



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una
institución educativa, Lima 2021

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

AUTORA

Palacios Yesquen, Dely (ORCID: 0000-0001-5691-8994)

ASESOR

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre, a quien admiro por su fortaleza y entrega, a ti Fernando, mi compañero de toda la vida, a mis hijas Delyfer y Gema, que me impulsan a seguir adelante, son la razón y motivo para lograr mis metas. Tío Victoriano, mi eterna admiración por tu sabiduría y grandes enseñanzas. Todos ustedes protagonistas de este sueño alcanzado.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a su tierna Madre, por guiar mi camino y darme fuerza y voluntad para seguir, a la universidad, maestros y compañeros por el conocimiento y experiencias compartidas.

A todas las personas que contribuyeron para hacer posible la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	21
Tabla 2. Baremación de las variables y dimensiones	24
Tabla 3. Tabla cruzada del clima organizacional y trabajo en equipo	26
Tabla 4. Tabla cruzada del clima organizacional y conjunto de personas	27
Tabla 5. Tabla cruzada del clima organizacional y organización del trabajo	28
Tabla 6. Tabla cruzada del clima organizacional y objetivos en común	29
Tabla 7. Prueba de normalidad	30
Tabla 8. Interpretación del índice correlacional	31
Tabla 9. Correlación del clima organizacional y trabajo en equipo	33
Tabla 10. Correlación del clima organizacional y conjunto de personas	34
Tabla 11. Correlación del clima organizacional y organización del trabajo	35
Tabla 12. Correlación del clima organizacional y objetivos en común	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de estudio	20
Figura 2. Descriptivo del clima organizacional y trabajo en equipo	26
Figura 3. Descriptivo del clima organizacional y conjunto de personas	27
Figura 4. Descriptivo del clima organizacional y organización del trabajo	28
Figura 5. Descriptivo del clima organizacional y objetivos en común	29

Resumen

El presente trabajo de investigación que lleva como título “Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y trabajo en equipo.

La metodología empleada para el cumplimiento del objetivo, fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, el cual contó con una población de 40 docentes de una institución educativa, y como muestra se consideró la misma cantidad, siendo de carácter censal, a quienes para recabar datos se seleccionó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, que fueron validados por tres expertos en la materia, además, la confiabilidad se dio mediante el alfa de Cronbach evidenciando que los cuestionarios poseen un índice de 0,958 y 0,975 respectivamente

Los resultados obtenidos por medio de la correlación de Spearman, permitieron afirmar que existe correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, con un $Rho = 0,668$, y una $sig = 0,000$ menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que es significativa, positiva y moderada, es decir, si el clima organizacional es el apropiado entonces el trabajo en equipo es eficiente y viceversa.

Palabras clave: clima organizacional, trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo.

Abstract

The present research work entitled "Organizational climate and teamwork in teachers of educational institution. Lima, 2021", had the objective of determining the relationship between organizational climate and teamwork.

The methodology used to achieve the objective was applied, quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational level and non-experimental design, which had a population of 40 teachers educational institution, and the same number was considered as a sample, The survey was selected as a technique to collect data and two questionnaires as instruments, which were validated by three experts in the field, in addition, the reliability was given by Cronbach's alpha showing that the questionnaires have an index of 0.958 and 0.975 respectively.

The results obtained through Spearman's correlation, allowed affirming that there is a correlation between organizational climate and teamwork, with an $Rho=0.668$, and a $sig=0.000$ less than 0.05, rejecting the null hypothesis and concluding that it is significant, positive and moderate, that is, if the organizational climate is appropriate then teamwork is efficient and vice versa.

Keywords: Organizational climate, teamwork, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente siglo XXI, son perceptibles los firmes cambios en los diversos sectores de la sociedad, quienes a menudo demandan que sean atendidos los objetivos propuestos desde sus campos para que la sociedad prospere, los cuales deben de implementarse en el ámbito educacional, para su desenvolvimiento y respuesta a futuro, por tal motivo, la figura del director debe destacar, porque organizaciones internacionales lo toman en cuenta como un miembro indispensable y principal en la acción de las escuelas de todo el mundo (Reyes et ál., 2017), por ello, las competencias de liderar, direccionar, gestionar, trabajar en equipo y generar un buen clima organizacional, son solo algunas de las actuaciones que el directivo debe de reforzar y promover.

Asimismo, mencionar que una escuela responde a la demanda social y educativa, teniendo en cuenta las necesidades de los docentes, porque su práctica docente es fundamental, esta aporta al logro de metas propuestas, fomentando un clima organizacional apropiado, lo cual asegura que el profesorado se comprometa y esté motivado (Zuniga y Pizarro, 2018).

A nivel internacional, la pandemia Sars-COV2, ha traído consigo consecuencias graves, además de disponer un aislamiento y distanciamiento social, llevando a paralizar diversas actividades económicas, comerciales, educativas, entre otros, trayendo consigo el cierre de escuelas y afectando a más de 1,600 millones de escolares (Naciones Unidas, 2020), Además, dicha situación, acota que a diario, los docentes tengan que enfrentar realidades variadas al comunicarse con los integrantes de la comunidad educacional (Rodríguez et ál., 2017), siendo dicha acción estresante generando frustración y actitudes negativas, por ello, es relevante que se promocionen cursos o talleres que fomenten un apropiado clima organizacional y trabajo en equipo, necesarios para que la motivación y compromiso docente no se vea afectado.

En el ámbito nacional, la gestión de diversas entidades públicas no es efectiva, trayendo consigo problemas graves, en cuanto a las metas institucionales se refiere, sin ella no se llega a tener éxito y toda propuesta que se plantee no será efectiva si quienes trabajan no se sienten comprometidos ni motivados con lo que aspira una organización (Murieta y Farie, 2020), por ello es necesario, que toda

entidad educativa mejore su funcionamiento, gestión y administración para hacer realidad sus fines y cumplirlos (Troya et ál., 2018), es decir, que deben buscar las causalidades que generan los problemas en su acción asociados al clima organizacional.

También señalar, que actualmente, no es sencillo, promover un espíritu para trabajar en equipo, y sin, embargo se puede trabajar de esa manera, aunque no siempre ello asegura el intercambio profundo, sustancial y transparente de las metas educativas, los problemas sobre la labor docente o demanda educativa del estudiantado (Krichiesky y Murillo, 2018), es así, que falta observar, discutir y comunicarse en el ámbito escolar para provocar reflexiones sobre su acción profesional y proceder a cambiarlo.

Dentro de una institución educativa de Lima, se percibe que el clima organizacional es una particularidad muy debilitada, asimismo los horarios laborales son diversos y con distintos grupos de docentes que no se conocen entre sí, fomentando un clima organizacional de insatisfacción que impide la comunicación para realizar el trabajo en equipo, asimismo, se percibe que el personal directivo de la organización por las mismas funciones de trabajo se ausenta por periodos y cuando los docentes deben consensuar no están presentes y debe de esperar para la autorización de acciones pedagógicas y administrativas en la toma de decisiones con un servicio deficiente, por tal motivo, el trabajo en equipo, también se percibo debilitado, requiriendo que las estrategias y métodos de apoyo de los coordinadores de área, sean reforzadas, además de no generar la confianza necesaria al realizar el acompañamiento al profesorado.

Por lo descrito, se ha planteado como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?, y como objetivos específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?, (2) ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y la organización en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?, y (3) ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?

Asimismo, el presente trabajo se justifica desde lo teórico, al haber realizado una búsqueda especializada de trabajos que han sido referenciados de forma apropiada permitiendo armar un consistente marco teórico, para facilitar la investigación de ambas variables de estudio, también mencionar, que el presente trabajo servirá como antecedentes para futuros estudios que tomen en consideración al clima organizacional, trabajo en equipo o ambos.

Desde lo práctico, por pretender dar a conocer el estado actual de las variables, evidenciando los posibles factores que predominan en los docentes, sobre el clima organizacional como el trabajo en equipo, por ello, dicha información será de gran apoyo para que de esa manera se pueda componer y reestructurar, como también proponer actuaciones para de esa manera mejorar y que ello, culmine en mejora de la calidad institucional que toda entidad educativa busca constantemente.

Y desde lo metodológico, al considerar procesos secuenciados, que facultan la construcción meticulosamente de los instrumentos que son necesarios para la recolección de datos, con una gran objetividad y confiabilidad, los cuales, más adelante, podrán ser insumo para trabajos futuros que consideren a una o ambas variables, asimismo, por establecer una metodología acorde con los objetivos planteados, respondiendo de esa manera los problemas planteados.

Por otro lado, también se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021; y como objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021; (2) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la organización en docentes de una institución educativa. Lima, 2021; y (3) Determinar la relación que existe entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa Lima, 2021.

Y finalmente se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021; y como hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución

educativa. Lima, 2021; (2) Existe relación significativa entre clima organizacional y la organización en docentes de una institución educativa. Lima, 2021; y (3) Existe relación significativa entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, se ha tomado en cuenta lo realizado por Reyes (2021), quien estableció la relación de la gestión directiva con el trabajo en equipo, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, el cual consideró a 100 docentes como muestra de estudio, a quienes se les aplicó para recabar datos la técnica de la encuesta, y como instrumentos se construyeron dos cuestionarios de 17 y 18 ítems respectivamente, validados por opinión de expertos y determinado su confiabilidad por el coeficiente de Cronbach, evidenciando que los instrumentos poseen un índice de 0,946 y 0,918, siendo confiables. Los hallazgos descriptivos, permitieron afirmar que el 98,0% de los docentes encuestados señaló que el trabajo en equipo se encuentra en nivel alto y el 2,0% en nivel medio. Por otro lado, el análisis inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman, evidenciaron que existe relación significativa con un $Rho=0,676$, con un $sig=0,000$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que dicha relación además es directa y alta.

Suquillo (2021), en su estudio abordó los temas referentes al trabajo en equipo y el compromiso organizacional, teniendo como propósito determinar su relación existente entre ambas variables, de tipo básico, de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y de diseño no experimental, además, tuvo como población a 20 docentes de una unidad educativa de Ecuador, a quienes se les aplicó para recabar datos dos cuestionarios de 22 y 20 ítems respectivamente, que pasaron por la prueba de validez al solicitar opinión de tres expertos quienes emitieron su juicio y consideraron que son aplicables, también se determinó su confiabilidad por medio del coeficiente de Cronbach, obteniendo 0,923 para el cuestionario sobre trabajo colegiado y 0,912 para el de compromiso docente, siendo ambos confiables. Respecto a los resultados inferenciales, se puede afirmar, que, mediante la prueba de correlación de Spearman, se corroboró que existe relación significativa entre las variables con un $Rho =0,897$, y un $sig=0,001$, rechazando la hipótesis nula, y concluyendo que dicha relación es directa y alta.

Yáñez (2021), propuso en su estudio determinar la relación del liderazgo directivo con el clima organizacional, en una unidad educativa de Tsáchilas, Ecuador, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con

diseño no experimental, que consideró como población a 32 docentes en su condición de nombrado y contratado y la muestra fue de carácter censal, además para recabar datos, se seleccionó a la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos, que pasaron por la validez a opinión de expertos sobre la correspondencia de los ítems con las dimensiones de cada variable como también la opinión si los ítems presentan los criterios de relevancia, claridad y pertinencia, así como también se sometieron a la prueba de confiabilidad determinada mediante el coeficiente de Cronbach. Los hallazgos inferenciales mediante el Rho de Spearman, permitieron afirmar que existe relación significativa entre las variables con un índice de 0,531, y una $\text{sig}=0,002$, rechazando de esa forma la hipótesis nula, y concluyendo que dicha relación es directa y moderada.

