



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo corporativo y clima institucional en los servidores
de la institución educativa primaria N° 80392 Andrés
Salvador Díaz Sagástegui. Chepén- 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR

Br. José Jacob Pérez Callirgos

ASESOR

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

A mi hijo Santiago Pérez Fernández, y esposa Lucinda que son el motor de mi vida y fueron parte muy importante de lo que hoy puedo presentar como tesis, gracias a ellos por cada palabra de apoyo, gracias por cada momento en familia sacrificado para ser invertido en el desarrollo de esta maestría.

JOSE

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por hacer realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y seguir creciendo en mi carrera profesional.

A mi profesora de tesis Dra. Carranza Acuña, Lidia Elena por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación con sus consejos, sus enseñanzas y más que todo por sus amistades.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

JOSE

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Pérez Callirgos, José Jacob, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43803478, con la tesis titulada "Trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén- 2017", con 64 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Chepén, enero del 2018

Br. Pérez Callirgos, José Jacob
DNI: 43803478

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén- 2017. La investigación que consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos, con la finalidad de determinar la relación entre el trabajo corporativo y clima institucional en la institución educativa primaria N° 80392 de Chepén, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCION.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Realidad problemática:	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Trabajos previos:	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Teorías relacionadas al tema:	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Formulación del problema:.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Justificación del estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6. Hipótesis:	¡Error! Marcador no definido.
1.7. Objetivos:	¡Error! Marcador no definido.
II. MÉTODO	26
III. RESULTADOS:.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Descripción	¡Error! Marcador no definido.
IV. DISCUSIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
V. CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VII. REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre el trabajo corporativo y clima institucional en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, 2017, cuya hipótesis de estudio es que existe correlación significativa entre el trabajo corporativo y clima institucional en la institución educativa en mención.

El diseño considerado fue el correlacional y la población muestral estuvo constituida por 25 servidores de la institución educativa N° 80392 de Chepén. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos contemplados en los anexos de este informe, una escala tipo Likert para el trabajo corporativo con 30 ítems y una escala tipo Likert para el clima institucional con 24 ítems. Luego de identificar y delimitar el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de student. Los resultados muestran que existe una correlación moderada entre la variable trabajo corporativo y la variable clima institucional, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,529$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras claves: Trabajo corporativo, clima institucional, correlación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between corporate work and institutional climate in the educational institution N ° 80392 of the city of Chepén, 2017, whose hypothesis is that there is a significant correlation between corporate work and institutional climate in the educational institution in question.

The design considered was correlational and the sample population was constituted by 25 workers of the educational institution No. 80392 of Chepén, the data collection work consisted in the identification of the correlation between the variables in mention, made through the instruments contemplated in the appendices to this report, a Likert scale for corporate work with 30 items and a Likert scale for the institutional climate with 24 items; Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, the Pearson correlation and the student t test. The results show that there is a moderate correlation between the corporate work variable and the institutional climate variable, according to the result the Pearson correlation coefficient is $R = 0.529$ (there being a moderate correlation) with level of significance $p = 0.007$, this being less than 5% ($p < 0.05$) which means that the corporate work is significantly related to the institutional climate in the educational institution No. 80392 of Chepén, therefore, the H_0 is rejected, and the general hypothesis is verified.

Keywords: Corporate work, institutional climate, correlation.

I. PLAN DE INVESTIGACIÓN:

1.1. Realidad Problemática:

El trabajo corporativo consiste en una nueva organización donde los trabajadores se agrupan de manera dinámica que les permita lograr metas que no sería posible en forma individual, o que los alcanzan con una mayor optimización de recursos, por ello en una institución educativa el trabajo corporativo es sinónimo de cumplimiento de funciones en función a los objetivos fundamentales de la organización.

Algunas personas son más perceptibles que otras y pueden percibir de distintas maneras ya sea en forma negativa o de forma positiva, el clima que hay en una institución es el resultado de un conjunto de características formales e informales de la institución misma y de las relaciones humanas existentes. Chiavenato (1984) afirma que el clima institucional es el medio interno y el ambiente psicológico característico existente en cada organización, se observa en diferentes formas y por distintos individuos.

En este sentido, según el Ministerio de Educación y Ciencia de Finlandia (2016) el clima institucional es fundamental para el logro de objetivos fundamentales e institucionales, por ello este ministerio incrementó, en el año 2013, en un 18% el presupuesto para mejorar el clima en todas las instituciones educativas estatales y privadas de todos los niveles educativos, con la finalidad de que los aprendizajes sigan incrementándose en calidad y de esta manera sigan manteniéndose en un expectante primer lugar en la educación mundial.

En España, para el año 2015, ya se había sorteado un 83% de los obstáculos de resistencia al cambio en las instituciones primarias; por cuanto, después de un sistema de sensibilización y perfeccionamiento docente, se logró mejorar sosteniblemente el clima institucional de estas instituciones, donde las relaciones interpersonales y la cultura organizacional fueron dimensiones

preponderantes a desarrollar para el logro de estas metas propuestas. (Ministerio de la Educación, Cultura y Deporte, 2015).

En el Perú, el tema del clima institucional es un problema que el Ministerio de Educación, enfrenta año a año, por ello según el Órgano de Control Interno (2016), existen 11 258 denuncias pendientes por rompimiento de relaciones humanas en las instituciones educativas estatales a nivel nacional, también existe un 38% de incremento de agresión verbal, específicamente entre directivos y docentes, entre otros problemas que atañen directamente el resquebrajamiento del clima institucional en las instituciones educativas.

En Latinoamérica, se está usando cada vez más el trabajo corporativo como actividad principal. Y el Perú no es ajeno a este método, si bien es cierto hasta hace poco sólo lo usaban algunos docentes para propósitos muy limitados, ahora pretende universalizar esta forma de trabajo (Ministerio de Educación, 2016)

Según la Gerencia regional de educación La Libertad (2016) el clima institucional en la región presenta problemáticas diversas donde, a opinión del representante legal de esta institución, esta problemática se refleja en las discordias docentes: en el débil nivel en las relaciones interpersonales, denuncias diversas entre trabajadores de las instituciones educativas, formación de grupos cerrados entre docentes; siendo esta realidad un “talón de Aquiles” para el proceso educativo que se oferta en la región, de igual manera el trabajo cooperativo, aún es una debilidad en las diferentes instituciones de la región, (Oficina de gestión institucional, 2016).

Por otro lado, a opinión de Moya (2016), gerente regional de educación de La Libertad, la actividad (gestión) administrativa es la acción de administrar la educación, es acción y efecto de administrar, además añade que es “la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el

adecuado uso de los recursos disponibles”. Ante ello, se tiene en cuenta un control sistemático de la calidad de la gestión administrativa en todas las instituciones educativas de la diferentes UGEL de la región.

La institución N° 80392 de la ciudad de Chepén no es ajena a esta realidad, presentándose casos donde se observan problemas referidos al trabajo corporativo y al clima institucional, reflejados en el PEI institucional, por lo que se planteó el presente estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

1.2. Trabajos previos:

El presente trabajo considera los siguientes trabajos previos:

A nivel internacional se cita a: Alcazar (2013) tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo corporativo y el aprendizaje significativo. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional, con una muestra de 28 participantes. El instrumento una escala de valoración, para ambas variables. Concluyendo que el trabajo corporativo se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo por cuanto el coeficiente de Pearson fue 0,788.

Por su parte Ballesteros y Mendiola (2015) en Colombia, realizaron una investigación cuyo objetivo fue comparar la relación entre el aprendizaje corporativo y el proceso didáctico de los docentes de primaria. El diseño utilizado fue correlacional. La población muestral fue de 30 docentes. Los instrumentos que utilizaron: Escala de Likert para el proceso didáctico docente y para el aprendizaje corporativo. Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión: el aprendizaje corporativo se relaciona significativamente con el proceso didáctico de los docentes. El docente es el mediador y guía de la construcción de conocimientos .Los estudiantes desarrollan acciones como:

cooperar, construir, leer, resumir y sobre todo dialogar con la finalidad de lograr su propio aprendizaje.

En el ámbito nacional Vásquez y Jaramillo (2015) en Lima Perú, realizaron una investigación cuyo objetivo determinar las técnicas de trabajo corporativo y su relación con las habilidades sociales en los docentes de una institución educativa. El diseño que utilizaron fue correlacional. La población muestral fueron 28 docentes de educación básica. Los instrumentos utilizados fueron: escala para el trabajo corporativo y cuestionario para las habilidades sociales. Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión: que el trabajo corporativo, tiene relación significativa con las habilidades sociales en docentes de educación de Lambayeque, por cuanto el coeficiente de Pearson dio como resultado 0,710.

