%	<b>6</b>	<b>10%</b>
Moderado	0	0%	15	25%	39	65%	<b>54</b>	<b>90%</b>
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>25%</b>	<b>45</b>	<b>75%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

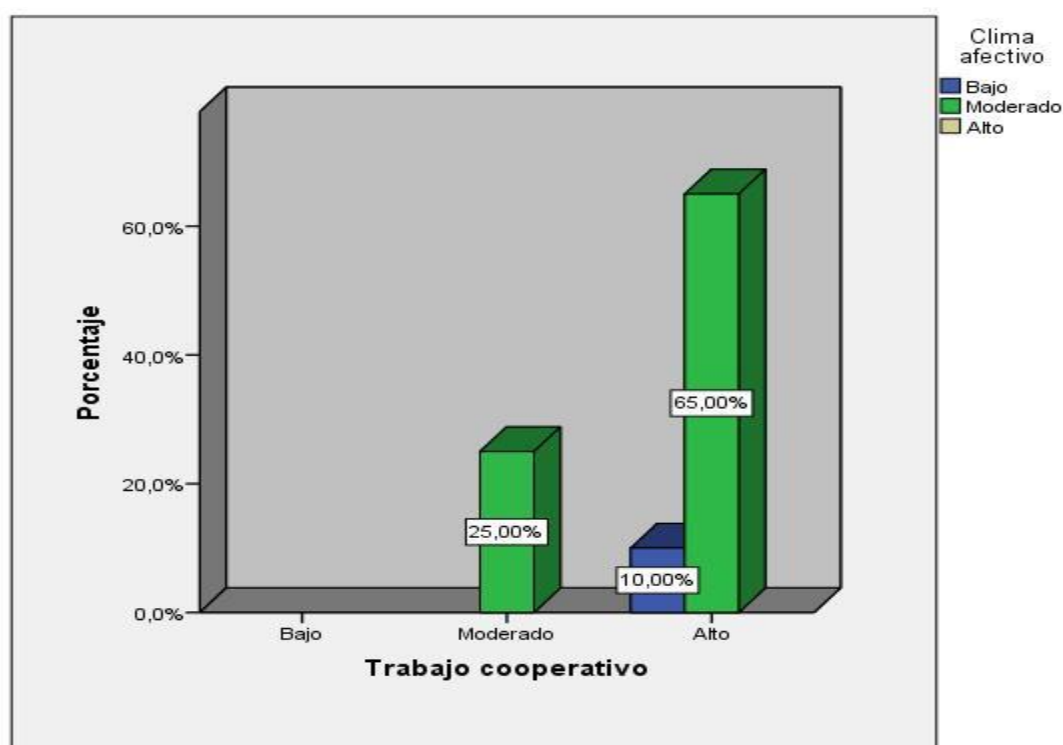


Figura 1. Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017

De la tabla 13 y figura 8, se observa que el 65% de los docentes presentan un nivel moderado de clima efectivo y a la vez presentan un nivel alto de trabajo cooperativo, así mismo, el 25% de los docentes presentan un nivel moderado de clima efectivo y a la vez presentan un nivel moderado de trabajo cooperativo.

Tabla 2

*Coeficiente de correlación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017*

		Clima afectivo	Trabajo cooperativo
Clima afectivo	Correlación de Pearson	1	,079
	Sig. (bilateral)		,550
	N	60	60
Trabajo cooperativo	Correlación de Pearson	,079	1
	Sig. (bilateral)	,550	
	N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.079$  lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada  $p = 0.550$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

## DISCUSIÓN

Los resultados de la Prueba de Correlación de Pearson en la presente investigación muestra  $0.079$  lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada  $p = 0.550$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación no es significativa por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, en contraposición a lo mencionado Díaz (2014) en la investigación titulada: Comunicación organizacional y trabajo

cooperativo en trabajadores de una universidad de la ciudad de Quetzaltenango se concluye que existe relación entre ambas variables., adversa a la investigación puesto que no determina que en la institución haya un buen clima afectivo para referir que estas influyan en los trabajos cooperativos, las que se pueden dar a partir de las decisiones personales y grupales o según la motivación de cada persona en este caso docente así cómo refiere Rengifo (2015) realizó la tesis Clima afectivo y la motivación al logro profesional docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se concluye que el clima institucional está relacionado significativamente con la motivación al logro profesional

## **CONCLUSIONES**

No existe relación directa y significativa entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.

## **REFERENCIAS**

- Gamero, N. (2008) en un estudio *El clima afectivo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*. Universidad de Valencia.
- García Cabrera, M<sup>a</sup> del Mar; González López, Ignacio y Mérida Serrano, Rosario (2012). *Validación del cuestionario de evaluación acoes. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior*. Revista de Investigación Educativa, 30 (1), 87-109.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Ultra.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.a ed.).

### Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017

Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/ Dimensiones e Indicadores																																															
¿Cuál es la relación entre el clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?	Determinar la relación del clima afectivo en el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.	Existe relación entre clima afectivo y el trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.	<p>Tabla 1.</p> <p>Operacionalización de la variable clima afectivo en el colegio</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3"><b>Intensidad del clima afectivo</b></td> <td>Características individuales del clima afectivo</td> <td>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12</td> <td>Nada 1 , Poco 2, Nivel Medio 3, Bastante 4 Mucho 5.</td> </tr> <tr> <td>Conflicto relacional</td> <td>13,14,15,16,</td> <td rowspan="2">Nunca 1, Pocas veces 2. Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, muchas veces 5</td> </tr> <tr> <td>Conflicto de tarea</td> <td>17,18, 19,20,21,22,23</td> </tr> <tr> <td rowspan="4"><b>Homogeneidad del clima afectivo</b></td> <td>Interacción entre los miembros del equipo</td> <td>24, 25, 26, 27, 28, 29, 30</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo 1, bastante en desacuerdo 2, algo en desacuerdo 3, algo de acuerdo 4, bastante de acuerdo 5, totalmente de acuerdo 6</td> </tr> <tr> <td>Normas de regulación afectiva</td> <td>31, 32,33</td> </tr> <tr> <td>Comparación afectiva</td> <td>34,35,36,37,38</td> </tr> <tr> <td>Rendimiento del equipo</td> <td>39, 40</td> <td>Muy mal 1, mal 2, regular 3 ,bien 4, Muy bien 5</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Nuria Gamero Vázquez- Universitat De València Publicacions (2008)</small></p> <p>Tabla 2</p> <p>Operacionalización de la variable trabajo cooperativo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Concepción y utilidad del trabajo en grupo</b></td> <td>Concepción del trabajo en grupo.</td> <td>1. 2. 3. 4. 5.</td> <td rowspan="2">Escala Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Utilidad del trabajo en grupo para su formación.</td> <td>6. 7. 8. 9. 10. 11.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3"><b>Organización del trabajo en grupo</b></td> <td>Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado</td> <td>12. 13. 14. 15.</td> <td rowspan="3">1= Total desacuerdo  5= totalmente de acuerdo.</td> </tr> <tr> <td>Criterios para organizar los grupos</td> <td>16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23.</td> </tr> <tr> <td>Normas de los grupos</td> <td>24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Funcionamiento De los grupos de trabajo</b></td> <td>Funcionamiento interno de los grupos</td> <td>33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.</td> </tr> <tr> <td>Eficacia del trabajo grupal :</td> <td>40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>MP del Mar García Cabrera, Ignacio González López y Rosario Mirada Serrano (2012)</small></p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	<b>Intensidad del clima afectivo</b>	Características individuales del clima afectivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Nada 1 , Poco 2, Nivel Medio 3, Bastante 4 Mucho 5.	Conflicto relacional	13,14,15,16,	Nunca 1, Pocas veces 2. Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, muchas veces 5	Conflicto de tarea	17,18, 19,20,21,22,23	<b>Homogeneidad del clima afectivo</b>	Interacción entre los miembros del equipo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Totalmente en desacuerdo 1, bastante en desacuerdo 2, algo en desacuerdo 3, algo de acuerdo 4, bastante de acuerdo 5, totalmente de acuerdo 6	Normas de regulación afectiva	31, 32,33	Comparación afectiva	34,35,36,37,38	Rendimiento del equipo	39, 40	Muy mal 1, mal 2, regular 3 ,bien 4, Muy bien 5	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	<b>Concepción y utilidad del trabajo en grupo</b>	Concepción del trabajo en grupo.	1. 2. 3. 4. 5.	Escala Ordinal	Utilidad del trabajo en grupo para su formación.	6. 7. 8. 9. 10. 11.	<b>Organización del trabajo en grupo</b>	Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado	12. 13. 14. 15.	1= Total desacuerdo  5= totalmente de acuerdo.	Criterios para organizar los grupos	16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23.	Normas de los grupos	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.	<b>Funcionamiento De los grupos de trabajo</b>	Funcionamiento interno de los grupos	33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.	Eficacia del trabajo grupal :	40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																															
<b>Intensidad del clima afectivo</b>	Características individuales del clima afectivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Nada 1 , Poco 2, Nivel Medio 3, Bastante 4 Mucho 5.																																															
	Conflicto relacional	13,14,15,16,	Nunca 1, Pocas veces 2. Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, muchas veces 5																																															
	Conflicto de tarea	17,18, 19,20,21,22,23																																																
<b>Homogeneidad del clima afectivo</b>	Interacción entre los miembros del equipo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Totalmente en desacuerdo 1, bastante en desacuerdo 2, algo en desacuerdo 3, algo de acuerdo 4, bastante de acuerdo 5, totalmente de acuerdo 6																																															
	Normas de regulación afectiva	31, 32,33																																																
	Comparación afectiva	34,35,36,37,38																																																
	Rendimiento del equipo	39, 40	Muy mal 1, mal 2, regular 3 ,bien 4, Muy bien 5																																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																															
<b>Concepción y utilidad del trabajo en grupo</b>	Concepción del trabajo en grupo.	1. 2. 3. 4. 5.	Escala Ordinal																																															
	Utilidad del trabajo en grupo para su formación.	6. 7. 8. 9. 10. 11.																																																
<b>Organización del trabajo en grupo</b>	Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado	12. 13. 14. 15.	1= Total desacuerdo  5= totalmente de acuerdo.																																															
	Criterios para organizar los grupos	16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23.																																																
	Normas de los grupos	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.																																																
<b>Funcionamiento De los grupos de trabajo</b>	Funcionamiento interno de los grupos	33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.																																																
	Eficacia del trabajo grupal :	40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49																																																
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>																																																
¿Cuál es la relación del clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?	Establecer la relación del clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017	Existe relación entre clima afectivo y la concepción y utilidad del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.																																																
¿Cuál es la relación del clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?	Establecer la relación del clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017	Existe relación entre clima afectivo y la organización del trabajo en grupo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.																																																
¿Cuál es la relación del clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017?	Establecer la relación del clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017.	Existe relación entre clima afectivo y el funcionamiento de los grupos de trabajo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017, es directa y significativa.																																																



Autora: Liliana Aldazabal Melgar

<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>	<b>Resultados de investigación</b>
<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica sustantiva descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población: 60 docentes</b></p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Encuesta e</b> instrumento la Escala de clima afectivo en el aula Nuria Gamero Vázquez de la Universidad de Valencia Servei de Publicacions (2008).</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Encuesta e</b> instrumento cuestionario de evaluación ACOES. análisis del trabajo cooperativo en educación secundaria- percepción de docentes de M<sup>a</sup> del Mar García Cabrera, Ignacio González López y Rosario Mérida Serrano (2012)</p>	<p>Resultados descriptivos con niveles, frecuencias y porcentajes interpretados según datos establecidos por lo baremos.</p> <p>Resultados inferenciales: Con pruebas de regresión logística para ver la influencia de una variable sobre otra.</p>

### Anexo 3: Instrumentos

#### CUESTIONARIO DE CLIMA AFECTIVO

Estimado docente es necesario a conocer tu opinión sobre clima afectivo.