Valarezo (2021), investigó temas referidos al desempeño docente como al clima organizacional, proponiéndose determinar la relación existente de ambas, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental; respecto a la muestra, estuvo compuesta por 61 docentes y 4 personales administrativos, siendo en total 65 encuestados, a los que se les aplicó para recabar información un cuestionario construido con 20 ítems, el cual valora a ambas variables, además dicho cuestionario fue sometido a la prueba de validez al solicitar opinión de expertos, y referente a la confiabilidad fue aplicado a una pequeña muestra para la prueba piloto, siendo los datos recolectados analizados por medio del coeficiente de Cronbach, arrojando un índice de 0,84, siendo dicho instrumento confiable. Sobre los hallazgos inferenciales, por medio de la prueba de correlación de Spearman, se puede afirmar que existe relación significativa entre las variables con un $\text{Rho}=0,704$, y una $\text{sig}=0,000$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que dicha relación es positiva y alta.

Ruíz (2021), en su estudio estableció la relación ente la satisfacción laboral con el clima escolar en una unidad educativa de Ecuador, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, además la muestra fue conformada por 33 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recabar los datos necesarios, los cuales presentan 27 ítems cada uno, los cuales pasaron por una prueba de validez de contenidos solicitando la opinión concluyente de expertos y también por la prueba de confiabilidad

evidenciando que el instrumento sobre satisfacción escolar posee un índice de 0,873 y el de clima organizacional de 0,950, siendo ambos confiables. Sobre los resultados descriptivos el 100% de los docentes señaló que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, y los resultados inferenciales obtenidos mediante el coeficiente de Pearson, permitieron afirmar que existe relación significativa entre las variables con un índice de 0,780, y una sig=0,000, por tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que dicha relación es directa y alta.

Por último, Sagredo y Castelló (2019), quienes determinaron la relación de la gestión directiva con el clima organizacional desde sus dimensiones de motivación y compromiso docente. De tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional. La muestra del presente estudio la conformaron 40 docentes de comunas Los Ángeles y Concepción de Chile. Como instrumentos para recolectar la información se utilizó un cuestionario valorado por medio de una escala de Likert. Sobre los hallazgos descriptivos, el 32,5% está en desacuerdo con la gestión, 40,0% de acuerdo y 27,5% muy de acuerdo, asimismo, los hallazgos inferenciales obtenidos, se mostró que la percepción del profesorado evidenció que existe relación entre la gestión directiva con las dimensiones del clima organizacional (motivación y compromiso), siendo esta una relación significativa, positiva y alta. Mencionar, además, que el estar comprometido como motivado es a causa de la gestión directiva que proporciona un clima organizacional saludable.

Como antecedentes nacionales, se ha tomado en cuenta lo hecho por Ochoa (2021), quien estableció la relación de la inteligencia emocional con el clima organizacional, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, el cual tuvo como muestra a 70 docentes de carácter censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios contruidos con 30 y 27 ítems respectivamente, los cuales fueron sometidos a validez de contenido pidiendo opinión de expertos, y también a la prueba de confiabilidad, al someter dichos cuestionario a una prueba piloto que posteriormente fueron los datos recogidos tratados mediante el coeficiente de Cronbach, evidenciando poseer un índice de 0,718 para inteligencia emocional y de 0,662 para clima organizacional. Respecto a los hallazgos descriptivos, se ha evidenciado que el 12,9% de docentes calificó al clima organizacional en malo, 84,3% en regular y el 2,9% en bueno. Además, los

resultados inferenciales, mostraron que entre las variables existe relación significativa con un $Rho=0,567$, y una $sig=0,000$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que dicha relación es directa y moderada.

Sánchez (2021), estableció en su estudio la influencia de la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo con el aprendizaje organizacional, fundamentado con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de nivel explicativo, con diseño no experimental, el cual contó 200 docentes como población y por muestreo probabilístico simple se determinó la muestra íntegramente conformada por 132 docentes, a quienes se les aplicó para recabar datos dos cuestionarios, que pasaron por la prueba de validez solicitando la opinión concluyente de expertos, y la confiabilidad de los instrumentos se ha obtenido dicho valor por medio del coeficiente de Cronbach, arrojando un 0,934 y 0,931 y 0,941 de índice de confiabilidad respectivamente. Los resultados descriptivos, evidenciaron que el 16,7% de docentes manifestó que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel deficiente, 53,0% en nivel regular y el 35,3% en nivel eficiente. Además, los resultados inferenciales permiten afirmar que según Nagelkerke, el aprendizaje organizacional depende del 77,7% de la gestión como del trabajo en equipo.

Medina (2021), en su estudio determinó la influencia de la comunicación institucional con el trabajo en equipo, de tipo aplicado con un nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental correlacional causal, el cual contó con 105 docentes como muestra pertenecientes a diez instituciones educativas de Chivay, a quienes se les aplicó para recabar datos dos cuestionarios de 30 ítems cada uno, a los que fueron sometidos a una prueba de validez a juicio de personas expertas quienes dieron su opinión y determinaron que dichos instrumentos poseen suficiencia para su aplicación, así como también se sometió a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach, quien arrojó como resultados un índice de 0,970 para la comunicación institucional y 0,976 para el trabajo en equipo. Respecto a los hallazgos descriptivos, se puede afirmar que el 79,0% de docentes manifestó que el trabajo en equipo es aceptable y el 21,0% que es bueno. Asimismo, los resultados inferenciales según Nagelkerke, evidenciaron que el 5,1% del trabajo en equipo es explicado por la comunicación institucional.

Vera (2021), estableció la influencia de la gestión directiva y el clima

organizacional sobre el desempeño docente, de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, y con un diseño no experimental correlacional causal, el cual consideró como conglomerado para el análisis de datos a 114 docentes quienes también fueron la muestra, siendo de carácter censal, a los que se les aplicó dos cuestionarios que en su momento fueron validados por opinión de expertos y determinado su índice de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach, el cual arrojó 0,974, 0,977 y 0,905 de respectivamente, siendo dichos instrumentos confiables. Respecto a los hallazgos descriptivos, se puede afirmar que el 8,8% de docentes mencionó que el clima organizacional se ubica en el nivel malo, el 72,8% en nivel regular y el 18,4% en nivel bueno. Además, los resultados inferenciales, evidenciaron que la gestión directiva como el clima organizacional inciden sobre el desempeño docente con un 53,4% de acuerdo a Nagelkerke., corroborando la existencia de influencia significativa de la gestión y el clima sobre el desempeño.

Coronado y Pozo (2018), establecieron la relación del liderazgo directivo con el trabajo en equipo, de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental, considerando como muestra a 40 docentes, seleccionando como técnica para recabar datos a la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, con 24 ítems cada uno, los cuales fueron sometidos a una prueba de validez de contenido a opinión de expertos quienes afirmaron que ambos instrumentos poseen suficiencia y son aplicables, asimismo, se determinó su confiabilidad con apoyo del coeficiente de Cronbach el cual evidenció que el instrumento sobre liderazgo directivo posee un índice de 0,839 y el de trabajo en equipo 0,801. Además, los resultados descriptivos, evidenciaron que el 5,0% de los docentes mencionó que el trabajo en equipo se ubica en el nivel deficiente, 87,5% en nivel regular y el 7,5% en nivel bueno. Por otro lado, los resultados inferenciales mediante el Tau_b de Kendall, permitieron afirmar que existe relación significativa entre las variables con un índice de 0,645, y una sig=0,000, concluyendo que dicha relación es directa y moderada.

Finalmente, Ada et ál. (2020), estableció la relación entre el estrés en el trabajo y el clima organizacional, de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, como muestra se ha considerado a 140 docentes peruanos, a los que se le

aplicaron dos instrumentos, el primero el Maslash Inventory para medir al estrés laboral y un cuestionario para medir a clima organizacional. Los hallazgos descriptivos, señalaron que el 2,1% mencionó que el clima organizacional se ubicó en nivel bajo, el 19,3% en medio y el 78,6% en nivel alto, asimismo, los resultados inferenciales, obtenidos evidenciaron que entre las variables existe relación negativa y significativa con un $Rho=-0,252$, concluyendo en que se tiene que promover un clima organizacional apropiado, que no deje de lado a los docentes y que sea sostenible durante mucho tiempo, además debe permitir que se disminuyan la manifestación de estrés que son susceptibles a diario durante la jornada de trabajo docente.

Sobre el paradigma, según Ramos (2015), es definido como un grupo de suposiciones acordes con la realidad, es lo perceptible del entorno, es el lugar ocupado por una persona y varias asociaciones consideradas existentes, asimismo, en la actualidad se evidencia de acuerdo Gil et ál. (2017), tres clases de paradigmas, dentro del procedimiento de investigación en el área de sociales: positivista, cualitativo y mixto, en tal sentido el presente trabajo, ha tomado en cuenta el proceder del paradigma positivista, porque, apoya a la sustentación de los planteamientos realizados desde un comienzo, con el propósito de corroborarlos por medio de pruebas de incidencia. (Pérez, 2015). Cabe señalar, que el paradigma positivista, estudia las problemáticas localizadas, las cuales surgen de las teorías existentes, tomando en cuenta el interés del quien investiga, siguientes un proceso secuencial de recojo y posterior análisis estadístico.

Respecto al marco teórico, se menciona que la teoría que sustenta el estudio del clima organizacional la Teoría Clásica de la Administración la cual fue propuesta por Taylor, durante el año de 1916 en Francia, la cual concibe a la organización como algo estructurado, además analiza los puestos para de esa manera mejorar su eficacia y productividad. Además, Iglesias et ál. (2020), que la presente teoría enfatiza las estructuras, siendo sus principales enfoques dados por una organización formal y tomado de los principios propios de la administración los cuales son: la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, de dirección, subordinación de los intereses. La remuneración de los trabajadores, centralización, cadena escalar, equidad, estabilidad, iniciativa como

también el espíritu en equipo.

Otra de las teorías que sustentan al clima organizacional, se ha considerado a la teoría X y Y, de McGregor, quien según Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado (2018), señaló que, dentro de una entidad, existen dos tipos de sujetos: uno negativo denominado teoría X y el otro positivo que sería llamado Y, en tal sentido, McGregor, centró su trabajo en la manera como el directivo (gerente) de una entidad se relaciona con sus docentes (trabajadores). Además, desde la perspectiva de la teoría X, el directos asume la postura que el docente no trabaja gustosamente, por lo que se le debe de dirigir y forzar, pero desde la perspectiva de la teoría Y, el director, asume que el docente trabaja honradamente, manifestando responsabilidad al desempeñar sus labores.

Finalmente, McGregor, señaló que la teoría Y es más apropiada que la X, proponiendo que en las entidades se tomen decisiones participativas, proponer labores con retos y propiciar el buen clima grupal con el objetivo de motivar al trabajador. Al respecto, se puede evidenciar que, en la actualidad, existen docentes que poseen una actitud negativa, mostrando irresponsabilidad al realizar su trabajo docente, no participan en reuniones, faltan continuamente, descuidan su planificación y no quieren cambiar (Teoría X), pero también, se perciben docentes que tienen la particularidad de pertenecer a la teoría Y, porque tienen la capacidad de emprender cambios, trabajar en pares y colaborar, son responsables.

Respecto al clima, Calcina (2016), mencionó que es la junta de particularidades específicas que se encuentran en un centro laboral, es decir, que el clima, distingue entidades, porque logra medir algunas experiencias laborales buenas como malar los cuales abarcan características propias de entidades educativas. Por otro lado, el clima organizacional, es la calidad perceptible sobre el ambiente organizacional, de su comportamiento y sentimiento de los trabajadores, que están relacionados con el rigor, motivación y conducta (Louffat, 2012), es el análisis del ambiente de una organización, donde los trabajadores llegan a relacionarse con el fin de lograr las metas institucionales planificadas (Niebles et ál., 2019),

Por otro lado, el clima organizacional es un conglomerado de percepciones sobre las particularidades de ciertas entidades que influencias en la actividad, el

actuar del trabajador y el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores (Iglesias y Torres, 2018), además, es definido como la calidad percibida del ambiente organizacional, del actuar y del sentir de los trabajadores en un tiempo determinado el cual se encuentra relacionado con el estado de motivación y conducta de los trabajadores (Jáuregui y Louffat, 2019).