Guevara (2013) en Lima Perú, aplico su investigación que tuvo como objetivo caracterizar el nivel de clima institucional, conflictividad y manera de tratarla, en instituciones escolares de alto riesgo. El diseño utilizado es descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por todos los docentes (60 integrantes) y el instrumento utilizado fue una escala de valoración con 25 ítems. La autora concluye: el clima institucional es fundamental para el logro de objetivos fundamentales en la escuela y para proyectar una imagen institucional agradable, los conflictos deben ser tratados de manera integral y con la participación total de la familia escolar.

En el ámbito regional y/o local Valencia (2010) en la ciudad de Chepén – La Libertad, aplicó un estudio descriptivo correlacional a una muestra de 30 participantes, cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación entre la autoestima y el trabajo corporativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario para cada variable, llegando a la conclusión general que existe una correlación significativa entre la autoestima y el trabajo corporativo por cuanto la correlación de Pearson fue de 0,795.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Trabajo corporativo:

Definición:

En consecuencia, Jiménez (2009) advierte que el trabajo cooperativo debe considerarse como una ventaja y no como un compromiso. La disposición de las aptitudes para el trabajo comunitario es una necesidad para la formación y debe ser visto como una metodología metodológica.

Uno de los temas en el punto focal del debate educativo a nivel mundial y nacional es la cultura corporativa y la educación, y además sus sugerencias para el cambio en la formación. (Jiménez, 2009)

Teniendo en cuenta que el trabajo en la escuela no ocurre solo, sino que la acción auto organizadora del sujeto es intercedida por el impacto de otros, en el campo instructivo, la probabilidad de mejorar el aprendizaje, extender puntos de vista y crear como instructores es controlada por la correspondencia y contacto genérico de educadores y asociados (Rojas, 2009)

Sea como fuere, según el creador, las metodologías han ido cambiando y, como lo hacen, subrayan el interés y la contribución de los individuos, ya que esta es una guía de trabajo orientado a la comunidad, que además apoya las progresiones requeridas por el marco de instrucción para satisfacer las necesidades actuales de preparación.

En ese sentido, Moreno (2006) menciona que se ha dicho mucho que la empresa y la educación contienen numerosas temperancias y que con frecuencia se muestran como técnicas particularmente ganadoras para avanzar en la mejora de los instructores. Esto es de esta manera, que en la exhibición la práctica instructiva se comprende como un proceso de desarrollo persistente y duradero que se compara con cada instructor, sin embargo, además del sistema.

Para que el instructor sea un experto libre de educar, debe ir al trabajo corporativo como regla para su cambio y no depender por completo de los especialistas que vienen a dar fórmulas o arreglos forzados en cuestiones particulares de su práctica instructiva, puesto que el trabajo competente, por su tendencia, no se inclina a la motorización y la distinción, sino más bien a la colaboración y la organización. (Lieberman y Grolnick, 2003)

Importancia:

Moreno (2006) confiesa que la posibilidad del trabajo en equipo es un pensamiento que existe desde el minuto en que la persona comenzó a vivir en órdenes sociales y requirió el esfuerzo conjunto del considerable número de individuos de un grupo. A partir de ahora, la idea está firmemente identificada con la progresión del trabajo de recolección en diversas zonas y regiones, por ejemplo, trabajo, suplente, incluso familia. La importancia de la colaboración surge entonces de la forma en que se considera que mientras más individuos participen de una manera presentada en el reconocimiento de una acción, mejores y más poderosos serán los resultados.

Dimensiones:

Posteriormente, Johnson y Johnson (1986) dan fe de que hay cinco dimensiones que deben considerarse para el trabajo corporativo:

Interdependencia positiva: es el núcleo del aprendizaje corporativo. Los estudiantes deben confiar en que están conectados con los demás de una manera que no se puede tener éxito a menos que los otros colegas también sean efectivos. Los estudiantes deben cooperar para terminar el trabajo.

En una sesión de pensamiento crítico, la asociación es organizada por los individuos de la reunión: acordar la reacción y los sistemas de arreglo para cada tema (relación del objetivo), satisfaciendo los deberes de la parte designada

(dependencia entre las partes). Esto se logra: tener un premio típico, depender de los bienes de los demás, a través de la división del trabajo.

Responsabilidad individual: cuando hablamos de deber individual, nos referimos al avance del trabajo que cada uno de los individuos de la reunión debe enfrentar poco a poco, como una tarea grupal emprendedora. En un trabajo agradable, todos los suplentes deben estar a cargo de una parte de la tarea que se realizará. Este trabajo avanzará el aprendizaje individual es fundamental para el logro (aprendizaje) de la reunión (de lo que queda de los colegas).

Interacciones de apoyo mutuo: debe tenerse en cuenta que las asociaciones de ayuda comunes no solo son concebibles en un entorno visual sino también fuera de esa condición, a través de ejercicios de colaboración en línea. El plan y la observación del movimiento para este diseño es fundamental para lograr resultados positivos, considerando el trabajo de solidaridad.

Destrezas interpersonales: las aptitudes interpersonales son fundamentales entre las personas en cualquier territorio de la vida. En el caso de que se hayan creado, es más práctico lograr los objetivos y lograr la fiabilidad en el manejo de los demás y en la ejecución individual, favoreciendo la ejecución como hombre y como reunión.

Autoevaluación frecuente: sucede cuando un sujeto evalúa su propio comportamiento. Es un tipo de evaluación que cada individuo realiza durante todo el tiempo para la duración de su vida. Por ejemplo, solemos conformarnos con elecciones a la vista de la valoración positiva o negativa de un trabajo realizado, de la manera como establecemos nuestras relaciones, etc.

De la misma manera, esta investigación encuentra que los problemas más ampliamente reconocidos que surgen en el trabajo corporativo dependen de la protección del educador para funcionar como un grupo y encuentra como posición favorable que la instrucción de separación beneficia la probabilidad de ser incorporada en una reunión de expertos y la mejora de habilidades, por ejemplo, la auto-seguridad, la batalla contra la protección.

Según Imbernón (1998), la planificación experta del docente funciona como una unidad inseparable con el avance del establecimiento, pues la labor y el aprendizaje corporativo se logrará el desarrollo individual e institucional, lo inverso ocurriría si el educador procede con sus las prácticas convencionales en el aula y en la escuela sin la impresión de lo que se espera de su trabajo instructivo, lo cual es un inconveniente para la actividad instructiva.

Por lo tanto, Escorcía y Gutiérrez (2009) nos hacen saber: Los maestros deben vencer la desconexión y avanzar en el trabajo corporativo, lo que suma al sindicato de otra cultura corporativa experta y al ajuste de los planes convencionales de administración, ambos enfoques instructivos y educativos de adaptación, a la situación específica y los héroes, para promover el cambio social y social.

Incluyen que la acentuación debe ponerse en la significación del aprendizaje socialmente desarrollado, las convicciones y las habilidades en un procedimiento corporativo y en el individuo entero, que se ve como un accionador participativo en un mundo que es comúnmente constituido y que, a pesar de esto, no han sido plenamente confirmadas por lo que debería ser subrayado adicionalmente sobre ese punto.

Algunos creadores han afirmado en muchas investigaciones, en diferentes naciones y contextos, que el trabajo corporativo entre los educadores e incluso

en varios enfoques, la formación es una de las variables clave identificadas con el cambio de aprendizaje y afirman que la asociación es un método para trabajar para al menos dos individuos, compartiendo bienes con el fin de obtener determinados propósitos en un tiempo específico y que tiene como principales cualidades: ser deliberado, establecer la correspondencia de las condiciones, depende de la dedicación y la confianza compartida, infiere valor, la voluntad de cambiar y mejorar, se propone hacer de la misma manera lo que se espera que se logre.

En cualquier caso, los creadores hallaron en sus resultados increíbles problemas para superar la mentalidad individualista y enfocada de unos pocos instructores, entendida como agresiva, la disposición para lograr metas o realizar compromisos por separado.

Teoría del comportamiento organizacional Simon (1978):

El comportamiento organizacional surge a causa de la correspondencia, ya que puede destruirse en partes para comprender la conducta humana dentro de una asociación, donde todo se ajusta a la manera en que se imparten y aclimatan los datos dentro de la asociación.