Responda a este cuestionario, evaluando cada afirmación con la máxima sinceridad y agradecemos tu colaboración. Debes **señalar con una X según corresponda**.

De la pregunta 1 al 12 las escalas son: Nada 1 - Poco 2 - Nivel Medio 3 - Bastante 4 - Mucho 5	<i>N</i>	<i>P</i>	<i>N</i> <i>M</i>	<i>B</i>	<i>M</i>
	1	2	3	4	5
1) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tenso</i> ?					
2) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Nervioso/a</i> ?					
3) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Ansioso/a</i> ?					
4) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Relajado/a</i> ?					
5) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tranquilo/a</i> ?					
6) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Calmado/a</i> ?					
7) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Triste</i> ?					
8) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Pesimista/a</i> ?					
9) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Desanimado/a</i> ?					
10) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Alegre</i> ?					
11) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Optimista</i> ?					
12) ¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Animado/a</i> ?					
Del 13 Al 30 las escalas son: <b>Nunca 1, Pocas veces 2, Frecuencia media 3, Bastantes veces 4, Muchas veces 5</b>	1	2	3	4	5
	<i>N</i>	<i>P</i> <i>V</i>	<i>F</i> <i>M</i>	<i>B</i> <i>V</i>	<i>MV</i>
13) ¿Con qué frecuencia surgen problemas personales entre los miembros de tu colegio?					

14) ¿Con qué frecuencia hay conflictos personales entre los miembros de tu colegio?						
15) ¿Con qué frecuencia hay tensión entre los miembros de tu colegio?						
16) ¿Con qué frecuencia sobrepasa los límites razonables entre los miembros de tu colegio?						
17) ¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio tienen opiniones opuestas sobre el trabajo del equipo?						
18) ¿Con qué frecuencia en el colegio hay conflictos debido a distintos puntos de vista sobre el trabajo realizado?						
19) ¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre las tareas a realizar en equipo?						
20) ¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?						
21) ¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre la forma de realizar una tarea grupal?						
22) ¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio hay conflictos relacionados con la delegación de tareas?						
23) ¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?						
24) ¿Con qué frecuencia comenta con tus compañeros la organización de los trabajos en el colegio?						
25) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el ambiente en el colegio?						
26) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre los objetivos de del colegio?						
27) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las relaciones entre los integrantes del colegio?						
28) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las normas y procedimientos que se establecieron en el colegio?						
29) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las posibilidades de innovación que ofrecen en el colegio?						
30) ¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el funcionamiento del aula?						
Del ítem 31 al 38 las escalas son:	1	2	3	4	5	6
<b>Totalmente en desacuerdo 1, Bastante en desacuerdo 2, Algo en desacuerdo 3, Algo de acuerdo 4, Bastante de acuerdo 5, Totalmente de acuerdo 6.</b>	<b>T</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>T</b>
	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
31) En mi colegio las personas saben qué emociones expresar en cada momento.						
32) En mi colegio existen ciertas normas no escritas sobre cuáles son los sentimientos que se puede expresar y cuáles no.						
33) En mi colegio existen ciertas costumbres que ayudan a los estudiantes						

34) Cuando surge algún problema en el colegio, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros.					
35) Suelo comparar mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio.					
36) Para saber cómo reaccionar ante ciertas situaciones, observo las reacciones emocionales de mis compañeros del colegio.					
37) Comparando mis reacciones emocionales con las de mis compañeros comprendo mejor mis emociones					
38) Cuando logramos un éxito importante, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio.					
El ítem 39 y 40 sus escalas son:  <b>Muy mal 1, Mal 2, Regular 3, Bien 4, Muy bien 5</b>	<b>M</b>	<b>M</b>	<b>R</b>	<b>B</b>	<b>MB</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
39) ¿Cómo cree usted que sus compañeros del colegio realizan el trabajo?					
40) ¿Cuál es la calidad del trabajo que realizan en su colegio?					

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN ACOES. ANÁLISIS  
DEL TRABAJO COOPERATIVO EN EDUCACIÓN  
SECUNDARIA- PERCEPCIÓN DE DOCENTES**

La intención de esta Escala es conocer qué piensas y cómo valoras el uso del trabajo en grupo en tu organización como docente. Por ello, te pedimos que respondas con la máxima sinceridad y te agradecemos tu colaboración.

Debes **señalar con una X** el nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a los ítems formulados, sabiendo que el 1 significa *En total desacuerdo* y el 5 *Totalmente de acuerdo*.

En total desacuerdo    Totalmente de acuerdo

<b>D. 1 VALORACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO EN GRUPO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Considero que el trabajo en grupo es:</b>					
1. Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes...					
2. Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as					
3. Una forma de comprender mejor los conocimientos					
4. Una manera de compartir el volumen de trabajo total					
5. Una manera de facilitar la preparación de los exámenes					
<b>Personalmente, el trabajo en grupo me ayuda a:</b>					
6. Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas					
7. Sentirme parte activa de mi propio proceso de enseñanza y aprendizaje					
8. Entender los conocimientos e ideas de los compañeros y compañeras					

9. Comprender la importancia del trabajo coordinado en el desarrollo profesional como docente					
10. Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes					
11. Buscar información, investigar y aprender de forma autónoma					
<b>D.2 VALORACIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO</b>					
<b>Sobre la planificación que hace el profesorado del trabajo en grupo opino que:</b>					
12. La cantidad de trabajos de grupo solicitados se adecuan a la carga lectiva del curso					
13. El nivel de dificultad de los trabajos de grupo es el adecuado para nuestra formación					
14. Existe coordinación entre los trabajos de grupo solicitados en las distintas áreas					
15. La asistencia a clases reuniones de grupo o equipo resuelve las dudas que me surgen en la elaboración del trabajo solicitado por el área.					
<b>La constitución del grupo debe:</b>					
16. Realizarla el docente aplicando criterios de amistad					
17. Realizarla el docente aplicando criterios académicos					
18. Realizarla el director o coordinadores aplicando criterios académicos					
19. Tener una composición diversa de los miembros del grupo (edad, sexo, formación, experiencias...)					
20. Ser estable a lo largo del trabajo asignado (trimestre o semestre)					
21. Modificarse para la realización de diferentes actividades en una misma área					
22. Incorporar el nombramiento de un coordinador o coordinadora de grupo					