Respecto a los modelos sobre clima organizacional, se ha considerado el de Likert (1967), quien estableció tres tipos de variables que definen las características internas de una organización y cómo provoca incidencia sobre cómo es percibido el clima escolar: (1) Variable causal, consiste en la expresión de los resultados obtenidos y cómo la entidad está progresando, además, dicha dimensión considera, la conformación interna, la toma de decisiones, la competencia y la actitud, (2) Variable intermedia, basado en la medición de particularidades internas propias de la entidad, percibidas mediante actitudes de motivación, comunicación, decisión y rendimiento, y (3) Variable final, basado en el resultado del componente causal sobre el intermedio, orientado a establecer los frutos conseguidos por la entidad, sobre su productividad.

Otro de los modelos de clima organizacional es el de Litwin y Stinger (1968), quienes postularon que toda organización, integra tecnología, estructura social y organizacional como también considera el liderazgo, prácticas, procesos de toma de decisión y toma en consideración la necesidad de tener miembros, todo ello combinado provoca un clima dentro de la organización. Asimismo, Díaz et ál. (2020), mencionaron que dicho modelo contiene nueve dimensiones que al combinarlas permite percibir que tipo de clima existe dentro de una entidad: (1) Estructura, (2) Responsabilidad, (3) Recompensa, (4), Desafíos, (5) Relaciones, (6) Cooperación, (7) Estándares, (8) Conflicto y (9) Identidad.

Sobre las dimensiones del clima organizacional, Louffat, (2012), propuso un modelo con cinco dimensiones, los cuales responden a la percepción de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes, en tal sentido a continuación, se describen:

La primera dimensión es la planeación, basada según Louffat (2012), en la percepción de los docentes sobre, la visión, misión, metas institucionales, estrategias, políticas educacionales, cronogramas de acción y los presupuestos

asignados a los recursos humanos como a los materiales. Además, la planeación es un método el cual promueve la preparación, implantación, establecimiento, ampliación y establecimiento de planes generalizados para el desenvolvimiento de políticas, procesos técnicas y conjeturas de varios problemas con el fin de dar cumplimiento a los fines propios de la entidad (Raymond, 2019).

La segunda dimensión es la organización, basado en el conocimiento del organigrama institucional, manuales, condicionantes y componentes propios del servicio educativo que se brinda a la comunidad educativa (Louffat, 2012). También, es definido como el proceso donde se llegan a establecer y delegar funciones a otros trabajadores, con el propósito de ejecutar un trabajo más estructurado, beneficiando de esa manera el logro de las metas institucionales propuestas por la entidad educativa (Robbins, 2018).

La tercera dimensión es la dirección, proceso en el cual se ve involucrado actuaciones de orientación, influencia y motivación a los docentes, con el objetivo de realizar labores importantes (Stoner et ál., 2010), asimismo es el conocimiento sobre el liderazgo, la motivación docente, la comunicación entre miembros de la comunidad, negociación y conflictos durante la toma de decisiones (Louffat, 2012).

La cuarta dimensión es el control, basado en el proceder donse se asegura que los trabajos realizados se han ajustado a los trabajos ya planificados, además, el director, durante este proceso, se asegura de las acciones de los docentes de cierta entidad educativa, que conducen hacia el logro de las metas institucionales propuestas (Stoner et ál., 2010), en tal sentido Louffat (2012), señala que el control se encuentra determinado por el proceder, indicadores y acciones de monitoreo, acompañamiento y realización de seguimiento.

Y la quinta dimensión es el potencial humano, el cual según Louffat (2012), la capacidad propia que tienen los docentes de cierta entidad educativa al momento, de crear, innovar y cumplir con las metas institucionales propuestas como también sus metas individuales y profesionales, es decir, es una cualidad de cada persona desarrollada de acuerdo a su actitud y motivación, Cabe mencionar que el potencial humano adecuado es reclutado de acuerdo a su perfil, evaluación de desempeño y capacitaciones del propio capital humano.

Sobre la teoría que sustenta al trabajo en equipo, se ha considerado, la

Teoría de Redes y Aprendizaje Colaborativo, el cual pasó de solo ser una idea centrada en crear conocimiento de manera individualizada a la construcción de conocimiento desde redes profesionales, lo mencionado, ha supuesto reivindicar una manera de trabajar en el sector educativo diferenciada, es decir, ello es trabajar de manera conjunta, de forma complementaria y cooperativa, para aumentar la efectividad del trabajo docente, beneficiando de esa manera a los estudiantes (Navarro et ál., 2017),

Al respecto, si se pregunta cómo apoya el trabajo en red a la mejora de la calidad institucional, se podría mencionar, que dicho método parte de la red, el cual es considerado como un espacio para aprender de manera compartida, avanzado hacia una cultura colaborativa y que permite el compartir conocimiento en cualquier lugar donde se encuentren, incorporando experiencias nuevas que benefician el trabajo educativo, en tal sentido, trabajar en red, en la actualidad es considerado una ventaja que beneficia al trabajo docente, ya que intercambiar información enriquece el trabajo grupal y da cabida a nuevos puntos reflexivos de la práctica docente llevada a cabo día a día (Rué et ál., 2005).

Otra de las teorías es la de Steiner (1972), quien señaló que una pregunta clave para toda entidad es la de determinar cuánto el trabajo en equipo es más débil y por ende puede que sucedan errores a nivel individual y cuando dichos errores de cada miembro del equipo no son tan relevantes, ya que lo primordial es el trabajo individual de los que más compromiso tienen con lo que se está realizando o los que más están motivados, además Steiner (1972), mencionó cuatro trabajos que requieren organización de su quehacer conjunto para que se pose el mayor rendimiento posible: (1) La tarea aditiva, (2) La tarea conjuntiva, (3) La tarea disyuntiva y (4) La tarea divisible.

Además, epistemológicamente es fundamentado el trabajo en equipo de acuerdo al Modelo de Benie Crawford, quien desarrolló un modelo centrado en el estudio del trabajo en equipo en las entidades, centrándose en actividades de liderazgo en equipo como: tareas, visión, soporte social. Propuso ocho roles de equipo, centrados en el análisis de los trabajos en equipo organizacionales, apoyado en el Modelo 3P y 3C propuesto por Franco (2004), el cual incide en la productividad y desempeño del trabajo en equipo a través de seis factores

considerados clave como participación, proceso, propósito, comunicación, confianza y compromiso; de este modo: (1) El propósito, consiste en definir de manera precisa los objetivos y metas, además, (2) El proceso, implica establecer procedimientos que apunten a la toma de decisiones, solución de problemas y realizar tareas determinadas, (3) La participación, faculta el uso de habilidad y capacidad individual para apoyar al grupo para tener éxito, (4) La confianza, la cual faculta contar con una mayor seguridad al cumplir las responsabilidades individuales, (4) La comunicación es la competencia de los individuos para transmitir de forma clara y honesta con el resto; y (4) El compromiso es tomar con madurez y responsabilidad actividades para ejecutarlas de forma tal que sea oportuna (Franco, 2004).

Sobre el trabajo en equipo, Ayovi-Caicedo (2019), mencionó que dicha definición contiene la perspectiva de cohesión, unión y transformación de alguna entidad organizacional, es decir, que es percibida como la fuerza para la producción, competitividad y logro de metas, tomando en consideración la estructura organizacional con el propósito de cumplir la misión y visión organizacional permitiendo orientar el comportamiento de los trabajadores para lograr la máxima eficiencia y producción posible, además, es considerada como la actividad organizada que desempeñan las personas de una organización, donde se integran e interactúan en grupos conformados por el personal con el que se dispone aprovechando sus habilidades, actitudes y conocimientos previos de cada uno para llegar a las metas planteadas por la organización (Aparicio-Herguedas et ál. (2021), asimismo, es un colectivo de sujetos que interactúan entre sí, desarrollando sentimientos variados, compartiendo ciertos propósitos que guíen su accionar, además, es considerado como el trabajo realizado por un conglomerado de personas, donde cada uno está a cargo de realizar una actividad, pero con una visión enfocada en un propósito común (Duran, 2014).

Por otro lado, el trabajo en equipo es muy considerado en las entidades, pues permite aprovechar la diversidad en tanto a conocimientos y habilidades de cada integrante, por ello no es sorpresa que sea un requisito cuando alguien postula a una plaza de trabajo (Aristizabal-Almanza et al. 2018), por ello, se requiere que las personas tengan diferentes habilidades; asimismo, las decisiones del trabajo en

equipo generalmente se toman en circunstancias de poca certidumbre e información y con escasos recursos, por ello es necesaria la participación decidida y colectiva de los que integran el equipo, para esto los profesionales actuales deben poseer diferentes habilidades y competencias para trabajar en equipo, inclusive en condiciones bajo presión (Herrera et ál., 2017).

El trabajo en equipo motiva la integración de las habilidades individuales de los integrantes, de este modo establece diversas formas de aprender, apoyándose en la confianza y el compromiso de todos los miembros del equipo. En ocasiones los grupos se integran por afinidad y por tanto las habilidades y competencias son similares lo cual puede funcionar sin inconvenientes pues hay un alto grado de integración, sin embargo, es importante comprender que la riqueza del trabajo en equipo también radica en la diversidad de sus integrantes (Herrera et ál., 2017).

Además, según Alatrística (2020), el trabajo en equipo implica gestionar la diversidad y tomar decisiones, para lo cual se requiere analizar la información del medio externo y a nivel interno de las organizaciones, el pensamiento crítico ayuda a gestionar el conocimiento, por otro lado, el trabajo en equipo en un primer momento genera conflicto y precisamente la comunicación asertiva ayuda a gestionar de forma positiva el conflicto. Por tanto, el desarrollo de otras competencias es pertinente tales como competencias comunicativas, de liderazgo compartido, de selección, análisis y síntesis de la información, de integración, dominio de técnicas y procedimientos para recolectar y gestionar la información, interés para buscar información relevante para generar conocimientos.

Sobre los principios básicos, Ayovi-Caicedo (2019), dio a entender que todo equipo de trabajo debe de tener en cuenta y aceptar las metas que se determinen en el equipo, es decir, que todo miembro del equipo, debe de realizar su labor responsablemente, debe de cooperar, estar comprometido, Además, todo equipo debe practicar una excelente comunicación interna, asimismo, debe de compartir información, conociendo los trabajos que van a desarrollar cada uno y sobre todo se debe de brindar estímulos a todos los miembros y no solo castigar sus posibles errores o debilidades al ser evaluados.

Respecto a los modelos de trabajo en equipo, Torrelles et ál. (2011), luego de un análisis minucioso de teoría referente a dicha variable, llegó a establecer

siete dimensiones: (1) Planificación en equipo, basado en el análisis del propósito del equipo, sobre la especificación de las metas y la programación propiamente dicha, (2) Coordinación-cooperación, considerado como requisito fundamental entre los integrantes del equipo y las tareas, (3) Comunicación, componente necesario para que el equipo consiga lograr las metas, (4) Seguimiento y Feedback, basado en el seguimiento del actuar de los integrantes del equipo de trabajo como de la retroalimentación de los mismos para reajustar su posible accionar y conseguir las metas propuestas, (5) Resolución de conflictos, basado en el actuar para resolver posibles problemas dentro del equipo de trabajo de manera asertiva, (6) Resolución de problemas colaborativos, basado en las posibles discrepancias durante el trabajo en equipo, y (7) Ajustamientos del equipo, dimensión donde son desarrolladas particularidades de apoyo, y orientación durante el trabajo en equipo.

Por otro lado, Rangel Carreño et ál. (2018), mencionó que un modelo para la gestión exitosa de un equipo de trabajo, debe de considerar: (1) Las tareas, con interdependencia e incertidumbre, (2) Los procesos, con un nivel de desarrollo virtual, con potencia, identificación con el grupo y liderazgo; y (3) Resultados, como consecución de los propósitos organizacionales, el mantenimiento y la satisfacción de la necesidad, asimismo, da a entender que para que se construya un buen equipo, las personas que lo integran deben contar con: un perfil profesional complementario, además debe realizar trabajos complejos, un clima cooperativo, y una misión de realizar un proyecto exitoso, con dirección y liderazgo.