La correspondencia dentro de la asociación es vital ya que la mantiene unida y da la intención de que el flujo de datos sea apropiado, y en esta línea mejora los criterios, estimula a los trabajadores y ayuda a cumplir los objetivos de la asociación.

La conducta jerárquica se caracteriza como una enseñanza erudita que establece arreglos para retratar, controlar, prever y comprender la conducta humana dentro de un dominio autorizado. En el momento en que se conecta con las personas dentro de una asociación, incorpora estándares, cualidades, casos especiales y estados de ánimo. (Hodgetts, R. Altman, S. 1985)

Es la investigación y la utilización de la información identificada con la manera en que los individuos actúan dentro de las asociaciones. Es un instrumento humano en beneficio de las personas y está relacionado en gran medida con la conducta de individuos en una amplia gama de asociaciones, por ejemplo, organizaciones empresariales, gobierno, escuelas y oficinas administrativas. Donde sea que haya una asociación, habrá una necesidad de comprender la conducta jerárquica. (Davis y Newstrom, 1990)

1.3.2. **Clima institucional:**

Definición:

Chiavenato (2002), expone que el clima institucional es el ambiente agradable que promueve la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Perassi (1992) dice que, al abordar el tema del clima relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre el clima institucional y organización institucional. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa relacionada con el bienestar y el ambiente de trabajo, por otro lado, la siguiente se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Por ello el clima institucional está ligado con la organización institucional por cuanto para que el ambiente en el que se vive y la organización es dependiente uno de otro.

La atmósfera institucional, en concreto, sugiere conducir el establecimiento escolar hacia objetivos específicos a la luz de la organización instructiva y la producción de un aire y una conjunción encantadores, para los cuales el aprendizaje, las aptitudes y los encuentros con respecto a la tierra son esenciales. Que se propone trabajar, y además sobre las prácticas e instrumentos utilizados por los asociados con las tareas instructivas. Ahora, en

estrecha relación con la acción motriz, la idea de arreglar vientos es notablemente vital a la luz del hecho de que permite mejorar las actividades de organización y administración de la administración, independientemente de si es instructiva o escolar (Chiavenato, 2002)

Como indicó Ministerio de Educación (2015) considerar la escuela como un grupo instructivo donde el apoyo más prominente en un estilo de ley basada en la conjunción debe ser avanzado de las prácticas regulares. Esto implica una comprensión cada vez mayor de la necesidad de vivir entre diversos, todos equivalentes en el orgullo, conscientes de los contrastes, unidos en la búsqueda del objetivo compartido de aprender. Tratar con un grupo incluye partir de la sospecha de que los objetivos son un típico decente, y la supervisión justa, depende de la forma en que la realización de la misma será una actividad conjunta y comunitaria. Ser "un pedazo de" es la cosa que da el privilegio y la obligación de tomar un interés.

Lidiar con un ambiente institucional adecuado infiere una prueba desconcertante en Perú, como es habitual para lograr nuestros objetivos con estilos y prácticas de dictadura. La administración basada en la ley y el grupo tiene una especificidad que debemos realizar, que incorpora sueños, cualidades, técnica y habilidades particulares. En el ámbito escolar, como en cualquier otro tipo de asociación, es importante realizar un conjunto de recados y ejercicios básicos para su funcionamiento y, por razón de la escuela, tienen poco que ver con el movimiento instructor. Teniendo en cuenta el objetivo final de hacer las empresas de gestión, gobierno o administración de recursos humanos, el arreglo particular y la preparación son necesarios, totalmente diferente de los requeridos por las personas que acaba de completar recados, sin embargo, por esta razón es importante trabajar en un dominio apropiado que crea un encantador y encantador ambiente institucional.

Dimensiones:

Según Chiavenato (2002) el **clima institucional presenta las siguientes dimensiones:**

Toma de decisiones: es el procedimiento mediante el cual se toma una decisión entre varias alternativas o enfoques concebibles para comprender las circunstancias distintivas de la vida en varios entornos: negocios, trabajo, monetario, familiar, individual, social, etc. (utilizando filosofías cuantitativas dadas por la organización). El proceso básico de liderazgo comprende, fundamentalmente, elegir una alternativa entre las accesibles, con un objetivo final específico para atender un problema presente o potencial (independientemente de si no hay confirmación de un choque inactivo).

Compromiso: Promesa o presentación de las reglas que un individuo hace para satisfacer sus compromisos, con lo que se le ha propuesto o se le ha otorgado. En otras palabras, él vive, diseña y responde con precisión para sobresalir con una tarea, una familia, trabajar, reflexionar, etc.

Reconocimiento: Acción e impacto de percibir o percibir. El verbo alude a analizar algo o alguien minuciosamente, para registrar un comentario de su sustancia, para admitir una circunstancia o para reconocer otra situación.

Cultura organizacional: Conjunto de convicciones, propensiones, valores, estados de ánimo, convenciones entre las reuniones existentes en todas las asociaciones con un objetivo final específico para lograr una asociación para el trabajo. El término cultura autoritativa es un término generalmente utilizado como parte del entorno empresarial.

Ambientes físicos del lugar: Son los lugares donde se realiza el trabajo, los cuales deben estar debidamente adecuados, equipado y organizados de tal manera que el trabajo sea más viable y productivo.

Teoría del desarrollo organizacional, Chiavenato (2009):

Como una teoría administrativa, el desarrollo organizacional constituye un desarrollo que surgió a mediados de los años 60 debido a una disposición de pensamientos e investigación de carácter social humano.

Algunos creadores incorporan el avance jerárquico dentro de la corriente regulatoria lógica llamada neo-humano-social como una proyección de la hipótesis de la conducta autoritativa.

Chiavenato (2009) propiedades los puntos de partida de la mejora jerárquica a una compleja disposición de razones, entre las que se incluyen:

El problema relativo para sistematizar las ideas de las diferentes especulaciones de la asociación, el desarrollo y la difusión de los concentrados en la inspiración humana, el reconocimiento de las principales instalaciones de investigación sondea la conducta humana, la mayoría de los cambios que ocurren en el campo de la autoridad. Esto implica que las situaciones son más únicas, más asociaciones alucinantes, mejora y ampliación de la innovación y el avance y la extensión de las hipótesis gerenciales, que aceptan un enfoque ordenado donde la naturaleza multifacética y la comunicación ecológica son intrigantes.

Para Chiavenato (2009), la hipótesis del avance autoritario subraya la atmósfera jerárquica, que es la condición interna de una asociación y su entorno mental específico.

La atmósfera jerárquica está conectada personalmente con el bien y la satisfacción de las necesidades humanas de sus individuos. La atmósfera puede ser sólida o desafortunada, cálida o helada, negativa o positiva, de buen gusto o inadecuada, dependiendo de cómo se sientan los miembros acerca de la asociación.

Algunas personas son más o menos delicadas que otras en relación con partes de esa atmósfera, y lo que es más, una marca comercial que es constructiva para un individuo de una asociación puede ser considerada pesimista o inaceptable para otros.

La idea de atmósfera jerárquica incorpora grados distintivos, por ejemplo, el tipo de asociación, la innovación utilizada, los enfoques de la organización, los objetivos operativos, las direcciones interiores (todos los cuales constituyen elementos auxiliares) y los estados mentales y los tipos de conducta social, impulsados o rechazado (constituyen componentes sociales).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el trabajo corporativo y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

La justificación teórica se da porque recogerá información con base teórica importante sobre la relación que existe entre el trabajo corporativo y el clima institucional, donde los datos recogidos serán de valía para las bases teórica de posteriores investigaciones.

Para la justificación metodológica la importancia del método cualitativo que permitirá recoger y analizar datos cuantitativos sobre la relación entre las variables, propiciando estudios posteriores para mejorar las variables objeto de estudio, además los instrumentos recogidos fueron validados pertinentemente y con un alto índice de confiabilidad lo que redundará la fiabilidad e importancia de la investigación.

Se justifica de manera práctica porque permitió determinar la relación que existe entre el trabajo corporativo y el clima institucional en una institución educativa de educación primaria.

1.6. **Hipótesis:**

Hipótesis alterna:

El trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Hipótesis Nula:

El trabajo corporativo no se relaciona significativamente con el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

1.7. **Objetivos**

General

Determinar la relación que existe entre trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Específicos:

Identificar el nivel del trabajo corporativo en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Identificar el nivel del clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Establecer la relación que existe entre la interdependencia positiva y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Establecer la relación que existe entre las Interacciones de apoyo mutuo y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Establecer la relación que existe entre la responsabilidad individual y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Establecer la relación que existe entre las destrezas interpersonales y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

Establecer la relación que existe entre la autoevaluación frecuente y el clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.