23. Tener un número de participantes (indica en el cuadro en blanco el número que te parezca más oportuno)					
<b>Las normas de funcionamiento del grupo:</b>					
24. No debe existir ninguna norma					
25. Deben existir normas, pero establecidas por los docentes de cada equipo.					
26. Deben existir normas, pero establecidas por el director o coordinador					
27. Deben ser negociadas entre el director y los profesores					
28. Deben estar recogidas en un documento donde se concreten las responsabilidades que asume el grupo					
29. Deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que constituyen el grupo					
30. Deben incluir las consecuencias que tendrían para los participantes no cumplir los compromisos asumidos					
31. Deben concretar el horario y lugar de las reuniones					
32. Deben incluir la obligatoriedad de asistir a las reuniones					
<b>VALORACIONES SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO</b>					
<b>Habitualmente, al hacer un trabajo de grupo:</b>					
33. Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar					
34. Consultamos la documentación básica aportada por el profesor/a					
35. Realizamos búsqueda de información en diferentes fuentes (internet, biblioteca...)					
36. Tomamos decisiones, de forma consensuada, para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo					
37. Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás					

están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad					
38. Participamos equitativamente todos los componentes del grupo					
39. Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora					
<b>El rendimiento del grupo mejora si:</b>					
40. El director o coordinador facilita unas pautas claras de las actividades grupales a desarrollar					
41. Las actividades planteadas por el director o coordinador requieren que haya análisis, debate, reflexión y crítica					
42. El director o coordinador supervisa el trabajo del grupo					
43. El director o coordinador controla la asistencia regular a clase					
44. Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación global del área					
45. El director o coordinador nos informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo					
46. El director o coordinador evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo					
47. Se incorpora la autoevaluación de cada docente en la evaluación global del grupo					
48. Nos evaluamos los miembros del grupo unos a otros					
49. El director o coordinador le asigna al trabajo de grupo un peso importante en la calificación final del desempeño docente.					



## **Anexo 4: Validez del instrumento**

### **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

#### **Variable: Clima afectivo**

Gamero (2008) define al clima afectivo como los estados de ánimo compartidos por los integrantes de un equipo de trabajo.

#### **Dimensión 1: Intensidad del Clima afectivo**

Gamero (2008) plantea la intensidad del clima afectivo como el promedio de los estados de ánimo (agregados) de los miembros de un grupo.

#### **Dimensión 2: Homogeneidad del Clima afectivo**

Gamero (2008) entiende a la homogeneidad del clima afectivo como el grado de convergencia o similitud de los estados de ánimo de los miembros de un equipo.

#### **Variable: Trabajo cooperativo**

García, Gonzáles y Mérida (2012) refiere que el trabajo cooperativo requiere de una planificación detallada y rigurosa de la intervención para conseguir las condiciones idóneas que precisa esta metodología.

#### **Dimensión 1: Concepción y utilidad del trabajo en grupo**

García, Gonzáles y Mérida (2012) plantea que la concepción del trabajo en grupo es responsable de clarificar las representaciones mentales y significados que se poseen respecto al trabajo en grupo y la utilidad de trabajar en grupo es para potenciar las interacciones sociales y autonomía.

#### **Dimensión 2: Organización del trabajo en grupo**

García, Gonzáles y Mérida (2012) define la organización como la planificación de los detalles precisos para el desarrollo del trabajo planteado.

#### **Dimensión 3: Funcionamiento de los grupos de trabajo**

García, Gonzáles y Mérida (2012) se entiende como la relación con la secuencia de acciones ejecutadas en el proceso del trabajo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA AFECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tenso</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
2	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Nervioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
3	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Ansioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
4	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Relajado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
5	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tranquilo/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
6	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Calmado/a</i> ? 1. Nada	✓		✓		✓		

	2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho						
7	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Triste</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
8	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Pesimista/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
9	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Desanimado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
10	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Alegre</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
11	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Optimista</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
12	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Animado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	

13	<p>¿Con qué frecuencia surgen problemas personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<p>¿Con qué frecuencia hay conflictos personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<p>¿Con qué frecuencia hay tensión entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<p>¿Con qué frecuencia sobrepasa los límites razonables entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio tienen opiniones opuestas sobre el trabajo del equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<p>¿Con qué frecuencia en el colegio hay conflictos debido a distintos puntos de vista sobre el trabajo realizado?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre las tareas a realizar en equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
20	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
21	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre la forma de realizar una tarea grupal?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
22	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio hay conflictos relacionados con la delegación de tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
23	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
24	<p>¿Con qué frecuencia comenta con tus compañeros la organización de los trabajos en el colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces</p>	✓		✓		✓					

	5. Muchas veces						
25	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el ambiente en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
26	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre los objetivos de del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
27	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las relaciones entre los integrantes del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
28	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las normas y procedimientos que se establecieron en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
29	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las posibilidades de innovación que ofrecen en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
30	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el funcionamiento del aula? 1. Nunca 2. Pocas veces	✓		✓		✓	

	3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces						
	<b>DIMENSION 2: HOMOGENEIDAD DEL CLIMA AFECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	En mi colegio las personas saben qué emociones expresar en cada momento. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	En mi colegio existen ciertas normas no escritas sobre cuáles son los sentimientos que se puede expresar y cuáles no. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
33	En mi colegio existen ciertas costumbres que ayudan a los estudiantes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Cuando surge algún problema en el colegio, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Suelo comparar mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo						
36	Para saber cómo reaccionar ante ciertas situaciones, observo las reacciones emocionales de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Comparando mis reacciones emocionales con las de mis compañeros comprendo mejor mis emociones. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Cuando logramos un éxito importante, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	¿Cómo cree usted que sus compañeros del colegio realizan el trabajo? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	
40	¿Cuál es la calidad del trabajo que realizan en su colegio? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL

DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de 10 del 2017



Firma del Experto Informante.

Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY  
Docente Universitaria

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO COOPERATIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONCEPCIÓN Y UTILIDAD DEL TRABAJO EN GRUPO</b>							
1	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes... 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
2	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
3	Una forma de comprender mejor los conocimientos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Una manera de compartir el volumen de trabajo total 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
5	Una manera de facilitar la preparación de los exámenes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

6	<p>Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
7	<p>Sentirme parte activa de mi propio proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
8	<p>Entender los conocimientos e ideas de los compañeros y compañeras</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
9	<p>Comprender la importancia del trabajo coordinado en el desarrollo profesional como docente</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
10	<p>Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
11	<p>Buscar información, investigar y aprender de forma autónoma</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			

<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>12</b>	La cantidad de trabajos de grupo solicitados se adecuan a la carga lectiva del curso 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>13</b>	El nivel de dificultad de los trabajos de grupo es el adecuado para nuestra formación 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>14</b>	Existe coordinación entre los trabajos de grupo solicitados en las distintas áreas 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>15</b>	La asistencia a clases reuniones de grupo o equipo resuelve las dudas que me surgen en la elaboración del trabajo solicitado por el área. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>16</b>	Realizarla el docente aplicando criterios de amistad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>17</b>	Realizarla el docente aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Totalmente de acuerdo						
18	Realizarla el director o coordinadores aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
19	Tener una composición diversa de los miembros del grupo (edad, sexo, formación, experiencias...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
20	Ser estable a lo largo del trabajo asignado (trimestre o semestre) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
21	Modificarse para la realización de diferentes actividades en una misma área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
22	Incorporar el nombramiento de un coordinador o coordinadora de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
23	Tener un número de participantes (indica en el cuadro en blanco el número que te parezca más oportuno)	✓		✓		✓	

24	<p>No debe existir ninguna norma</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
25	<p>Deben existir normas, pero establecidas por los docentes de cada equipo.</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
26	<p>Deben existir normas, pero establecidas por el director o coordinador</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
27	<p>Deben ser negociadas entre el director y los profesores</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
28	<p>Deben estar recogidas en un documento donde se concreten las responsabilidades que asume el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
29	<p>Deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que constituyen el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p>	✓		✓		✓		

	5. Totalmente de acuerdo						
30	Deben incluir las consecuencias que tendrían para los participantes no cumplir los compromisos asumidos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
31	Deben concretar el horario y lugar de las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	Deben incluir la obligatoriedad de asistir a las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No
33	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Consultamos la documentación básica aportada por el profesor/a 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Realizamos búsqueda de información en diferentes fuentes (internet, biblioteca...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo	✓		✓		✓	

	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
36	Tomamos decisiones, de forma consensuada, para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Participamos equitativamente todos los componentes del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
40	El director o coordinador facilita unas pautas claras de las actividades grupales a desarrollar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
41	Las actividades planteadas por el director o coordinador requieren que haya análisis, debate, reflexión y crítica 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo	✓		✓		✓	



	3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
42	El director o coordinador supervisa el trabajo del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
43	El director o coordinador controla la asistencia regular a clase 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
44	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación global del área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
45	El director o coordinador nos informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
46	El director o coordinador evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
47	Se incorpora la autoevaluación de cada docente en la evaluación global del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	

48	Nos evaluamos los miembros del grupo unos a otros 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
49	El director o coordinador le asigna al trabajo de grupo un peso importante en la calificación final del desempeño docente. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL

DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

26 de 10 del 2017

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

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

  
 -----  
 Dr. ROSA ISABEL RIVERA  
 Firmada por Experto Informante.  
 Docente Universitario

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA AFECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tenso</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
2	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Nervioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
3	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Ansioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
4	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Relajado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
5	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tranquilo/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
6	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Calmado/a</i> ? 1. Nada	✓		✓		✓		

	2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho						
7	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Triste</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
8	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Pesimista/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
9	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Desanimado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
10	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Alegre</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
11	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Optimista</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
12	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Animado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	

13	<p>¿Con qué frecuencia surgen problemas personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
14	<p>¿Con qué frecuencia hay conflictos personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
15	<p>¿Con qué frecuencia hay tensión entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
16	<p>¿Con qué frecuencia sobrepasa los límites razonables entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
17	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio tienen opiniones opuestas sobre el trabajo del equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
18	<p>¿Con qué frecuencia en el colegio hay conflictos debido a distintos puntos de vista sobre el trabajo realizado?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	

19	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre las tareas a realizar en equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
20	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
21	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre la forma de realizar una tarea grupal?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
22	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio hay conflictos relacionados con la delegación de tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
23	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
24	<p>¿Con qué frecuencia comenta con tus compañeros la organización de los trabajos en el colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces</p>	✓		✓		✓					

	5. Muchas veces						
25	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el ambiente en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
26	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre los objetivos de del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
27	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las relaciones entre los integrantes del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
28	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las normas y procedimientos que se establecieron en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
29	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las posibilidades de innovación que ofrecen en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
30	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el funcionamiento del aula? 1. Nunca 2. Pocas veces	✓		✓		✓	

	3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces						
	<b>DIMENSION 2: HOMOGENEIDAD DEL CLIMA AFECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	En mi colegio las personas saben qué emociones expresar en cada momento. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	En mi colegio existen ciertas normas no escritas sobre cuáles son los sentimientos que se puede expresar y cuáles no. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
33	En mi colegio existen ciertas costumbres que ayudan a los estudiantes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Cuando surge algún problema en el colegio, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Suelo comparar mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo	✓		✓		✓	