Respecto a las dimensiones de trabajo en equipo, se ha tomado la propuesta de Durand (2014), quien indicó haber detectado tres dimensiones, las cuales se encuentran alineadas con los propósitos del presente trabajo, en tal sentido a continuación se pasan a describir:

La primera dimensión es el conjunto de personas referido según Durand (2014), a que no habría trabajo en equipo si no existen conjuntos de personas, es decir, que siempre cuando se habla de trabajo en equipo, se menciona del número ideal de sujetos para que dicho trabajo sea funcional, siendo el número apropiado entre seis a ocho sujetos, estos integrantes de los equipos logran extender vínculos, proponer normas internas de trabajos y asumir roles que sirven para complementar y alcanzar las metas propuestas en las labores educativas de cada entidad

educacional. Cabe mencionar que la presente dimensión posee cuatro indicadores: (a) Equipo de personas, (b) Lazo de unión, (c) Normas internas, y (d) Metas.

La segunda dimensión es la organización , el cual según Durand (2014), se basa en el establecimiento de diversos sistemas organizaciones, cuyo propósito es lograr alcanzar las metas propuestas, ello dependerá netamente del tipo de equipo, también de que propósito se quiere alcanzar y de la capacidad, habilidad y competencia de cada miembro del equipo, además, es necesario mencionar que a menudo se produce una división de actividades , los cuales operacionalizan una organización previamente establecida de forma consensuada y eficiente, la cual es dirigida por uno de los miembros del equipo de trabajo al quien se le otorgó el papel de líder. Cabe señalar, que la presente dimensión posee cuatro dimensiones: (a) Sistema, (b) Habilidades, (c) Competencias, y (D) División de tareas.

Y como tercera dimensión está los objetivos en común, basado según Durand (2014), en la afirmación que los docentes miembros de un equipo de trabajo trabajan un propósito compartido, el cual guía su actuación y que les aporta la motivación y estímulo necesario para su logro respectivo. Cabe señalar que la presente dimensión posee tres indicadores: (a) Miembros de un equipo, (b) Guía de acciones, y (c) Estimulo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Referente al tipo de estudio, fue aplicado, porque se utilizó información generada por la investigación básica para luego aplicar dicho conocimiento, con el objetivo de evidenciar el estado actual de las variables, lo que generará mayor conocimiento sobre el clima organizacional con el trabajo en equipo. Para Ñaupas et ál. (2018), el tipo de investigación aplicada, hace uso del conocimiento teórico proporcionado por investigaciones de tipo básico, que permite ponerlo a prueba en un ámbito determinado.

Además, el enfoque fue el cuantitativo, porque se ha tomado en cuenta seguir un procedimiento secuencial de medida para cada variable, cuyo fin es realizar un test de incidencia, que faculte la comprobación de las hipótesis propuestas de manera tentativa, siendo de esa forma el plan para dar respuesta a los problemas investigativos dados a conocer a un inicio. En tal sentido, Sánchez (2019), dio a entender que el enfoque cuantitativo, considera en su actuación el seguimiento de un procedimiento de recojo y análisis de datos, con el fin de brindar una posible respuesta a las preguntas planteados probando los supuestos mediante test de hipótesis.

Asimismo, el método seleccionado fue el hipotético deductivo, al haber propuesto supuestos como respuestas tentativas a los problemas planteados, que serán confrontados por métodos deductivos para de esa manera establecer si dichos supuestos se aceptan o rechazan. Según Hernández y Mendoza (2018), el método que considera a las hipótesis como tentativas respuestas a las problemáticas propuestas, que posteriormente será corroborados mediante análisis estadístico es el hipotético deductivo, ya que de la manera descrita forma una deducción lógica caracterizada por poseer orden, aceptar procesos, objetos y/o problemas que pueden ser observables.

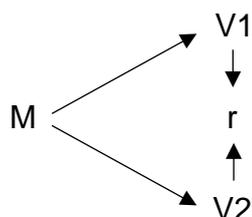
Respecto al nivel, fue el correlacional, porque el propósito del presente trabajo es determinar y evidenciar posibles relaciones entre el clima organizacional con el trabajo en equipo, sin la búsqueda de las causalidades de las ocurrencias de la mencionada relación. De acuerdo con Buelvas y Rodríguez (2021), el nivel correlacional, tiene como fin buscar y establecer la relación de los fenómenos de

estudio, sin incluir causales de ocurrencias de la mencionada relación, el cual está apoyado de varias herramientas de análisis estadístico.

Sobre el diseño se consideró al no experimental, porque durante el proceso de recojo de datos no se intervendrá, manipulará ni perturbará, la percepción de los miembros de la muestra, es decir, que solo se permitirá recoger los datos de las variables, asimismo, el proceso de recojo de datos se realizará en un solo momento, por tanto, es de corte transeccional. Para Hernández et ál. (2014), el diseño mencionado, tiene como fin recolectar datos, pero sin intervención de sujetos que perturben la objetividad del presente trabajo, por lo que solo se permite la medición de los fenómenos a investigar.

Figura 1

Diseño del estudio



Dónde: V1 = Es la medición del clima organizacional, V2 = Es la medición del trabajo en equipo, M = Es la muestra, y r =Es el nivel de correlación de ambas variables.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es la calidad perceptible sobre el ambiente organizacional, de su comportamiento y sentimiento de los trabajadores, que están relacionados con el rigor, motivación y conducta (Louffat, 2012).

Definición operacional: El clima organizacional será cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 36 ítems, tomando en cuenta cinco dimensiones, valorados por medio de una escala de Likert con cinco opciones posibles de respuesta y cuyos niveles son: Inapropiado, moderado y apropiado (Anexo 2).

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Es un colectivo de sujetos que interactúan entre sí, desarrollando sentimientos variados, compartiendo ciertos propósitos que guíen su accionar, además, es considerado como el trabajo realizado por un conglomerado de personas, donde cada uno está a cargo de realizar una actividad, pero con una visión enfocada en un propósito común (Duran, 2014).

Definición operacional: El trabajo en equipo será cuantificado a partir de la construcción e un cuestionario que contiene 19 ítems, tomando en cuenta cinco dimensiones, valorados por medio de una escala de Likert con cinco opciones posibles de respuesta y cuyo niveles son: deficiente, medio y eficiente (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

Referente a los elementos que conforman la población fue de 40 docentes, que en la actualidad se encuentran laborando en una institución educativa de Lima. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), mencionaron que la población es definida como un conglomerado de todos los posibles casos que guardan relación con determinadas características que se quieren investigar.

Tabla 1

Lugar	N.º de docentes
Lima Metropolitana	40

Además, mencionar, que la muestra, que se va a considerar tiene como característica ser censal, porque se ha llegado a percibir que convenientemente se tomaran todos los casos presentes en la población (40 docentes), por ser accesible y manejable. De acuerdo con Cabezas et ál. (2018), la muestra de tipo censal, considera a todos los casos que pertenecen a la población los cuales pasan a ser la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el propósito de recabar los datos que se necesitan para poner a prueba las hipótesis tentativamente propuestas y que de esa manera se dé respuesta a los problemas planteados, se ha tomó en cuenta como técnica a la encuesta, porque

es de práctica aplicación y construcción. En tal sentido, Carhuacho et ál. (2019), señalaron que la técnica, es un método que operacionaliza el diseño a utilizar, además guarda relación con el procedimiento, la condición y el contexto, donde se va a recabar los datos, por ello, es relevante tomar en cuenta una técnica para dicho propósito, porque facilita el seguimiento de una ruta con el fin de lograr lo que se ha planteado, asumiendo atributos operacionales como funcionales.

De la misma manera, los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, los cuales se construyeron tomando en consideración los indicadores que se seleccionaron de la descripción y explicación de las dimensiones de cada variable, asimismo, señalar, que el cuestionario permite recoger mucha información, solo con su simple aplicación. Para Carrasco (2017), la construcción de un instrumento debe de realizarse de manera anticipada, también mencionar, que, por la coyuntura actual, el cuestionario será difundido de forma virtual, al haberse redactado los cuestionarios con apoyo de las herramientas tecnológica Google Formularios.

Por otro lado, es necesario mencionar, que ambos instrumentos construidos han pasado por la prueba de validez de contenido, el cual básicamente consiste en solicitar la opinión objetiva de expertos respecto a la propuesta de los ítems, además, también valores si posee particularidades relacionadas con los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, evidenciando de esa manera si los instrumentos miden lo que quiere que midan. Respecto a ello, Baena (2014), mencionó que la validez de un instrumento es el resultado de la capacidad que posee de medir para lo que fue construido (Anexo 6).

Asimismo, también los instrumentos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad, basado en evidenciar el nivel de consistencia interna, por lo que, se procederá identificando una peque muestra la cual estuvo conformado por diez docentes que necesariamente no son parte de la muestra de estudio, para no solicitar dos veces su percepción, luego, se aplicó ambos instrumentos recogiendo la información necesaria, que pasó por trato estadístico utilizando el coeficiente de Cronbach. De acuerdo con Navarro et ál. (2017), la confiabilidad es la capacidad propia de un instrumento evidenciado al ser aplicado en ocasiones reiterativas a otros grupos de análisis, logrando conseguir resultados similares.

Cabe señalar, que el índice de confiabilidad luego de la prueba piloto para el instrumento sobre clima organizacional fue de 0,958 y el del cuestionario sobre trabajo en equipo de 0,975, concluyendo que ambos instrumentos son confiables (Anexo 7).

3.5. Procedimientos

No cabe duda, que para poner a prueba los supuestos planteados, se debe de realizar un recojo de datos, para que dichos datos posteriormente sean analizados y por ende evidenciar la respuesta a las preguntas planteadas a un inicio, por tal motivo, se ha propuesto un proceso secuencial que se pasará a explicar a continuación:

Primero, se debe de solicitar a la Universidad una carta de presentación el cual debe de ser presentado a la dirección de una institución educativa de Lima, con el propósito de solicitar el permiso respectivo para hacer para aplicar ambos instrumentos, también, aprovechar y explicar al personal directivo que se quiere investigar.

Segundo, recibido una respuesta positiva a la solicitud anterior, se solicitó participar de una reunión con los docentes de dicha institución educativa parroquial, para poder tener la oportunidad de explicar a detalle el actuar del presente trabajo, asimismo, señalar los principios éticos que se siguieron para no perjudicar ni malversar con los datos que se pueden recoger, ya que solo fueron utilizados con fines educativos.

Tercero, fue difundido el consentimiento informado a los docentes participantes, explicándoles y solicitando su permiso para que sean parte de la muestra de investigación, además, de mencionarles que su participación será anónima, explicando que de esa forma su identidad será cuidada y que los datos recogidos serán confidenciales al ser manejados solo por las investigadoras.

Finalmente, se fijó la fecha de aplicación de los instrumentos, el cual fue difundido mediante un enlace que fue compartido en el grupo de WhatsApp de los docentes, el cual fue creado apoyado en la herramienta Google Formularios.

3.6. Método de análisis de datos

Culminado el recojo de los datos, se procedió a su almacenamiento y ordenamiento respectivo, apoyado en una base de datos creada en el software Excel, donde se ordenaron considerando, la variable, dimensiones y el número ordenado de ítems, asimismo, se codificó guiado por la relación de la escala de Likert con el puntaje asignado.

Luego, los datos fueron pasados al programa SPSS, dando inicio al trato descriptivo, transformando los puntajes de las variables y dimensiones, considerando la tabla de baremo, las que sirvieron para la realización de tablas cruzadas y gráficos de barras, interpretados para brindar una mejor presentación de los mismos.