I. MÉTODO

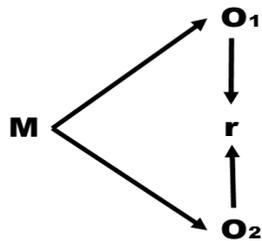
2.1. Método:

El método que se aplicó en esta investigación es el denominado hipotético deductivo definiéndolo como el camino lógico para buscar la solución a los problemas , el cual se basa en formular hipótesis sobre las soluciones factibles referentes al problema planteado y comprobar con los datos que se tienen al alcance si estos están de acuerdo con aquellas (Cegarra, 2012).

2.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado , es el descriptivo correlacional, porque examinó la asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o participantes de estudio. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ y O₂ = Medición de las dos variables (Trabajo corporativo y clima institucional)

r = Nivel de relación entre variables

2.3. Variables, Operacionalización:

Variable 1: Trabajo corporativo

Utilización educativa de grupos poco numerosos para que los empleados trabajen juntos y aprovechen al máximo las experiencias propias y las que se producen en la interrelación. (Johnson y Johnson, 1991).

Variable 2: Clima institucional:

Clima generado en una institución educativa considerando las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. (Chiavenato, 2002).

Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Trabajo Corporativo	Utilización educativa de grupos poco numerosos para que los empleados trabajen juntos y aprovechen al máximo las experiencias propias y las que se producen en la interrelación. (Johnson y Johnson, 1991).	Se medirá a través de una ficha para el trabajo corporativo construida en base a sus cinco dimensiones: Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara de apoyo mutuo, Responsabilidad personal individual, interpersonales y habilidades sociales, y la dimensión Autoevaluación frecuente de funcionamiento del grupo	Interdependencia positiva	Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo Aporta ideas innovadoras para el bien común	Ordinal
			Interacciones de apoyo mutuo.	Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece	
			Responsabilidad individual.	Desarrolla su trabajo con responsabilidad Es responsable del trabajo realizado	
			Destrezas interpersonales	Valora los aportes de cada miembro del grupo Promueve el trabajo solidario hacia una meta.	
			Autoevaluación frecuente	Reflexiona sobre el trabajo desplegado Realiza la metacognición continua.	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2 Clima institucional	Clima generado en una institución educativa considerando las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. (Chiavenato, 2002).	Se medirá a través de una escala para el clima institucional construida en base a sus cinco dimensiones: Toma de decisiones, compromiso, reconocimiento, cultura organizacional y ambientes físicos del lugar.	Toma de decisiones	Es responsable de las consecuencias de sus actos Toma la iniciativa para el trabajo en equipo.	Ordinal
			Compromiso	Se identifica con los objetivos institucionales Evidencia interés en el desarrollo de las actividades en las cuales participa.	
			Reconocimiento	Reconoce el valor del trabajo en grupo Reconoce y valora el trabajo de los demás	
			Cultura organizacional	Trabaja en grupo en forma responsable. Propicia actitudes asertivas en función del grupo	
			Ambientes físicos del lugar	Utiliza con criterio los ambientes de la institución. Comparte ambientes con desprendimiento y apertura.	

2.3. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por todos los servidores de la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén - 2017.

TABLA1

POBLACIÓN MUESTRAL

SERVIDORES	SEXO		TOTAL
	M	F	
Director	01	0	01
Profesores	04	14	18
Personal de servicio	04	02	06
TOTAL	09	16	25

Fuente: CAP - 2017 – I.E. N° 80392 - Chepén.

2.3.1. Muestra:

La población muestral estuvo conformada por 25 participantes.
Es una muestra no probabilística – única.

2.3.2. Muestreo

Por ser una población muestral no se utilizó ningún tipo de muestreo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Variable	Dimensiones	Técnica	Instrumento	Objetivo
Trabajo Corporativo	Interdependencia positiva	Encuesta	Escala para el trabajo corporativo	Evaluar la variable trabajo corporativo
	Interacciones de apoyo mutuo.			
	Responsabilidad individual.			
	Destrezas interpersonales			

	Autoevaluación frecuente			
Clima Institucional	Toma de decisiones	Encuesta	Escala para el clima institucional	Evaluar la variable clima institucional
	Compromiso			
	Reconocimiento			
	Cultura organizacional			
	Ambientes físicos del lugar			

Técnica:

Habla de cómo se evaluará. Es la metodología por la cual se realizará la evaluación. Algunos métodos son: observación, simulación, evaluación de productos, formulación de consultas, estudios de casos, entrevistas (Hernández 2010).

Instrumento:

Es lo que se evaluará. Son los métodos a través de los cuales se adquirirán los datos. Algunos instrumentos son: agenda, encuesta, escala de estimación, pruebas, portafolios, emprendimientos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

Escala de valoración:

Este instrumento intenta distinguir la recurrencia o fuerza de la conducta a ser observada o los niveles de reconocimiento contra cualquier apuntador, por métodos para una escala. Sugerencias para el desarrollo de escalas de estimación: Indique la aptitud o el objetivo a evaluar. Determine las instrucciones para llenar el instrumento. Configure la escala de valoración. Represente la escala (Hernández, 2010).

Validación y Confiabilidad del Instrumento:

a. Validez:

Evidencias de validez del instrumento. Las escalas se entregaron a 5 jueces que emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, aceptando todos los ítems con una V de 0,95, siendo estadísticamente significativo.

Validez de Aiken para el trabajo Corporativo

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.94
COHERENCIA	0.95
RELEVANCIA	0.94
Promedio	0.94

Validez de Aiken para el Clima institucional

Criterios	V de Aiken
CLARIDAD	0.94
COHERENCIA	0.94
RELEVANCIA	0.94
Promedio	0.94

El instrumento Escala para el trabajo corporativo fue elaborado por el Mg. Juan Bazán Suarez (2015) y validado por el Mg. Marco Correa Quiroz. Fue adaptado por el investigador y validado por 05 expertos y procesado según la validez de Aiken

El instrumento Escala para el clima institucional fue elaborado por Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto (2012) y validado por el Dr. José Luis Montoya Zúñiga. Fue adaptado por el investigador y validado por 05 expertos y procesado según la validez de Aiken

b. **Confiabilidad:**

Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, para identificar la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 = confiabilidad nula y 1 = confiabilidad total. Dicha fórmula es el siguiente:

$$\alpha = K - R$$

Escala para el trabajo corporativo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,851	20

Escala para el clima institucional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,798	20

2.5. Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de la estadística inferencial:

Los datos estadísticos fueron tabulados en cuadros estadísticos considerando cada una de las informaciones captadas con los instrumentos empleados, permitió observar los niveles de logro alcanzados para poder comprobar la correlación entre las variables.

Para el procesamiento de los datos se consideró la media aritmética, varianza, desviación estándar y coeficiente de variación, además para la correlación de datos se utilizó el Coeficiente de Pearson.

Los datos que se consignaron en las correspondientes fichas de recolección de datos serán procesados utilizando el soporte del paquete estadístico SPSS 21 y el programa Excel, donde facilitaron los resultados de acuerdo a las siguientes propuestas estadísticas:

Tablas de distribución de frecuencias, indicadores de tendencia central e indicadores de dispersión.

2.6. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución: Se solicitó, a Institución Educativa N° 80392 de Chepén, la autorización para la ejecución del estudio, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

Confidencialidad: La información recabada no puede ser divulgada ni publicada para ninguna otra finalidad que la estrictamente académica.