	5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo						
36	Para saber cómo reaccionar ante ciertas situaciones, observo las reacciones emocionales de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Comparando mis reacciones emocionales con las de mis compañeros comprendo mejor mis emociones. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Cuando logramos un éxito importante, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	¿Cómo cree usted que sus compañeros del colegio realizan el trabajo? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	
40	¿Cuál es la calidad del trabajo que realizan en su colegio? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Alana Elmán de Pivi

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

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

25 de 10 del 2017



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO COOPERATIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONCEPCIÓN Y UTILIDAD DEL TRABAJO EN GRUPO</b>							
1	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes... 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
2	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
3	Una forma de comprender mejor los conocimientos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Una manera de compartir el volumen de trabajo total 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
5	Una manera de facilitar la preparación de los exámenes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

6	<p>Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
7	<p>Sentirme parte activa de mi propio proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
8	<p>Entender los conocimientos e ideas de los compañeros y compañeras</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
9	<p>Comprender la importancia del trabajo coordinado en el desarrollo profesional como docente</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
10	<p>Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			
11	<p>Buscar información, investigar y aprender de forma autónoma</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓			

<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>12</b>	La cantidad de trabajos de grupo solicitados se adecuan a la carga lectiva del curso 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>13</b>	El nivel de dificultad de los trabajos de grupo es el adecuado para nuestra formación 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>14</b>	Existe coordinación entre los trabajos de grupo solicitados en las distintas áreas 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>15</b>	La asistencia a clases reuniones de grupo o equipo resuelve las dudas que me surgen en la elaboración del trabajo solicitado por el área. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>16</b>	Realizarla el docente aplicando criterios de amistad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>17</b>	Realizarla el docente aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Totalmente de acuerdo						
18	Realizarla el director o coordinadores aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
19	Tener una composición diversa de los miembros del grupo (edad, sexo, formación, experiencias...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
20	Ser estable a lo largo del trabajo asignado (trimestre o semestre) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
21	Modificarse para la realización de diferentes actividades en una misma área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
22	Incorporar el nombramiento de un coordinador o coordinadora de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
23	Tener un número de participantes (indica en el cuadro en blanco el número que te parezca más oportuno)	✓		✓		✓	

24	<p>No debe existir ninguna norma</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
25	<p>Deben existir normas, pero establecidas por los docentes de cada equipo.</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
26	<p>Deben existir normas, pero establecidas por el director o coordinador</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
27	<p>Deben ser negociadas entre el director y los profesores</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
28	<p>Deben estar recogidas en un documento donde se concreten las responsabilidades que asume el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
29	<p>Deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que constituyen el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p>	✓		✓		✓		

	5. Totalmente de acuerdo						
30	Deben incluir las consecuencias que tendrían para los participantes no cumplir los compromisos asumidos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
31	Deben concretar el horario y lugar de las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	Deben incluir la obligatoriedad de asistir a las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No
33	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Consultamos la documentación básica aportada por el profesor/a 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Realizamos búsqueda de información en diferentes fuentes (internet, biblioteca...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo	✓		✓		✓	



	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
36	Tomamos decisiones, de forma consensuada, para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Participamos equitativamente todos los componentes del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
40	El director o coordinador facilita unas pautas claras de las actividades grupales a desarrollar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
41	Las actividades planteadas por el director o coordinador requieren que haya análisis, debate, reflexión y crítica 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo	✓		✓		✓	

	3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
42	El director o coordinador supervisa el trabajo del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
43	El director o coordinador controla la asistencia regular a clase 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
44	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación global del área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
45	El director o coordinador nos informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
46	El director o coordinador evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
47	Se incorpora la autoevaluación de cada docente en la evaluación global del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Totalmente de acuerdo						
48	Nos evaluamos los miembros del grupo unos a otros 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
49	El director o coordinador le asigna al trabajo de grupo un peso importante en la calificación final del desempeño docente. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ocana Elvira y Valmi

DNI: 90043433

Especialidad del validador: Dr. de Psicología

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

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

25 de 10 del 2017

\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA AFECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tenso</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
2	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Nervioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
3	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Ansioso/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
4	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Relajado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
5	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Tranquilo/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓		
6	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Calmado/a</i> ? 1. Nada	✓		✓		✓		

	2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho						
7	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Triste</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
8	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Pesimista/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
9	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Desanimado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
10	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Alegre</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
11	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Optimista</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	
12	¿En qué medida el colegio te ha hecho sentir <i>Animado/a</i> ? 1. Nada 2. Poco 3. Nivel medio 4. Bastante 5. Mucho	✓		✓		✓	

13	<p>¿Con qué frecuencia surgen problemas personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
14	<p>¿Con qué frecuencia hay conflictos personales entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
15	<p>¿Con qué frecuencia hay tensión entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
16	<p>¿Con qué frecuencia sobrepasa los límites razonables entre los miembros de tu colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
17	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio tienen opiniones opuestas sobre el trabajo del equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	
18	<p>¿Con qué frecuencia en el colegio hay conflictos debido a distintos puntos de vista sobre el trabajo realizado?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓	

19	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre las tareas a realizar en equipo?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
20	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
21	<p>¿Con qué frecuencia los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre la forma de realizar una tarea grupal?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
22	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio hay conflictos relacionados con la delegación de tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
23	<p>¿Con qué frecuencia entre los miembros de tu colegio están en desacuerdo sobre quién debe hacer qué tareas?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces</p>	✓		✓		✓					
24	<p>¿Con qué frecuencia comenta con tus compañeros la organización de los trabajos en el colegio?</p> <p>1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces</p>	✓		✓		✓					