Finalmente, se dio inicio al análisis inferencial, sometiendo los datos a la prueba de normalidad, la cual permite evidenciar si los datos tanto de las variables como de las dimensiones provienen de una distribución normal, de ser el caso se hará uso de la prueba de correlación de Pearson, caso contrario, si provienen de una distribución no normal, se hará lo mismo con la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 2

Baremación de las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Niveles o rangos		
Variable 1	Inapropiado	Moderado	Apropiado
Clima organizacional	36-84	85-133	134-180
D1: Planeación.	7-16	17-26	27-35
D2: Organización.	6-14	15-23	24-30
D3: Dirección.	10-23	24-37	38-50
D4: Control	6-14	15-23	24-30
D5: Potencial humano.	7-16	17-26	27-35
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente
Trabajo en equipo	19-44	45-70	71-95
D1: Conjunto de personas	8-18	19-29	30-40
D2: Organización del trabajo	6-14	15-23	24-30
D3: Objetivos en común	5-11	12-18	19-25

3.7. Aspectos éticos

Sobre el proceder ético, se ha considerado en estricto la norma de redacción APA en su edición número siete, además, el proceso de la guía de productos de investigación facilitado por la escuela de posgrado de la UCV, como también al derecho de autoría de las producciones científicas que fueron insumo para armar el marco teórico, referenciándolos en todo momento, así como el respeto al anonimato y confidencialidad de la participación de los docentes.

IV. RESULTADOS

Clima organizacional y trabajo en equipo

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 3 y figura 2, se puede deducir que del 100% (40) de docentes, el 22,5% (9) señaló que el clima organizacional se ubica en nivel moderado y el 77,5% (31) en nivel apropiado, además, el 7,5% (3) afirmó que el trabajo en equipo es percibido en nivel regular y el 92,5% (37) en nivel eficiente, también se puede apreciar el 75,0% (30) de los docentes mencionó que tanto el clima organizacional y trabajo colaborativo, es percibido apropiado y eficiente respectivamente.

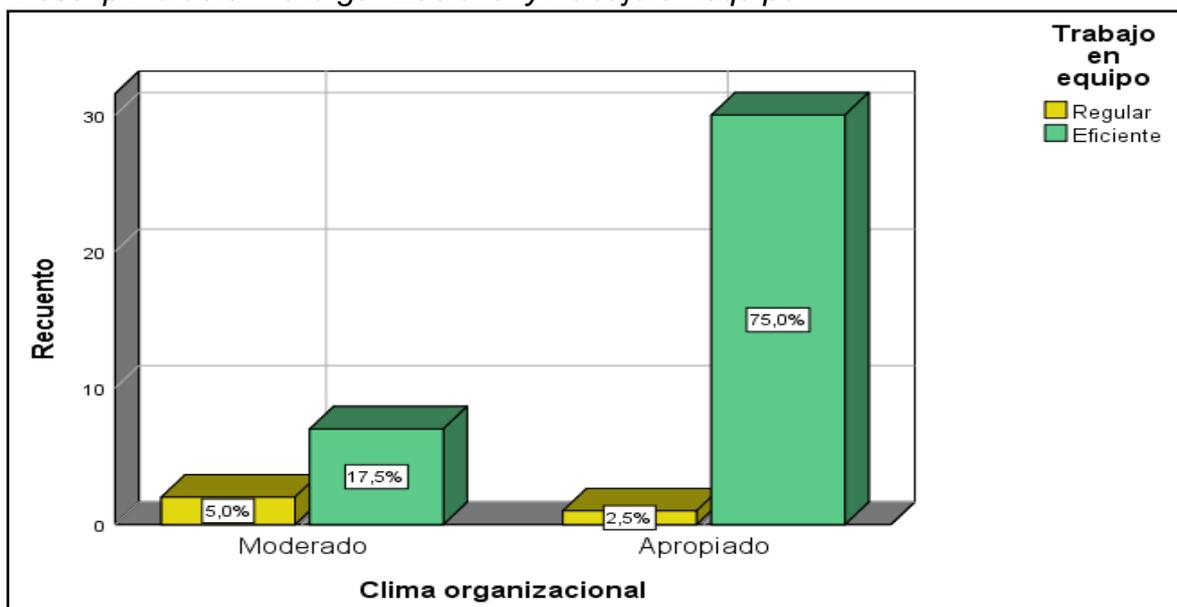
Tabla 3

Tabla cruzada del clima organizacional y trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Inapropiado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	5,0%	17,5%	22,5%
	Apropiado	Recuento	0	1	30	31
		% del total	0,0%	2,5%	75,0%	77,5%
Total		Recuento	0	3	37	40
		% del total	0,0%	7,5%	92,5%	100,0%

Figura 2

Descriptivo de clima organizacional y trabajo en equipo



Clima organizacional y conjunto de personas

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 4 y figura 3, se puede deducir que del 100% (40) de docentes, el 22,5% (9) señaló que el clima organizacional se ubica en nivel moderado y el 77,5% (31) en nivel apropiado, además, el 7,5% (3) afirmó que la dimensión conjunto de personas del trabajo en equipo es percibido en nivel regular y el 92,5% (37) en nivel eficiente, también se puede apreciar el 77,5% (31) de los docentes mencionó que tanto el clima organizacional y la dimensión conjunto de personas, es percibido apropiado y eficiente respectivamente.

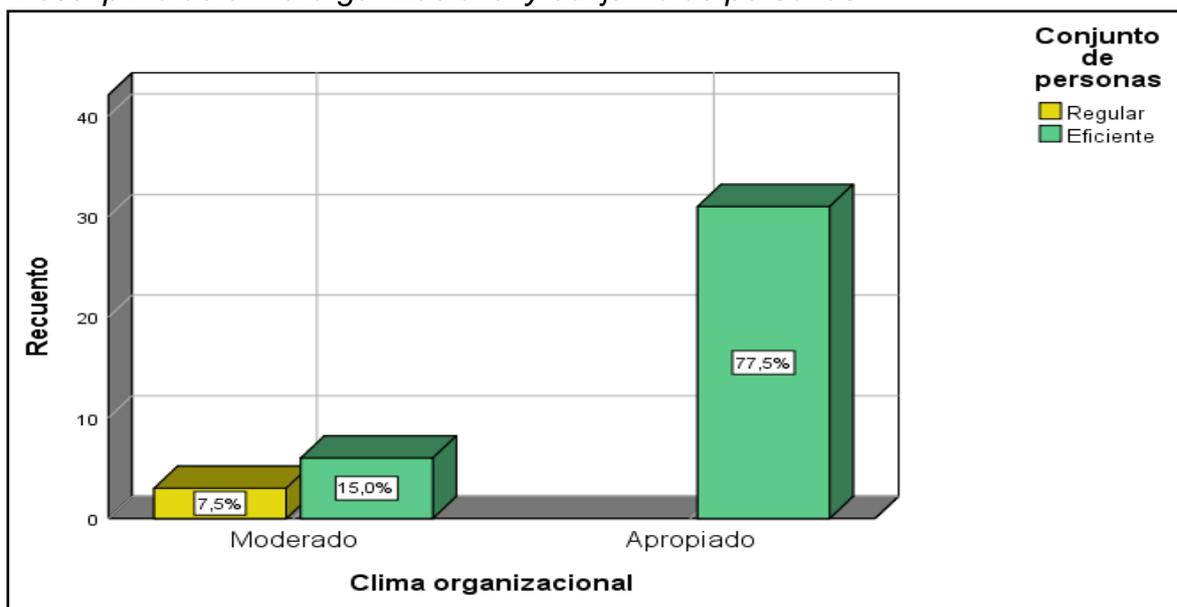
Tabla 4

Tabla cruzada del clima organizacional y conjunto de personas

			Conjunto de personas			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Inapropiado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0,0%	7,5%	15,0%	22,5%
	Apropiado	Recuento	0	0	31	31
		% del total	0,0%	0,0%	77,5%	77,5%
Total		Recuento	0	3	37	40
		% del total	0,0%	7,5%	92,5%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de clima organizacional y conjunto de personas



Clima organizacional y organización del trabajo

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 5 y figura 4, se puede deducir que del 100% (40) de docentes, el 22,5% (9) señaló que el clima organizacional se ubica en nivel moderado y el 77,5% (31) en nivel apropiado, además, el 2,5% (1) afirmó que la dimensión organización del trabajo es percibido en nivel deficiente, el 17,5% (7) en nivel regular y el 80,0% (32) en nivel eficiente, también se puede apreciar el 67,5% (27) de los docentes mencionó que tanto el clima organizacional y la dimensión organización del trabajo, es percibido apropiado y eficiente respectivamente.

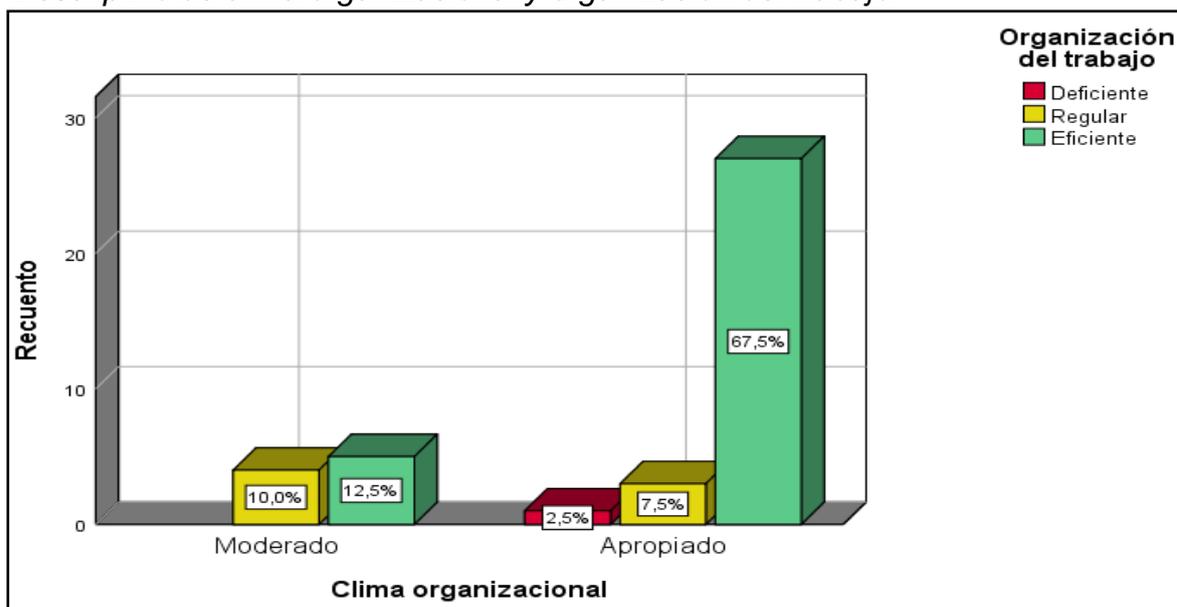
Tabla 5

Tabla cruzada del clima organizacional y organización del trabajo

			Organización del trabajo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Inapropiado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	4	5	9
		% del total	0,0%	10,0%	12,5%	22,5%
	Apropiado	Recuento	1	3	27	31
		% del total	2,5%	7,5%	67,5%	77,5%
Total		Recuento	1	7	32	40
		% del total	2,5%	17,5%	80,0%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de clima organizacional y organización del trabajo



Clima organizacional y objetivos en común

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 6 y figura 5, se puede deducir que del 100% (40) de docentes, el 22,5% (9) señaló que el clima organizacional se ubica en nivel moderado y el 77,5% (31) en nivel apropiado, además, el 2,5% (1) afirmó que la dimensión organización del trabajo es percibido en nivel deficiente, el 17,5% (7) en nivel regular y el 80,0% (32) en nivel eficiente, también se puede apreciar el 67,5% (27) de los docentes mencionó que tanto el clima organizacional y la dimensión organización del trabajo, es percibido apropiado y eficiente respectivamente.