Libre participación: Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad: Las escalas se aplicaron de manera anónima, con el fin de proteger los derechos de los participantes, asegurando la privacidad del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

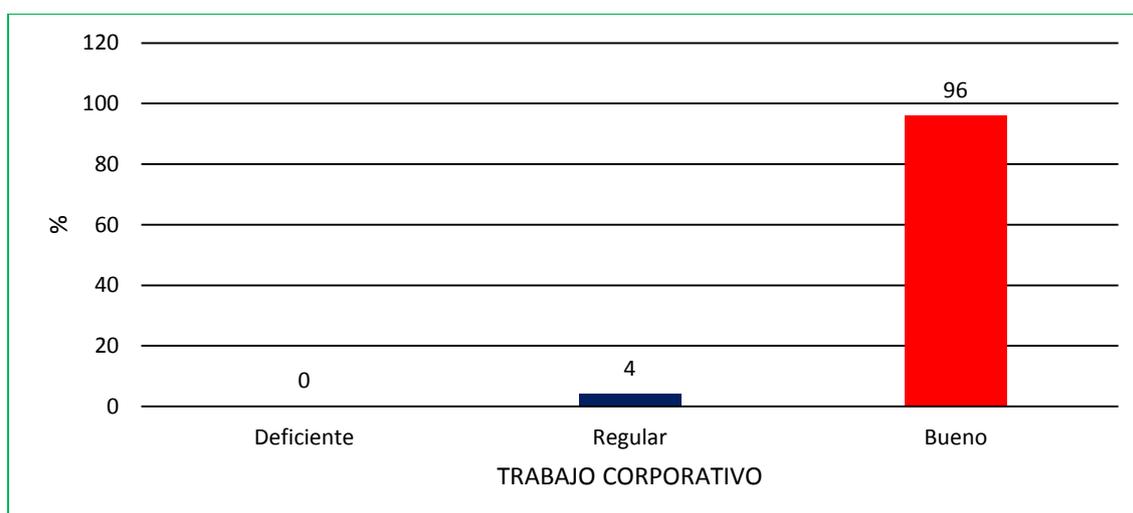
Tabla 2: El trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
LIDERAZGO DIRECTIVO			
Deficiente	30 - 50	0	0.0
Regular	51 - 70	1	4.0
Bueno	71 - 90	24	96.0
TOTAL		25	100

Fuente: Escala para el trabajo corporativo, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 4% de los docentes de la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular y el 96% el nivel bueno, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 se encuentra en el nivel bueno (96%).

Figura 1: El trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2

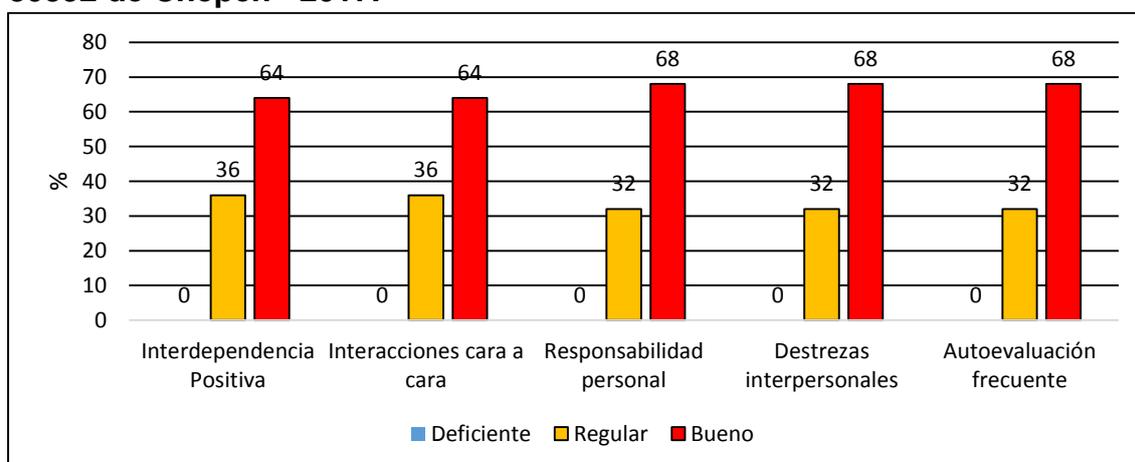
Tabla 3: Dimensiones del trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO CORPORATIVO										
Nivel	INTERDEPENDENCIA POSITIVA		ITERACCIONES CARA A CARA, APOYO MUTUO		RESPONSABILIDAD PERSONAL INDIVIDUAL		DESTREZAS INTERPERSONALES		AUTOEVALUACIÓN FRECUENTE	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	9	36	9	36	8	32	8	32	8	32
Bueno	16	64	16	64	17	68	17	68	17	68
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Información obtenida del test para el trabajo cooperativo

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 36% de los docentes lograron el nivel regular en la interdependencia positiva y el 64% tienen nivel bueno; el 36% de los docentes lograron el nivel regular en las interacciones cara a cara, apoyo mutuo y el 64% tienen nivel bueno; el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la responsabilidad personal individual y el 68% tienen nivel bueno; el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la autoevaluación frecuente y el 68% tienen nivel bueno; el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la responsabilidad personal individual y el 68% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones del liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén es promedio del nivel bueno.

Figura 2: Dimensiones del trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 3.

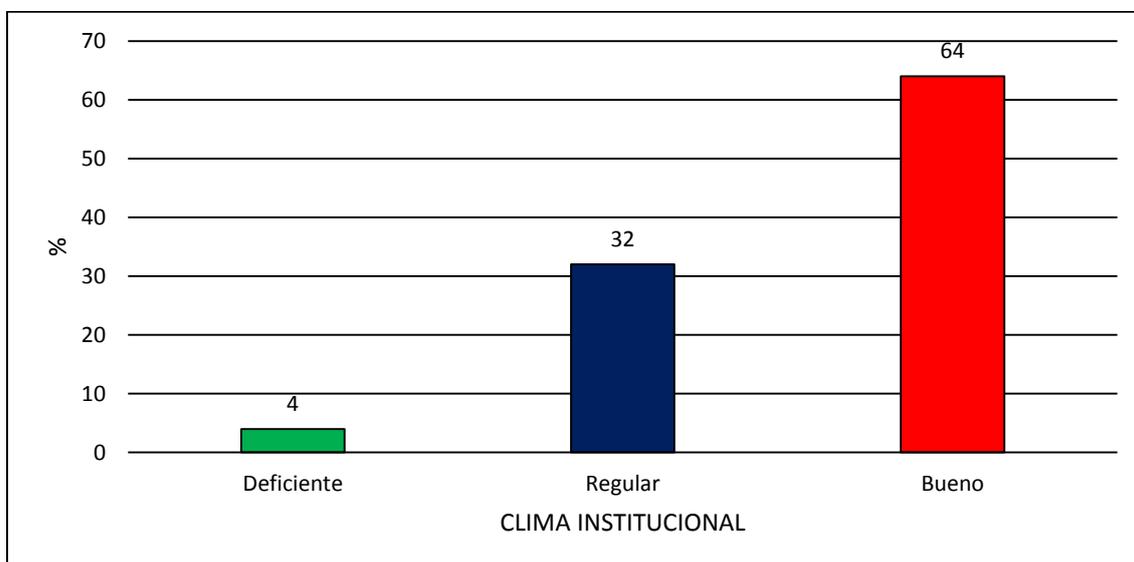
Tabla 4: Clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

VARIABLE 2	ESCALA	N°	%
CLIMA INSTITUCIONAL			
Deficiente	24 - 40	1	4.0
Regular	41 - 56	8	32.0
Bueno	57 - 72	16	64.0
TOTAL		25	100

Fuente: Escala para el clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 4% de los docentes obtuvieron el nivel deficiente en cuanto al clima institucional, el 32% obtuvieron nivel regular y el 64% obtuvieron el nivel bueno, Determinándose que el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén se ubica en el nivel bueno (64%).

Figura 3: Clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 4.

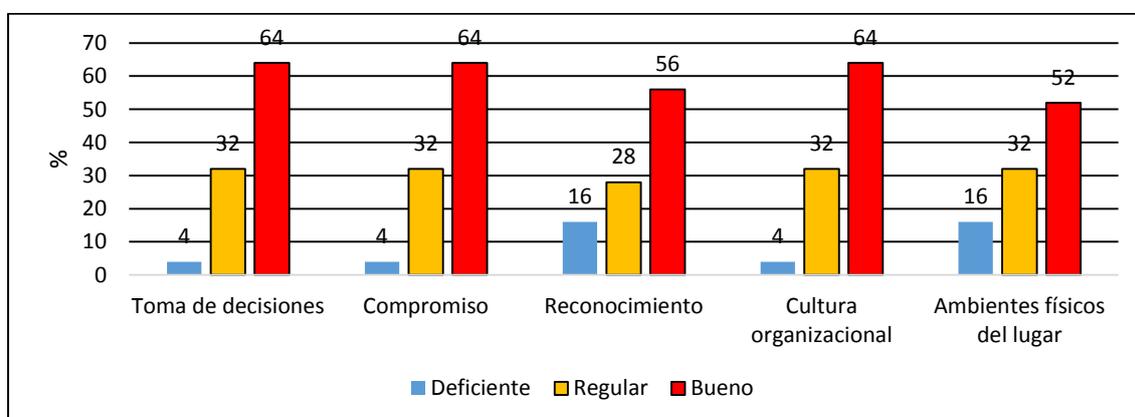
Tabla 5: Dimensiones del clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL										
Nivel	TOMA DE DECISIONES		COMPROMISO		RECONOCIMIENTO		CULTURA ORGANIZACIONAL		AMBIENTES FISICOS DEL LUGAR	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	4	1	4	4	16	1	4	4	16
Regular	8	32	8	32	7	28	8	32	8	32
Bueno	16	64	16	64	14	56	16	64	13	52
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Información obtenida del test para el clima institucional