	5. Muchas veces						
25	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el ambiente en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
26	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre los objetivos de del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
27	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las relaciones entre los integrantes del colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
28	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las normas y procedimientos que se establecieron en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
29	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre las posibilidades de innovación que ofrecen en el colegio? 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces	✓		✓		✓	
30	¿Con qué frecuencia comenta con los compañeros sobre el funcionamiento del aula? 1. Nunca 2. Pocas veces	✓		✓		✓	



	3. Frecuencia media 4. Bastantes veces 5. Muchas veces						
	<b>DIMENSION 2: HOMOGENEIDAD DEL CLIMA AFECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	En mi colegio las personas saben qué emociones expresar en cada momento. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	En mi colegio existen ciertas normas no escritas sobre cuáles son los sentimientos que se puede expresar y cuáles no. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
33	En mi colegio existen ciertas costumbres que ayudan a los estudiantes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Cuando surge algún problema en el colegio, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Suelo comparar mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo						
36	Para saber cómo reaccionar ante ciertas situaciones, observo las reacciones emocionales de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Comparando mis reacciones emocionales con las de mis compañeros comprendo mejor mis emociones. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Cuando logramos un éxito importante, comparo mis reacciones emocionales con las de mis compañeros del colegio. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Bastante en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Bastante de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	¿Cómo cree usted que sus compañeros del colegio realizan el trabajo? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	
40	¿Cuál es la calidad del trabajo que realizan en su colegio? 1. Muy mal 2. Mal 3. Regular 4. Bien 5. Muy bien	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Saavedra, Segundo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

26 de 10 del 2017

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.

**Perez Saavedra Segundo**  
Magister en Gestión Educativa  
Código: 2516 PUCP  
CPP: 0325601051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO COOPERATIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONCEPCIÓN Y UTILIDAD DEL TRABAJO EN GRUPO</b>							
1	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes... 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
2	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
3	Una forma de comprender mejor los conocimientos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Una manera de compartir el volumen de trabajo total 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
5	Una manera de facilitar la preparación de los exámenes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

6	Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
7	Sentirme parte activa de mi propio proceso de enseñanza y aprendizaje 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
8	Entender los conocimientos e ideas de los compañeros y compañeras 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
9	Comprender la importancia del trabajo coordinado en el desarrollo profesional como docente 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
10	Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
11	Buscar información, investigar y aprender de forma autónoma 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>12</b>	La cantidad de trabajos de grupo solicitados se adecuan a la carga lectiva del curso 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>13</b>	El nivel de dificultad de los trabajos de grupo es el adecuado para nuestra formación 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>14</b>	Existe coordinación entre los trabajos de grupo solicitados en las distintas áreas 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>15</b>	La asistencia a clases reuniones de grupo o equipo resuelve las dudas que me surgen en la elaboración del trabajo solicitado por el área. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>16</b>	Realizarla el docente aplicando criterios de amistad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
<b>17</b>	Realizarla el docente aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo	✓		✓		✓	

	5. Totalmente de acuerdo						
18	Realizarla el director o coordinadores aplicando criterios académicos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
19	Tener una composición diversa de los miembros del grupo (edad, sexo, formación, experiencias...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
20	Ser estable a lo largo del trabajo asignado (trimestre o semestre) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
21	Modificarse para la realización de diferentes actividades en una misma área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
22	Incorporar el nombramiento de un coordinador o coordinadora de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
23	Tener un número de participantes (indica en el cuadro en blanco el número que te parezca más oportuno)	✓		✓		✓	

24	<p>No debe existir ninguna norma</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
25	<p>Deben existir normas, pero establecidas por los docentes de cada equipo.</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
26	<p>Deben existir normas, pero establecidas por el director o coordinador</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
27	<p>Deben ser negociadas entre el director y los profesores</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
28	<p>Deben estar recogidas en un documento donde se concreten las responsabilidades que asume el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	✓		✓		✓		
29	<p>Deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que constituyen el grupo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Desacuerdo</p> <p>3. Medianamente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p>	✓		✓		✓		



	5. Totalmente de acuerdo						
30	Deben incluir las consecuencias que tendrían para los participantes no cumplir los compromisos asumidos 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
31	Deben concretar el horario y lugar de las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
32	Deben incluir la obligatoriedad de asistir a las reuniones 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No
33	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
34	Consultamos la documentación básica aportada por el profesor/a 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
35	Realizamos búsqueda de información en diferentes fuentes (internet, biblioteca...) 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo	✓		✓		✓	

	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
36	Tomamos decisiones, de forma consensuada, para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
37	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
38	Participamos equitativamente todos los componentes del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
39	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
40	El director o coordinador facilita unas pautas claras de las actividades grupales a desarrollar 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
41	Las actividades planteadas por el director o coordinador requieren que haya análisis, debate, reflexión y crítica 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo	✓		✓		✓	

	3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo						
42	El director o coordinador supervisa el trabajo del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
43	El director o coordinador controla la asistencia regular a clase 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
44	Los trabajos se valoran adecuadamente en la calificación global del área 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
45	El director o coordinador nos informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
46	El director o coordinador evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	
47	Se incorpora la autoevaluación de cada docente en la evaluación global del grupo 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓	

48	Nos evaluamos los miembros del grupo unos a otros 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		
49	El director o coordinador le asigna al trabajo de grupo un peso importante en la calificación final del desempeño docente. 1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra Segundo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

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

26 de 12 del 2017

Pérez Saavedra Segundo

**Firma del Experto Informante.**  
**Pérez Saavedra Segundo**  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051

## Anexo 5: Carta de autorización

### “AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Lima, 30 de noviembre de 2017

**Señor Carlos Venturo Orbegoso**

**Universidad César Vallejo**

**Director de la Escuela de Posgrado – Filial Lima**

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo, me dirijo a Ud. para comunicarle que la Profesora Liliana Hilda Aldazábal Melgar identificada con DNI N° 08040691 y código de matrícula N° 7001113296, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la unidad de Posgrado que Ud. dirige, desarrolló durante la segunda semana de noviembre de 2017, el trabajo de investigación:

#### **Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017**

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines y usos que crea por conveniente.