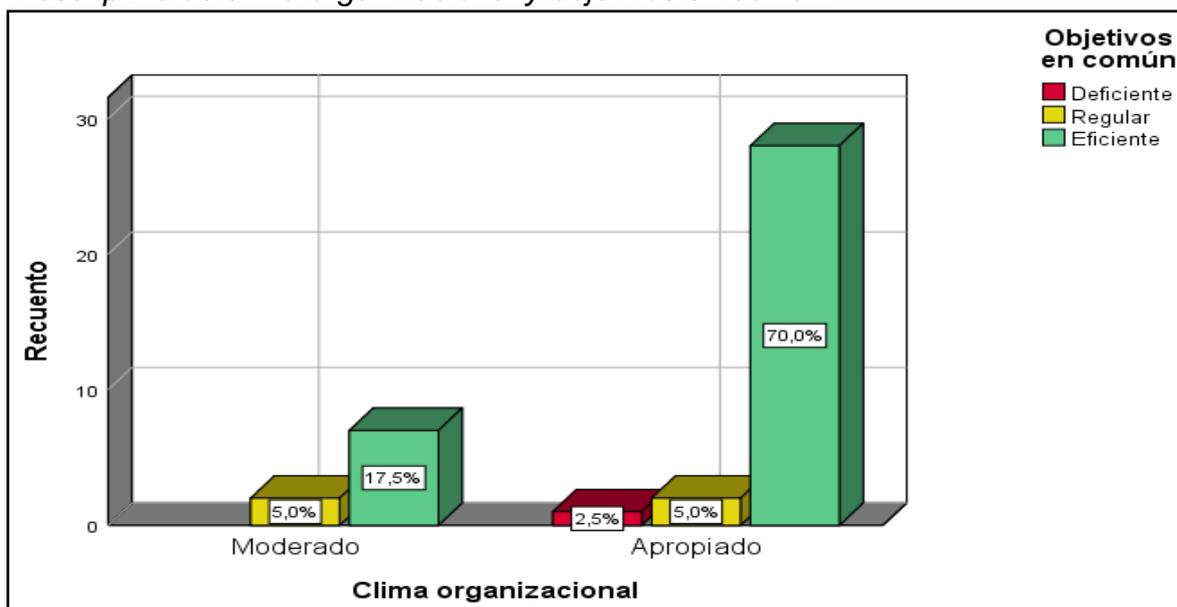
Tabla 6

Tabla cruzada del clima organizacional y objetivos en común

			Objetivos en común			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Clima organizacional	Inapropiado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	5,0%	17,5%	22,5%
	Apropiado	Recuento	1	2	28	31
		% del total	2,5%	5,0%	70,0%	77,5%
Total		Recuento	1	4	35	40
		% del total	2,5%	10,0%	87,5%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de clima organizacional y objetivos en común



Resultados inferenciales

Para Flores y Flores (2021), todo proceso estadístico depende de una prueba de normalidad, con el fin de determinar si los datos recolectados de una muestra provienen de una distribución normal o caso contrario de una distribución no normal, por ello, la aplicación de dicha prueba pretende asegurar un robusto análisis estadístico, más aún si el quien investiga dedica mucho tiempo y recursos en tal tarea, razón por el cual es de gran necesidad encontrar resultados correctos.

En tal sentido Romero-Saldaña (2016), hace mención de dos pruebas de normalidad: la denominada Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50, y la de Kolmogorov-Smirnov, para muestras iguales o mayores a 50, por ello, se ha considerado la prueba de S-W, ya que el presente trabajo posee una muestra de 40 docentes, menor a 50.

Cabe señalar, que, para someter los datos a la prueba de normalidad, se han planteado los siguientes eventos:

Ho: Los datos de la variable clima organizacional, trabajo en equipo y de las dimensiones, conjunto de personas, organización del trabajo y objetivos en común provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de la variable clima organizacional, trabajo en equipo y de las dimensiones, conjunto de personas, organización del trabajo y objetivos en común provienen de una distribución normal.

Mencionar que para la toma de decisión se utilizó el p-valor donde: Si $\alpha \leq 0,05$, no se tomará en cuenta la Ho y si $\alpha > 0.05$, se tomará en cuenta la Ho. Donde α es el grado de significancia (margen de error= 5%, confiabilidad= 95%).

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,972	40	,403
Trabajo en equipo	,923	40	,009
Conjunto de personas	,885	40	,001
Organización del trabajo	,862	40	,000
Objetivos en común	,800	40	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Realizado la prueba de normalidad, la cual se evidencia en la tabla 7, se puede afirmar que la significancia de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones son menores a 0,05, y la de la variable clima organizacional es mayor a 0,05, en tal caso, se concluye que se para la prueba de hipótesis se usó la correlación de Spearman para datos provenientes de distribución no normal.

Correlación de Spearman

Según Roy-García et ál. (2019), la correlación o también denominada Rho de Spearman es la prueba no normal análoga a la de Pearson, usadas para variables cuantitativas o de enfoque cuantitativo, de distribución libre o de datos ordinales, basada en la sustitución de su estimación inicial de cada variable por el valor de sus rangos, el cual para ser calculado requiere que se ordenen debidamente el valor de cada individuo para cada consistente,

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde: $\sum d^2$ es la sumatoria de diferencias de los rangos y n es el número de pares de (x, y)

Asimismo, para su interpretación, se deben de considerar valores que oscilan entre -1 a 1. Señalar también, que un resultado 0, se traduce como la no existencia de correlación, es decir, que la forma de actuar de una variable no se encuentra relacionada con el actuar de otra, y una relación perfecta implica la obtención de un valor de -1 o 1, lo que se traduce como el conocimiento de una variable posibilita el conocimiento de la otra. Cabe señalar, que entre más cerca de la unidad, más fuerte será la relación de las variables.

Tabla 8

Interpretación del índice correlacional

0	Correlación nula
± 0,20	Correlación débil
± 0,50	Correlación moderada
± 0,80	Correlación buena
± 1	Correlación perfecta

Nota: Adaptado de Roy et ál. (2019).

Consideraciones para el análisis de las hipótesis:

Para poner a prueba los supuestos, Espinoza (2018), hace mención que se debe de someter a los mismos a un contraste con la realidad, es decir que se debe dar trato estadístico a los datos recolectados para poner a prueba la hipótesis planteada. En tal sentido, que para que eso pase solo se puede proponer dos posibles escenarios, o bien es corroborado apoyado por la información empírica (H_a), o bien no es correspondido por la información empírica, desconfirmandola o refutándola (H_o).

Para tal decisión, Dagnino (2014), mencionó que el p-valor es el método que permite decidir sobre los hallazgos observables, es decir, que este método ayuda en la toma de decisión de refutar o no refutar a la hipótesis nula.

Cuando el p-valor $\leq \alpha$, se rechazará la H_o , y cuando el p-valor $> \alpha$, no se rechazará la H_o , teniendo en cuenta el nivel de significancia de 95% con un error de 5%.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Tabla 9

Correlación de clima organizacional y trabajo en equipo

Rho de Spearman		Clima organizacional	Trabajo en equipo
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Los hallazgos conseguidos al someter los datos al análisis inferencial con apoyo de la prueba de correlación de Spearman, evidenciaros en la tabla 9, que el índice de correlación es de 0,668, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, llegando a rechazar la hipótesis nula, lo cual permitió afirmar que existe correlación significativa, positiva y alta entre el clima organizacional con el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa de Lima, además, se puede mencionar que si el clima organizacional es apropiado entonces el trabajo en equipo es eficiente y viceversa.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de la institución educativa. Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Tabla 10

Correlación de clima organizacional y conjunto de personas

Rho de Spearman		Clima organizacional	Conjunto de personas
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Conjunto de personas	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Los hallazgos de la prueba de correlación de Spearman, evidenciados en la tabla 10, permitieron afirmar que el índice de correlación es de 0,809, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, llegando a rechazar la hipótesis nula, permitiendo concluir que existe correlación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional con la dimensión conjunto de personas en docentes de una institución educativa de Lima.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y la organización del trabajo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y la organización del trabajo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Tabla 11

Correlación de clima organizacional y organización del trabajo

Rho de Spearman		Clima organizacional	Organización del trabajo
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Organización del trabajo	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Los resultados obtenidos al someter los datos a la prueba de correlación de Spearman, mostrados en la tabla 11, permitieron afirmar que el $r=0,551$, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación significativa, positiva y moderada entre el clima organizacional con la dimensión organización del trabajo en docentes de una institución educativa de Lima.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.

Tabla 12

Correlación de clima organizacional y objetivos en común

Rho de Spearman		Clima organizacional	Objetivos en común
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Objetivos en común	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Los resultados mostrados en la tabla 12 al someter los datos a la prueba de correlación de Spearman, permitieron afirmar que el índice de correlación es de 0,571, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, lo cual permite rechazar la hipótesis nula, y concluir que existe correlación significativa, positiva y moderada entre el clima organizacional con la dimensión objetivos en común en docentes de una institución educativa de Lima.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos que han sido evidenciado en el presente estudio, poseen validez, ya que se han tomado en consideración la data real, confiable, que fueron recolectadas por medio de cuestionarios que han sido validades y confiables. Además, en la actual situación, donde las clases impartidas a los estudiantes en algunos lugares es mixta (presencial y a distancia), no ha sido tarea sencilla la de recabar la información necesaria, considerando una limitación dicha accionar, ya que lo idóneo, hubiera sido realizarlo de forma presencial. Sin embargo, dicha limitación no impidió ni afectó de forma significativa el recojo de información sobre la variable clima organizacional como también de la variable trabajo en equipo.

En referencia al propósito que consistió en determinar la relación del clima organizacional con el trabajo en equipo, se pudo evidenciar que los datos provienen de distribución no paramétrica, es decir, que para evidenciar dicha correlación se utilizó la prueba de Spearman, donde el coeficiente correlacional fue de 0,668; muy significativa puesto que la significancia fue menor al margen de error (0,05), donde se pudo interpretar como una relación directa y positiva y alta, por tal situación, se llegó a concluir que si el clima organizacional, el cual es fundamental para cualquier identidad, por ser un indicador exacto sobre el nivel que posee una organización referente a la relación laboral de sus miembros es el apropiado entonces el trabajo en equipo surgido por el menester de conseguir mejores rendimientos, haciendo uso de la habilidad propia de sus miembros será alta y en su defecto también será de forma inversa.

Asimismo, dichos hallazgos guardan relación con el trabajo de Reyes (2021), quien afirmó que con un valor correlacional de 0,676; se pudo verificar la existencia de una relación significativa ($p=0,000<0.05$), directiva y también alta, donde la figura del directivo es factor influyente sobre la forma en que el clima organizacional se encuentre, por ello, se enfatiza que si las conexiones armónicas dentro de la entidad son hallazgos positivos, porque el profesorado pasa un gran tiempo en su quehacer pedagógico donde la convivencia con sus colegas influye entre los mismos, en tal sentido, cabe señalar que dicha evidencia es trascendente ya que da sustento a la habilidad interrelacionar entre los docentes y el ambiente en donde se desenvuelven.

Al respecto, Likert (1967), ha mencionado que las particularidades internas de toda entidad provoca incidencia sobre la percepción de cómo el clima interno es percibido, donde se enfatizan diversas variables que premeditan si el logro de las metas abordadas por los miembros de equipos de trabajo es conseguido, por tal motivo, la variable causal, donde se expresan los hallazgos y se percibe como la entidad progresa, ejerce presión sobre la respuesta de los miembros del equipo, ya que considera la conformación interna, toma de decisiones, competencia y actitud de los miembros, además, la variable interna, la cual mide las características internas de la propia entidad, es percibida por medio de una actitud motivacional, comunicativa, decisiva y de rendimiento de los miembros del equipo de trabajo, los cuales dependiendo de su estado, influyen sobre el progreso organizacional, y la variable final, es el orientado a los frutos que ha conseguido la entidad, mediante la labor independiente de los miembros de grupo que consensuados deben cumplir con la tarea encomendada, cuyo resultado es diferido en la productividad.