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el 4% de los docentes lograron el nivel deficiente en la toma de decisiones, 32% de los docentes lograron el nivel regular y el 64% tienen nivel bueno; el 4% de los docentes lograron el nivel deficiente en compromiso, 32% de los docentes lograron el nivel regular y el 64% tienen nivel bueno; el 16% de los docentes lograron el nivel deficiente en reconocimiento, 28% de los docentes lograron el nivel regular y el 56% tienen nivel bueno; el 4% de los docentes lograron el nivel deficiente en la cultura organizacional, 32% de los docentes lograron el nivel regular y el 64% tienen nivel bueno; el 16% de los docentes lograron el nivel deficiente en los ambientes físicos del lugar, 32% de los docentes lograron el nivel regular y el 52% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones del clima institucional en los docentes de la institución educativa N° 80392 de Chepén es promedio del nivel bueno.

Figura 4: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 5.

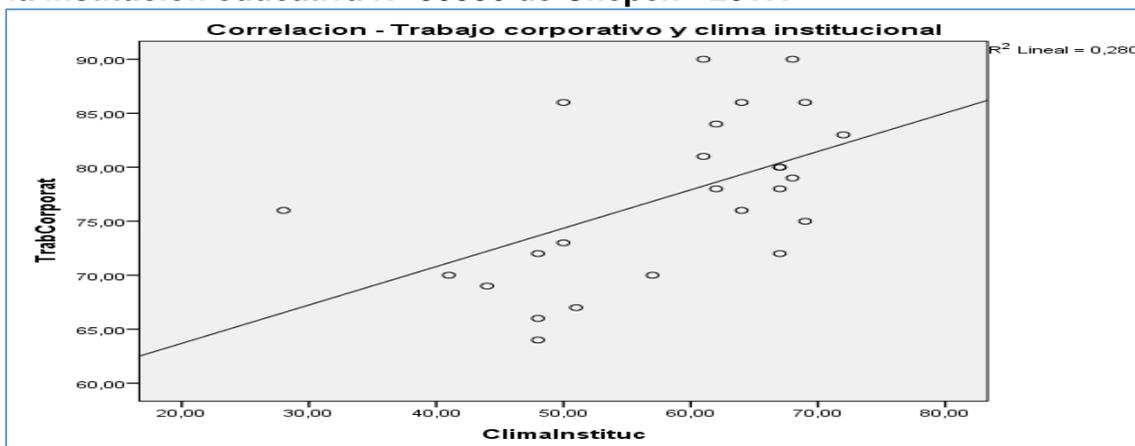
Tabla 6: El Trabajo corporativo y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

		Trabajo corporativo	Clima institucional
TrabCorporativ	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	25	25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,529$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 5: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 6.

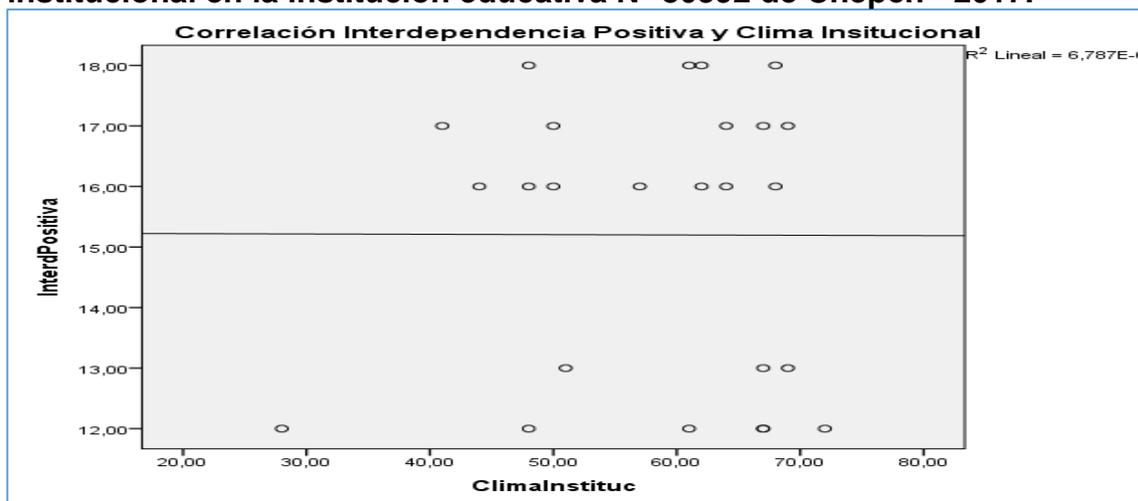
Tabla 7: La interdependencia positiva y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

		Interdependencia positiva	Clima institucional
InterPosit	Correlación de Pearson	1	-0,003
	Sig. (bilateral)		,990
	N	25	25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	-0,003	1
	Sig. (bilateral)	,990	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,003$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,990$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia positiva no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 6: La interdependencia positiva y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 7.

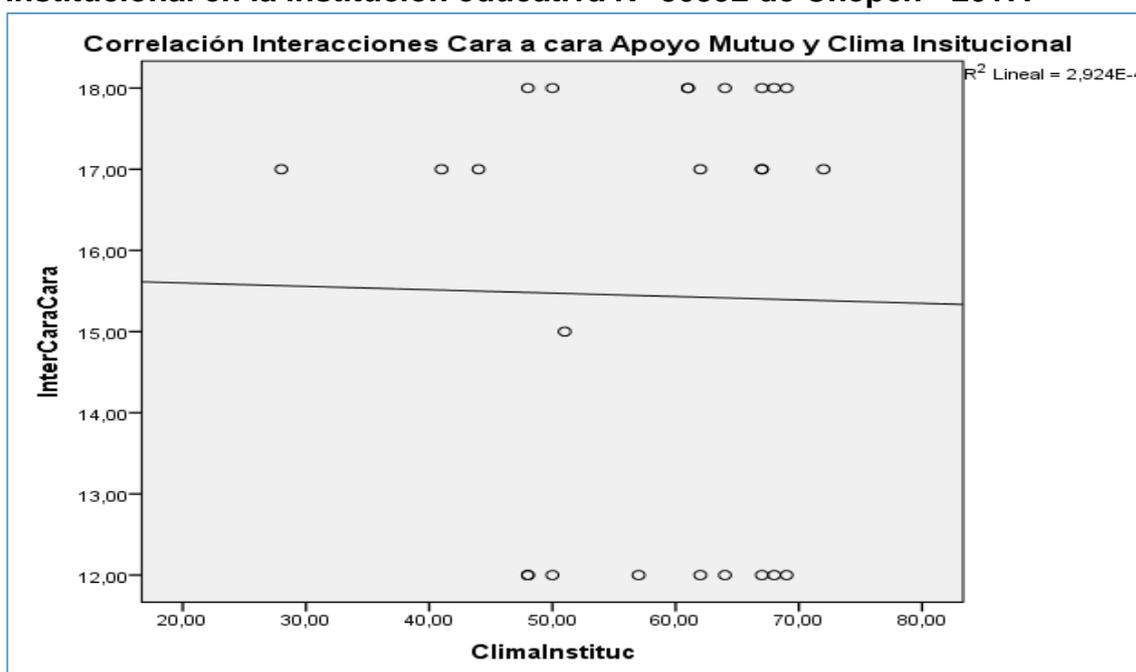
Tabla 8: Interacciones cara a cara, apoyo mutuo y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

		Interacciones cara a cara	Clima institucional
IntCaraCara	Correlación de Pearson	1	-0,017
	Sig. (bilateral)		,935
	N	25	25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	-0,017	1
	Sig. (bilateral)	,935	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,017$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,935$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las interacciones cara a cara no se relacionan significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 7: Interacciones cara a cara, apoyo mutuo y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 8.