Cordialmente:



**José Luis Infantes Espinosa**  
Director de la IEP Enrique Espinosa

Sección de la Institución Educativa Privada  
DIRECCIÓN

Anexo 6: Base de datos

		Clima afectivo																							Homogeneidad del clima											Total							
		Intensidad del clima afectivo																		#*																							
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40		
E1	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	59	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45	104
E2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	4	2	4	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	42	3	2	3	1	2	3	4	6	5	3	5	6	4	6	6	4	5	68	110	
E3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	53	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	61	114	
E4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	46	3	3	3	3	2	3	3	4	4	6	4	3	3	3	4	4	58	104		
E5	2	1	1	4	4	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47	1	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	6	6	5	5	5	5	78	123		
E6	3	2	3	4	4	4	2	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	59	111		
E7	3	3	3	3	5	3	1	1	1	4	4	5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	51	2	4	4	5	2	4	5	3	3	5	1	1	1	1	4	5	51	102			
E8	1	1	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	57	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	1	1	1	4	5	46	103			
E9	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	65	117			
E10	2	1	1	2	3	3	1	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	47	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	55	102			
E11	3	2	2	3	4	4	3	3	1	4	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	51	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	5	50	101		
E12	3	1	3	2	4	4	2	1	2	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	49	2	3	3	2	1	2	2	4	1	1	2	2	3	4	4	4	40	89			
E13	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	50	106			
E14	2	2	2	3	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	49	3	2	3	2	2	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	58	107			
E15	2	2	2	1	3	4	2	2	1	4	4	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	48	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	43	91			
E16	3	3	3	2	2	2	2	1	1	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	60	3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	1	1	4	4	45	105			
E17	2	2	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	61	2	3	2	3	2	3	4	5	5	2	2	6	5	2	4	4	57	118			
E18	1	1	2	3	5	5	1	1	1	4	5	4	1	2	1	1	2	2	1	2	1	48	2	3	2	3	2	3	2	5	3	4	1	2	1	2	4	4	44	92			
E19	3	3	3	4	5	4	2	1	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	3	2	3	1	4	4	39	97			
E20	2	2	1	3	4	4	1	1	1	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	46	2	2	2	1	2	2	4	6	6	1	2	1	1	2	5	5	46	92			
E21	4	5	4	1	4	3	3	1	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	51	3	4	4	4	4	4	4	5	2	5	6	6	6	6	5	4	76	127			
E22	5	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	2	2	1	1	1	53	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	2	1	4	5	2	4	4	61	114		
E23	1	1	1	1	4	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	4	2	1	1	45	1	2	4	4	2	5	5	4	5	2	2	2	2	2	5	5	57	102			
E24	3	2	2	3	4	3	2	1	1	4	4	5	1	1	1	1	2	2	1	2	1	49	3	3	3	1	4	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	64	113			
E25	5	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	52	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	2	1	4	5	2	4	4	61	113		
E26	3	3	3	4	4	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	51	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	1	1	6	1	5	5	78	129			
E27	1	2	1	4	4	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	47	5	5	5	5	5	5	4	1	6	6	6	6	6	1	5	5	81	128			
E28	4	1	1	3	3	3	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	44	5	2	5	5	3	3	5	3	3	2	6	4	1	6	3	5	68	110			
E29	1	2	1	4	4	4	1	2	2	5	5	5	2	1	3	1	2	2	1	3	2	56	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	2	1	1	2	3	4	56	112		
E30	4	2	4	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	55	2	3	3	3	3	3	2	1	4	1	1	1	1	1	4	4	40	95			
E31	2	1	3	4	4	4	1	1	1	5	5	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	60	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	1	2	3	4	5	43	103		
E32	3	2	2	3	4	3	1	1	2	4	4	4	1	1	1	2	1	2	1	2	2	48	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	1	4	2	5	5	62	110		
E33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	58	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	1	1	1	2	2	4	5	109			
E34	2	2	1	3	4	4	1	1	1	3	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	45	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	1	2	2	4	4	62	107			
E35	1	1	1	3	4	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	44	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	6	4	5	71	115		
E36	3	2	2	3	3	3	1	1	1	4	4	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	51	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	1	1	3	1	4	4	43	94			
E37	1	2	2	2	3	4	1	2	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	3	4	4	2	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	68	107			
E38	2	2	1	3	4	3	1	1	1	5	5	5	1	1	2	1	2	2	3	2	2	51	2	3	3	3	3	2	3	2	5	2	1	1	2	1	4	4	44	95			
E39	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	4	4	4	2	4	4	4	5	1	3	1	1	1	1	4	5	49	91			
E40	3	1	2	3	4	4	1	2	2	4	5	5	1	2	2	3	2	3	2	2	2	59	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	5	5	61	120		
E41	3	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	4	1	2	2	1	3	1	1	1	1	44	2	2	3	2	2	3	2	4	3	5	4	2	3	3	4	4	52	96			
E42	1	1	1	3	5	5	2	1	1	5	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	49	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71	120			
E43	3	2	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	46	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	56	102			
E44	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	64	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	5	50	114			
E45	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	67	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	57	124				
E46	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	38	96			



## Anexo 7: Prints de resultados

Feedback Studio - Mozilla Firefox


https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=928291450&lang=es&u=1059571973&s=1

feedback studio | Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa "Enrique Espinosa", Rímac 2017

Resumen de coincidencias

**25 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2	www.tesisenred.net Fuente de Internet	2 %
3	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	revistas.um.es Fuente de Internet	1 %
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unapiquitos... Fuente de Internet	<1 %


**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa "Enrique Espinosa", Rímac 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA**  
 Mg. Liliana Hilda Aldazabal Melgar

**ASESORA**  
 Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN**  
 Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
 Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**  
 2018

Página: 1 de 71 | Número de palabras: 15487

11:54 a. m. 10/03/2018