Es preciso mencionar, que el trabajo en equipo, en general es tomado en cuenta por circunstancias de poca incertidumbre e información y cuando se tiene pocos recursos, por tal motivo es de necesidad la participación decisiva como colectiva de los docentes, por tal motivo, los mismos deben demostrar tener desarrollada alguna habilidad y competencia para que se pueda trabajar conjuntamente, inclusive en condición de presión (Herrera et ál., 2017), por tal motivo, dichas experiencias laborales abarcan particularidades propias de la entidad, perceptible sobre su entorno, su comportar y sentimiento de los docentes relacionados con su rigor, motivación y conducta, lo cual define al clima dentro de las organizaciones (Louffat, 2012).

Respecto al objetivo basado en determinar la relación del clima organizacional con la dimensión conjunto de personas del trabajo en equipo, se ha llegado a determinar mediante la prueba de correlación de Spearman, que el coeficiente de correlación fue de 0,809; altamente significativa ya que el p-valor fue menor al margen de error (0,05), es decir, que dicha relación es directa y muy alta, donde se llegó a concluir que el clima organizacional, el cual refleja la percepción de los docentes referente al ambiente institucional donde se desempeñan es el apropiado, entonces el conjunto de persona pertenecientes al equipo de trabajo

poseen alto estado competencial los cuales logran extender lazos, proponer normas y asumir roles que complementan y aportan al logro de metas en el quehacer educativo de cierta entidad.

Los resultados descritos guardan similitud con los de Suquillo (2021), el cual evidenció haber obtenido como coeficiente de correlación un valor de 0,897; altamente significativo ($p=0,001<0,05$), positivo y muy alto, manifestando que el trabajo en equipo inspira a que el docente se comprometa con la organización educativa, además, mencionar que la integración conjunta de docentes que poseen potencialidad diversa la cual está asociada a que las metas planificadas sean cumplidas es una causa de interés común para el compromiso organizacional de quienes forman parte del grupo. Asimismo, Ochoa (2021), dio a entender que componentes de la inteligencia emocional, guardan relación con el clima organizacional, debido a que las habilidades de comunicación e interacción durante trabajos conjuntos y en equipo de los propios docentes, influye en el establecimiento de lazos amicales y de respeto, reforzando la unión del equipo de trabajo, llegando a inspirar confianza en los otros, y por ende llegar a ser productivos para el logro de metas institucionales.

En referencia al conjunto de personas, es preciso mencionar, que cada miembro de un equipo posee un rol, el cual aporta a la culminación del trabajo encomendado, pero existen algunos miembros que por la labor destacable de otros, prefieren colgarse de dicha habilidad, e iniciar a descuidar su labor, causando que otros miembros se sientan insatisfechos y en consecuencia se inicie la degradación del clima organizacional, dicha afirmación fue abordado por McGregor, quien afirmó que dentro de una entidad organizacional, existen dos tipos de personas, una con una actitud negativa (Teoría X), y la otra positiva (Teoría Y), asimismo, Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado (2018), mencionaron que McGregor, centro su trabajo en la forma como el director se relaciona con sus trabajadores, además, desde la perspectiva de la teoría X, el director debe asumir una postura donde el docente no realiza su labor efectiva, demostrando desmotivación y disgusto, por lo que se debe le debe de estar dirigiendo y forzando constantemente, en cambio la teoría Y, postula que el director asume la postura en donde el docente labora de manera honrada demostrando ser responsable al desempeñar su rol como docente, por tal

motivo, se debe promover en los docentes una actitud de superación profesional, alegando que su labor docente es importante, su perspectiva, su vivencia y su experiencia fundamental para posibles abordaje de problemas institucionales, desde diferentes puntos de vista.

En el abordaje del objetivo el cual consistió en determinar la relación del clima organizacional con la dimensión organización del trabajo, evidenció que por medio de la prueba no paramétrica de Spearman, se ha obtenido como coeficiente de correlación de dicha relación un valor de 0,551; con un nivel de significancia muy alto, por ser menor al margen de error (0.05); siendo también una relación positiva y moderada, llegando a la conclusión que si el clima organizacional expresión personal referente a la percepción de algún miembro de la comunidad educativa sobre la organización y cómo ésta incurre de forma inmediata al desarrollo organizacional, al ser apropiado, permite afirmar que la organización del trabajo, proceso donde la toma de decisiones es importante, porque dicha decisión permitirá resolver la manera en la que cierta entidad va a desempeñar su trabajo con las cuales debe conseguir que se logren las metas propuestas, será altamente desarrollada.

Lo descrito sobre los hallazgos del anterior objetivo guarda similitud con los valores conseguidos por Yañez (2021), donde se obtuvo como coeficiente correlacional un valor de 0,531; verificando la existencia de relación significativa ($p=0,000<0,05$), además dicha relación fue positiva y moderada, en otras palabras, el liderazgo altamente eficiente actúa positivamente sobre el clima organizacional, destacando ciertas características que trascienden más allá de los ambientes de clases, resaltando la importancia del directivo, porque los estilos adaptados por los mismos pueden generar que se perciba cierta confianza en los docentes mejorando las relaciones entre los mismos y por ende el clima organizacional. Además Valarezo (2021), dio a entender que la obtención de resultados positivos y cumplimiento de los objetivos planteados, para que sean abordados, es necesario promover que los miembros del equipo se encuentren motivados con su trabajo, asimismo, el reconocer el trabajo docente apoya a que las iniciativas se desarrollen, percibiéndose mejoras en la profesionalidad docente y por ende en la calidad de la escuela, asimismo, mencionar que en una entidad educativa el clima organizacional

suele variar, dado que actitudes asociadas al no cumplimiento de roles encomendados a ciertos miembros de los equipos de trabajo, suelen no ser abordadas a tiempo por ende, afectando que los objetivos de trabajo no sean cumplidos y por ende cuestionar la efectividad y pensar en valorar dicho rendimiento de los integrantes del equipo de trabajo.

Cabe señalar, que Durand (2014), manifestó que es necesario organizar el trabajo en equipo, estableciendo sistemas organizacionales, con el fin de aportar al logro de las metas de la entidad, asimismo, mencionar que comúnmente se suele dividir las actividades con los integrantes del equipo, operacionalizando el trabajo previamente establecido de manera consensuada y eficiente, la cual está dirigida por un miembro a quien se le otorgará el papel de líder, lo descrito, nos lleva a pensar, que a pesar de realizar una eficiente organización, y encomendar ciertas tareas a los docentes, existen algunas características de los mismos, como su habilidad, capacidad y competencia que son influyentes en el cumplimiento de dichas tareas, por ende, es necesario, brindar apoyo constante al quien, durante el desarrollo de las actividades encomendadas muestra falencias.

A partir de los resultados respecto al objetivo que consistió en determinar la relación del clima organizacional con la dimensión objetivos en común del trabajo colegiado, ha permitido afirmar que, mediante la prueba de correlación de Spearman, el coeficiente obtenido de dicha correlación fue de 0,571; altamente significativo ($p=0,000<0,05$), directa y moderada, donde se ha podido concluir que el clima organizacional relacionado con el estado motivacional y conductual de los docentes es el apropiado entonces los objetivos en común serán altamente desarrollado por los miembros de la comunidad educativa.

Tales afirmaciones son antagónicas con los resultados de Ada et ál. (2020), donde se ha evidenciado una correlación inversa entre el estrés con el clima organizacional, permitiendo afirmar que el estrés es considerado un problema psicológico y físico, el cual afecta la integridad de las personas en el mundo, ello, causa que los docentes manifiesten que ciertas actividades afectan su integridad física como mental, por tal motivo, cada escuela debe de apoyar psicológicamente al profesorado, quienes son parte importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, los encargados de brindar una educación de calidad, por tal motivo es

de necesidad entablas relaciones de confianza, para que de esa manera, el docente perciba apoyo a su condición, impulsándolo a formar parte de los objetivos que los miembros de la comunidad educativa tienen en común. Asimismo, Coronado y Pozo (2018), mencionaron que para lograr que se trabaje de manera conjunta, es requerido el compromiso de cada miembro del equipo de trabajo, implicando el abandono de actitudes individualistas, desarrollando actitudes positivas, compartiendo y alcanzando objetivos en común.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Si el clima organizacional es el apropiado entonces el trabajo en equipo es eficiente y viceversa en docentes de una institución educativa de Lima, al evidenciar un valor correlacional de $Rho=0,668$, y una $sig=0,000 <0,05$, rechazando la hipótesis nula, y afirmando que existe relación significativa, positiva y alta entre las variables.

Segunda:

Si se percibe un clima organizacional apropiada entonces el conjunto de personas es eficiente y viceversa en docentes de una institución educativa de Lima, con un $Rho=0,809$, y una $sign=0,000 <0,05$, rechazando la hipótesis nula y permitiendo afirmar que existe relación significativa, positiva y muy alta entre el clima organizacional y la dimensión conjunto de personas.

Tercera:

Si el clima organizacional es apropiado entonces la organización del trabajo es eficiente y viceversa en docentes de una institución educativa de Lima, con un $Rho=551$, y una $sig=0,000 <0,05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa, positiva y moderada entre clima organizacional y la dimensión organización del trabajo.

Cuarta:

Si el clima organizacional es apropiado entonces los objetivos en común son eficientes y viceversa en docentes de una institución educativa de Lima, con un $Rho=571$, y una $sig=0,000 <0,05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa, positiva y moderada entre clima organizacional y la dimensión objetivos en común.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al personal directivo, es relevante que se perciba un buen clima organizacional, por ende, se necesita que se desarrolle talleres y actividades permanentes cuya didáctica persista en integrar de tal manera que se promueve la interacción de todos los miembros del colegiado (personal directivo, administrativo y docentes).

Segunda:

A los docentes, promover el trabajo en equipo implementando grupos de interaprendizaje acorde a la especialidad, con el objetivo de compartir anécdotas y experiencias en aula, así como apoyarse mutuamente con el propósito de reforzar el proceso de planificación de manera apropiada y realizar el proceder educativa más innovador e interesante.

Tercera:

A los directivos y docentes, respecto a la planificación, es recomendable diseñar, planificar y hacer uso de estrategias viables en equipo cuyo fin es mitigar las posibles debilidades que se puedan hallar al momento de realizar el diagnóstico durante el inicio del año escolar.

Cuarta:

A los investigadores, realizar estudios similares que consideren una o ambas variables del presente estudio en diversos niveles de educación básica regular, asimismo llevar el estudio a nivel explicativo, el cual permite evidenciar la dependencia en términos de causa efecto de la variable independiente sobre la dependiente.