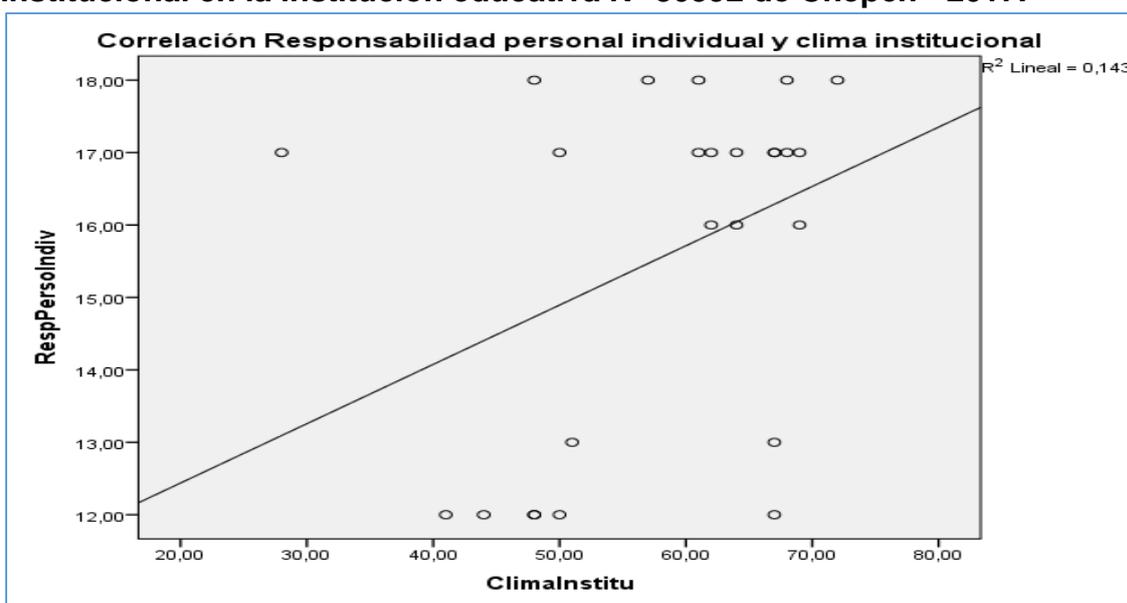
Tabla 9: Responsabilidad personal individual y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

		Responsabilidad indivi. personal	Clima institucional
ResplndPers	Correlación de Pearson	1	0,378
	Sig. (bilateral)		,062
	N	25	25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	0,378	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,378$ (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia $p = 0,062$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0,05$) la cual quiere decir que la responsabilidad personal individual no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 8: Responsabilidad personal individual y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 9.

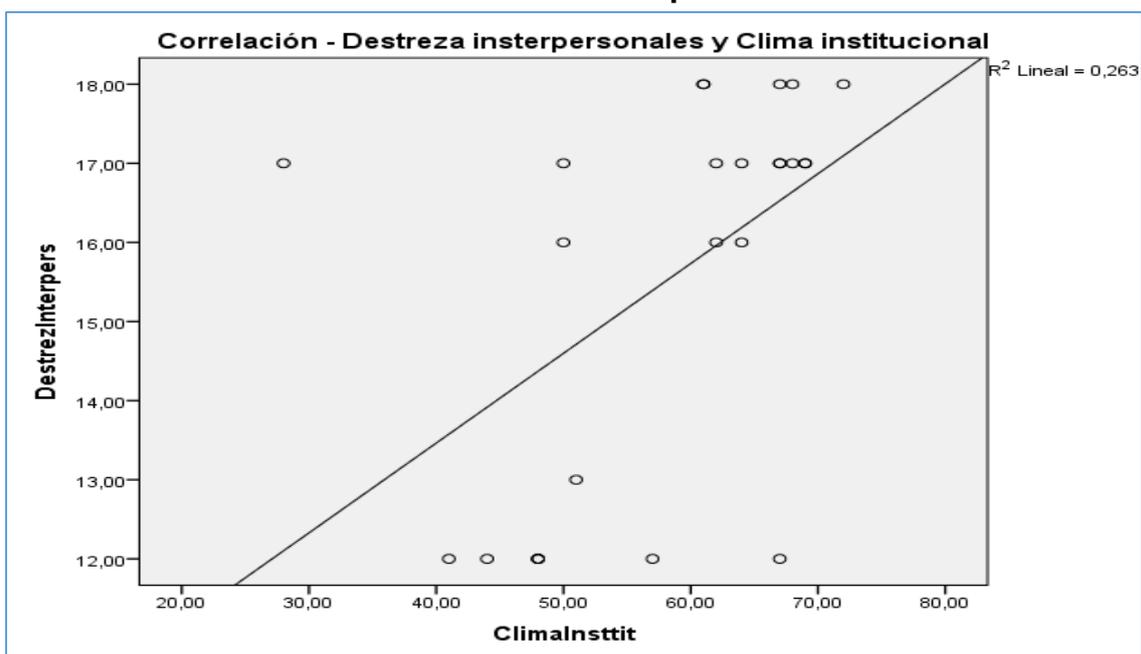
Tabla 10: Destrezas interpersonales y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

	Destrezas interpersonales	Clima institucional
DestInterper	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,513**
	N	,009
		25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	0,513**
	Sig. (bilateral)	1
	N	,009
		25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,513$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,009$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las destrezas interpersonales no se relacionan significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 9: Destrezas interpersonales y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 10.

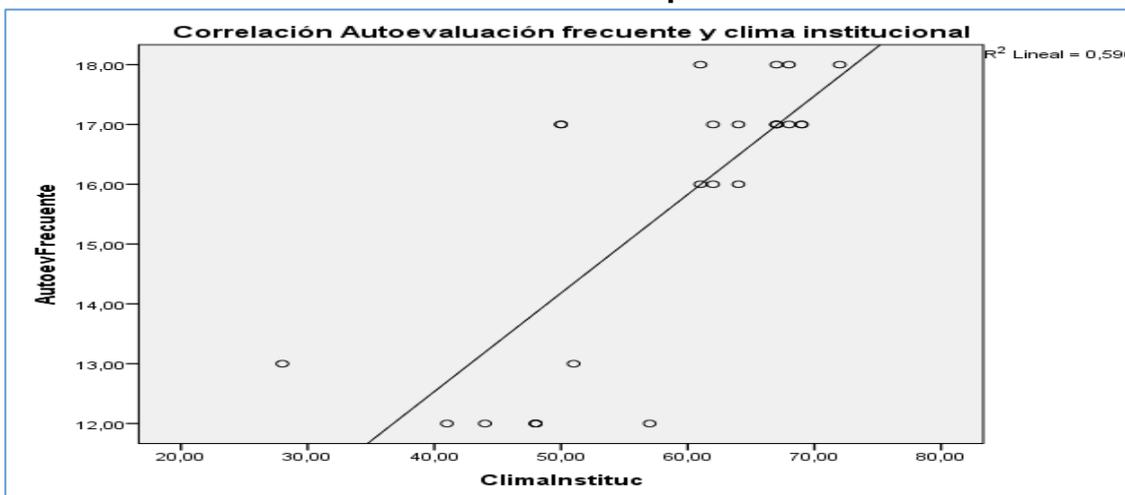
Tabla 11: Autoevaluación frecuente y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.

		Autoevaluación frecuente	Clima institucional
AutEvalauac	Correlación de Pearson	1	0,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
ClimInstitucion	Correlación de Pearson	0,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Cuestionario para el trabajo corporativo y clima institucional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,772$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la autoevaluación frecuente se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Figura 10: Autoevaluación frecuente y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 11.

III. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la correlación entre el trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar la relación que existe entre trabajo corporativo y clima institucional en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, 2017. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,529$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén.

Esto se explica porque el trabajo corporativo es el uso educativo de grupos pequeños para que los empleados trabajen juntos y aprovechen al máximo las experiencias propias y las que se producen en la interrelación. (Johnson & Johnson, 1991), además el clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. (Chiavenato, 2002).

En este contexto es importante tener en cuenta lo establecido por Quiroz y Bautista, (2015) en Lima Perú, realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar las técnicas de trabajo corporativa para el desarrollo de habilidades sociales en los docentes de una institución educativa. Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión: que el trabajo corporativo, mejoró las habilidades sociales en docentes de educación básica de Lambayeque. Las estrategias de trabajo corporativo seleccionadas fueron significativas para desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, 2017, se observa que el 4% de los docentes de la institución educativa N° 803921 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular y el 96% el nivel bueno, en tanto que el nivel bajo no fue

logrado por ningún participante (0.0%). Determinándose que el trabajo corporativo se encuentra en el nivel alto (96%), esto muestra que, en la institución educativa, en mención, existe un trabajo con características corporativas adecuado. En este sentido Jiménez (2009) advierte que el trabajo cooperativo debe considerarse como una ventaja y no como un compromiso. La disposición de las aptitudes para el trabajo comunitario es una necesidad para la formación y debe ser visto como una metodología metodológica.