REFERENCIAS

- Ada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., y Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Alatrasta, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Aparicio-Herguedas, J. L., Velásquez-Callado, C., y Fraile-Aranda, A. (2021). El trabajo de equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Aristizabal-Almanza, J. L., Ramos, A., y Chirino-Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Educare*, 22(1), 1-25. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Ayovi-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(4), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Buelvas, V., y Rodríguez, U. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos.
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Peru 2012. *Communication*, 5 (1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=.
- Carhuancho, I. M., Nolzco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Carrasco, S (2017). *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos
- Coronado, E. A., y Pozo, M. A. (2018). *Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Pública Yanamilla. Ayacucho, 2018*. [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28502>

- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: Pruebas de hipótesis. *Revista Chilena de Anestesia*, 2(43), 125-128.
<https://doi.org/10.25237/revchilanestv43n02.10>
- Díaz, E. E., Bañuelos, J. A., Poblano, E. R., Reyes, R., y Alanñis, J. (2020). Clima organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. Coloquio de Investigación Multidisciplinario 2020. *Journal CIM*, 8(1), 633-640.
https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizaciona_l_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_A_C
- Duran, A. (2014) Trabajo en equipo, *Editorial Elearning S.L.*
<https://es.scribd.com/book/424103020/Trabajo-en-equipo>
- Espinoza, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122
- Flores, C. E., y Flores, K. L. (2021). Test to verify the normality of data in production processes: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Franco, C. A. (2004). Modelos para el análisis y diagnóstico de equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, 20(91), 35-48.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v20n91/v20n91a02.pdf>
- Gil, J. L., León, J. L., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- Herrera, F., Muñoz, C., y Salazar, L. A. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formación Universitaria*, 10(5), 49-61. <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373553266006.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edición). México. Editorial McGraw-Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1n>

- dez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf
- Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&lng=en
- Iglesias, A. L., Torres, J. M., y Mora, Y. (2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569.
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Krichesky, G. J., y Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora: Un estudio de casos. *Educación XX1*, 21(1), 135-155. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill
- Litwin, G., & Stinger, H. (1968). *Motivation and organizational climate. Division Of Reserch, Graduate School of Business Administration*. New York: Harvard University.
- Louffat, E. (2012). *Fundamentos del proceso administrativo*. (3ra. edición). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Madero-Gómez, S. M., y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo, *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107.
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Medina, N. S. (2021). *Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay. Arequipa, 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67405>
- Murrieta, P. A., y Farje, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM, Ciencias sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648/797>
- Naciones Unidas (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf
- Navarro, E., Jiménez-García, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Editorial Unir.
https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_

- Niebles, W., Hoyos, L., y De La Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://doi.org/10.18041/23823240/saber.2019v14n2.5893>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ochoa, R. L. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71680>
- Pérez, J. (2015). The positivism and the scientiic research. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rangel-Carreño, T. L., Lugo-Garzón, I. K., y Calderón, M. E. (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1-17. <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Raymond, W. C. (2019). *Administración en una perspectiva global*. (3ra. Edición). Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781351003940-20>
- Reyes, V., Trejo, M. C., y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-35. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Reyes, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56642>
- Robbins, C. (2018). *Administración*. (13ra. Edición). Editorial Pearson Education.
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución

- normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., y Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Rué, J., Balaguer, L., Forastiello, A. M., García, A., Moreno, F. X., Núñez, C., y Valis, G. (2005). El desarrollo de la profesionalidad docente mediante redes. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 403-411. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130139.pdf>
- Ruiz, I. C. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU. Revista Digital de Investigación Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, F. H. (2021). *Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N° 02, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59480>
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. Nueva York: Academic Press.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., y Gilbert, D. R. (2010). *Administración* (6ta. Edición). Editorial Pearson. <https://www.docdroid.net/qTdjwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>
- Suquillo, M. D. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70010>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., Paris, G., y Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(3), 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

- Troya, I. E., Troya, B. E., Briones, D. T. (2018). El clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador*. 1438-1447.
<https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>
- Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Vera, J. P. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>
- Yáñez, E. P. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68330>
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Medidas de estrés laboral en docentes de una escuela secundaria pública regional. *Información tecnológica*, 29 (1), 171180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021 AUTOR: Bach. Palacios Yesquen Dely							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y la organización en docentes de la institución educativa. Lima, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la organización en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: HG: Existe relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre clima organizacional y la organización del trabajo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre clima organizacional y los objetivos en común en docentes de una institución educativa. Lima, 2021.</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Visión - Misión - Objetivos. - Estrategias. - Políticas. - Cronograma - Presupuesto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inapropiado 36-84 Moderado: 85-133 Apropiado: 134-180
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Manuales - Condicionantes - Componentes. 	8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Comunicación - Negociación. - Conflictos. 	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos. - Indicadores. - Momentos. 	24, 25, 26, 27, 28, 29		
			Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño organizacional. - Reclutamiento. - Selección. - Evaluación del desempeño - Capacitación 	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36		
			Variable 2: Trabajo en equipo		Ítems		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Conjunto de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de personas - Lazo de unión - Normas internas - Metas 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Deficiente: 19-44 Regular:

			Organización del trabajo	- Sistema - Habilidades. - Competencias - División de tareas.	9, 10, 11, 12, 13, 14	Casi siempre (4) Siempre (5)	45-70 Eficiente: 71-95
			Objetivos en común	- Miembros de un equipo. - Guía de acciones. - Estimulo.	15, 16, 17, 18, 19		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No-experimental.</p>	<p>Población: 40 docentes.</p> <p>Muestreo: No hubo muestreo.</p> <p>Tamaño de muestra: 40 docentes.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bach. Palacios Yesquen Dely Año: 2021 Lugar: Lima.</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bach. Palacios Yesquen Dely Año: 2021 Lugar: Lima.</p>		<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la correlación de Spearman, para evidenciar el nivel de relación la variable 1 con la 2.</p>			

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Es la calidad perceptible sobre el ambiente organizacional, de su comportamiento y sentimiento de los trabajadores, que están relacionados con el rigor, motivación y conducta (Louffat, 2012).	El clima organizacional será cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 36 ítems, tomando en cuenta cinco dimensiones, valorados por medio de una escala de Likert con cinco opciones posibles de respuesta y cuyos niveles son: Inapropiado, moderado y apropiado.	Planeación	- Visión	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Inapropiado: 36-84 Moderado: 85-133 Apropiado: 134-180
			- Misión	2		
			- Objetivo	3		
			- Estrategias	4		
			- Políticas	5		
			- Cronogramas	6		
			- Presupuestos	7		
		Organización	- Manuales	8, 9		
			- Condicionantes	10,11		
			- Componentes	12,13		
		Dirección	- Liderazgo	14, 15		
			- Motivación	16, 17		
			- Comunicación	18, 19,20		
			- Negociación de Conflictos	21, 22, 23		
		Control	- Procesos	24,25		
			- Indicadores	26,27		
			- Momentos	28,29		
		Potencial humano	- Diseño organizacional	30, 31		
			- Reclutamiento	32		
			- Selección	33		
- Evaluación del desempeño	34					
- Capacitación	35,36					

Operacionalización de la variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Es un colectivo de sujetos que interactúan entre sí, desarrollando sentimientos variados, compartiendo ciertos propósitos que guíen su accionar, además, es considerado como el trabajo realizado por un conglomerado de personas, donde cada uno está a cargo de realizar una actividad, pero con una visión enfocada en un propósito común (Duran, 2014).	El trabajo en equipo será cuantificado a partir de la construcción e un cuestionario que contiene 19 ítems, tomando en cuenta cinco dimensiones, valorados por medio de una escala de Likert con cinco opciones posibles de respuesta y cuyo niveles son: deficiente, medio y eficiente (Anexo 2).	Conjunto de personas	- Equipo de personas	1, 2	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Inapropiado: 19-44 Moderado: 46-70 Apropiado: 71-95
			- Lazo de unión	3, 4		
			- Normas internas	5,6		
			- Metas	7,8		
		Organización	- Sistema	9, 10		
			- Habilidades	11		
			- Competencias	12		
			- División de tareas	13, 14		
		Objetivos en común	- Miembros de un equipo	15, 16		
			- Guía de acciones	17		
- Estimulo	18, 19					

Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021**”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN/PREGUNTAS		VALORACIÓN				
Dimensión 1: Planeación		1	2	3	4	5
01. Los docentes establecen en las diversas actividades pedagógicas la visión institucional con armonía						
02. La misión institucional es responsabilidad de todos los docentes de la institución						
03. Los objetivos estratégicos son logros del trabajo docente en la institución						
04. Las políticas educativas son lineamientos en su práctica pedagógica de los docentes						
05. Los docentes planifican sus cronogramas de trabajo con equidad						
06. El presupuesto del MED, soluciona los problemas pedagógicos en su institución						
07. El presupuesto permite desarrollar un mejor servicio en la institución						
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4	5
08. Los docentes crean protocolos para cada actividad a desarrollarse en la institución						
09. Los docentes elaboran guías para las actividades tecnológicas en la institución						
10. Los docentes están condicionados en cada actividad curricular en la institución						
11. Las evaluaciones por desempeño están condicionadas en las actividades pedagógicas de la institución						
12. Los docentes crean módulos de aprendizaje por niveles en la institución						
13. Los docentes desarrollan proyectos innovadores con entusiasmo						
Dimensión 3: Dirección		1	2	3	4	5

14. Los docentes son líderes didácticos en las programaciones curriculares					
15. Los docentes como líderes pedagógicos promueven estrategias de aprendizaje con alegría					
16. Los docentes se motivan al realizar trabajos en equipo					
17. Los docentes son motivados por los proyectos que presentan en la institución					
18. La comunicación de los docentes es de empatía con sus colegas en la institución					
19. La comunicación es fluida en la institución por todos los docentes					
20. Los docentes comparten sus trabajos innovadores para el bien común con entusiasmo					
21. Los docentes muestran actitudes de incomodidad cuando les solicitan que comparta trabajos creativos					
22. Los docentes tienen empatía en conflictos internos					
23. Los docentes son capacitados para resolver conflictos con empatía					
Dimensión 4: Control	1	2	3	4	5
24. Los docentes participan con agrado en los procesos de evaluación de desempeño					
25. Los procesos de evaluación de desempeño les permiten a los docentes integrarse más entre ellos					
26. Los indicadores de evaluación son asumidos con agrado por los docentes					
27. Los indicadores de evaluación miden la actitud del docente					
28. Los docentes tienen momentos para compartir experiencias de aprendizaje					
29. Los docentes en la colegiatura comparten momentos de sociabilización personal					
Dimensión 5: Potencial humano	1	2	3	4	5
30. Los docentes participan en los planes curriculares					
31. Los docentes aportan en el PEI, para consolidar los objetivos estratégicos					
32. Los docentes de la institución participan en las evaluaciones del MED					
33. Los docentes de la institución todos son nombrados por el MED					
34. Los docentes son evaluados cada año por sus coordinadores en la institución					
35. Los docentes participan con entusiasmo en la evaluación de desempeño					
36. Los docentes se capacitan en herramientas tecnológicas en la institución					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021**”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Conjunto de personas	1	2	3	4	5
01. El trabajo en equipo de las docentes se fortalece en la integración de la comunidad educativa					
02. El trabajo en equipo de los docentes en la colegiatura permite consensuar criterios y tomar decisiones en conjunto					
03. Los lazos de unión institucional de los docentes se observan en las actividades curriculares en las diversas áreas pedagógicas					
04. Los lazos de unión en el equipo de los docentes identifican sus habilidades personales que motiva a continuar las actividades curriculares					
05. Las normas internas institucionales establecidas son cumplidas por todos los docentes en los trabajos en equipo					
06. Las normas internas institucionales permiten tomar decisiones en actividades curriculares en el trabajo en equipo					
07. Los docentes diseñan objetivos en el plan de trabajo para el logro de las metas					
08. El trabajo en equipo motiva a innovar estrategias pedagógicas en las diversas áreas para el logro de las metas					
Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
09. En el trabajo en equipo las docentes emplean diversos métodos de aprendizaje para programar las actividades curriculares en las diversas áreas					
10. Los docentes aplican métodos de enseñanza para la resolución de problemas en las actividades curriculares					
11. Los docentes interactúan en el equipo de trabajo con experiencias pedagógicas potenciando sus competencias profesionales					
12. Los docentes adquieren competencias en el uso de las herramientas tecnológicas					
13. Los docentes cumplen con responsabilidad sus funciones en el equipo de trabajo por un bien común					

14. Los docentes en el equipo trabajan en forma equitativa cumpliendo los objetivos					
Dimensión 3: Objetivos en común	1	2	3	4	5
15. Los docentes muestran interés en el equipo al realizar actividades pedagógicas con el objetivo en común para lograr metas					
16. Los docentes establecen compromisos en el equipo de trabajo para lograr las metas					
17. Los docentes se reúnen en la colegiatura con frecuencia, para cumplir los objetivos para un bien común en el equipo de trabajo					
18. Los docentes cumplen funciones alternas al asumir responsabilidades con el objetivo en común en el trabajo en equipo					
19. Los docentes tienen empatía en las actividades que realizan con acciones de estímulo para cada uno de ellos					

GRACIAS POR PARTICIPAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2021", cuyo autor es PALACIOS YESQUEN DELY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID 0000-0002-8244-5390	Firmado digitalmente por: MORAMOSL el 12-01- 2022 16:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0265303