También, en relación al objetivo: Identificar el nivel del clima institucional en la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, se observa que el 1% de los docentes obtuvieron el nivel deficiente en cuanto al clima institucional, el 32% obtuvieron nivel regular y el 64% obtuvieron el nivel bueno, Determinándose que el clima institucional se ubica en el nivel bueno (64%), este indicativo muestra la pertinencia de la imagen que emana la institución, producto de un clima institucional agradable. Se concuerda con Perassi (1992) quien afirma que, al abordar el tema del clima relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre el clima institucional y organización institucional. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa relacionada con el bienestar y el ambiente de trabajo, por otro lado, la siguiente se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Por ello el clima institucional está ligado con la organización institucional por cuanto para que el ambiente en el que se vive y la organización es dependiente uno de otro

Otro objetivo a discutir es: Establecer la relación que existe entre la interdependencia positiva y el clima institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,003$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,990$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia positiva no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén, además el 36% de los docentes lograron el nivel regular en la interdependencia positiva y el 64% tienen nivel bueno.

En relación al objetivo: Establecer la relación que existe entre las Interacciones de apoyo mutuo y el clima institucional, se observa que el coeficiente de

correlación de Pearson es $R = -0,017$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,935$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las interacciones cara a cara no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén, además el 36% de los docentes lograron el nivel regular en las interacciones cara a cara, apoyo mutuo y el 64% tienen nivel bueno.

En este orden de análisis, se considera el objetivo: Establecer la relación que existe entre la responsabilidad individual y el clima institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,378$ (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia $p = 0,062$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la responsabilidad personal individual no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén, además el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la responsabilidad personal individual y el 68% tienen nivel bueno.

En cuanto al objetivo: Establecer la relación que existe entre las destrezas interpersonales y el clima institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,513$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,009$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las destrezas interpersonales no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén, además el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la autoevaluación frecuente y el 68% tienen nivel bueno.

Por último, en relación al objetivo: Establecer la relación que existe entre la autoevaluación frecuente y el clima institucional, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,772$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la autoevaluación frecuente se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén, además el 32% de los docentes lograron el nivel regular en la responsabilidad personal individual y el 68% tienen nivel bueno.

En este orden de ideas es menester indicar que ambas variables de estudio se fundamentan en la teoría del comportamiento organizacional Simon| (1978), quien sostiene que el comportamiento organizacional surge gracias a la comunicación, ya que esta se puede desarticular por partes para entender el comportamiento humano dentro de una organización, donde todo obedece a la forma como se comunique y asimile la información dentro de la organización. Y en la Teoría del desarrollo organizacional, Chiavenato (2009) que afirma que, como teoría administrativa, el desarrollo organizacional constituye un movimiento que surge a principios de los 60 como consecuencia de un conjunto de ideas e investigaciones de carácter humano relacionista. Algunos autores incluyen el desarrollo organizacional dentro de la corriente científico-administrativa denominada neo-humana-relacionista como una proyección de la teoría del comportamiento organizacional.

IV. CONCLUSIONES

1. Se identificó correlación moderada entre el trabajo corporativo y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,529$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén.
2. Se determinó que el trabajo corporativo en la institución educativa N° 80392 se encuentra en el nivel bueno (96%), por cuanto el 4% de los docentes de la institución educativa N° 80392 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel regular y el 96% el nivel bueno, en tanto que el nivel deficiente no fue logrado por ningún participante (0.0%).
3. Se determinó que el clima institucional en la institución educativa N° 80392 de Chepén se ubica en el nivel bueno (64%), por cuanto el 4% de los docentes obtuvieron el nivel deficiente en cuanto al clima institucional, el 32% obtuvieron nivel regular y el 64% obtuvieron el nivel bueno,
4. Se identificó correlación nula entre la interdependencia positiva y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,003$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,990$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la interdependencia positiva no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.
5. Se identificó correlación nula entre las interacciones cara a cara, apoyo mutuo y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,017$ (existiendo una correlación nula) con nivel de significancia $p = 0,935$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las interacciones cara a cara no se relacionan significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

6. Se identificó correlación débil entre la responsabilidad personal individual y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = -0,378$ (existiendo una correlación débil) con nivel de significancia $p = 0,062$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la responsabilidad personal individual no se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.
7. Se identificó correlación moderada entre las destrezas interpersonales y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,513$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,009$ siendo esto mayor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que las destrezas interpersonales no se relacionan significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.
8. Se identificó correlación significativa entre autoevaluación frecuente y el clima institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,772$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la autoevaluación frecuente se relaciona significativamente con el clima institucional de la institución educativa N° 80392 de Chepén.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la comunidad educativa: Discutir los resultados de la presente investigación con la finalidad de formular proyectos de capacitación y actualización docente, a nivel de institución educativa, con la finalidad de garantizar un trabajo corporativo pertinente y elevar el nivel del clima institucional.
2. Se recomienda a la dirección de la institución educativa: Adecuar los documentos de gestión y técnico pedagógicos, para que consideren en sus contenidos estrategias de intervención referidas al trabajo corporativo y al clima institucional.
3. Se recomienda a los investigadores, adecuar los instrumentos de este estudio con la finalidad de ser aplicados en otras instituciones educativas y/o niveles educativos.

VI. REFERENCIAS

- Alcazar, S. (2013) *El trabajo corporativo influye en el aprendizaje significativo* (Tesis magistral). Universidad de Madrid, España.
- Ballesteros y Mendiola (2015) *Relación entre el aprendizaje corporativo y el proceso didáctico de los docentes de primaria* (Tesis magistral). Universidad de Cali, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002) *El clima institucional en las organizaciones*, Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Escorcía, H. y Gutiérrez, J. (2009) *Los maestros deben vencer la desconexión y avanzar en el trabajo corporativo*, Ediciones Aljibe.
- Guevara, M. (2013) *El clima institucional, conflictividad y manera de tratarlo, en instituciones escolares de alto riesgo* Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Jiménez, M. (2009) *trabajo corporativo*, México: Prentice Hall.
- Johnson, R. y Johnson, E. (1986) *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, 5ª ed., Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Imbernón, F. (1998) *La planificación experta del docente y el aprendizaje corporativo*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Lieberman, J. y Grolnick, O. (2003) *La colaboración y la organización*. Bogotá: Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Ministerio de Educación (2015) *Manual de desempeño directivo*. Lima Perú
- Moreno, J. (2006) *Clima escolar y el trabajo corporativo*. Universidad de Almería. Máster en Intervención en Convivencia Escolar. Curso.
- Perassi, C. (1992) *El Constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional Vol., 11
- Rojas, G. (2009) *Investigación de la semántica empresarial*. Colombia: ED. Legis

Simon (1978) Teoría del comportamiento organizacional. San Juan Capistrano, California, Resources for Teachers.

Valencia, D. (2010) *Grado de correlación entre la autoestima y el trabajo corporativo* (Tesis magistral). Universidad Cesar Vallejo, Chepén – Perú.

Vásquez y Jaramillo (2015) *Las técnicas de trabajo corporativo y su relación con las habilidades sociales en los docentes de una institución educativa* (Tesis magistral). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

ANEXOS

ESCALA PARA EL TRABAJO CORPORATIVO

Estimados participantes agradecemos su colaboración con el presente instrumento, para ello les solicitamos contesten con la verdad, el cuestionario es anónimo, para la confidencialidad de los datos, lean cuidadosamente y marquen la alternativa que creen

Nº	ITEMS	VALORACIONES		
		SIEMPRE	SOMETIMAS	NUNCA
INTERDEPENDENCIA POSITIVA				
1	Soy responsable de mi trabajo			
2	Soy responsable del trabajo de grupo			
3	Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo			
4	Busco que todos aporten al trabajo de grupo			
5	Siempre tratamos de buscar el bien común			
6	Todos somos responsables del trabajo del grupo			
INTERACCIONES CARA A CARA APOYO MUTUO				
7	Investigo para aportar al trabajo del grupo.			
8	Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.			
9	Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.			
10	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.			
11	Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.			
12	Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.			
RESPONSABILIDAD PERSONAL INDIVIDUAL				
13	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.			
14	Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.			
15	Tengo claro mis objetivos.			
16	Tengo claro los objetivos del grupo.			
17	Soy responsable en mi trabajo grupal.			
18	Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.			
DESTREZAS INTERPERSONALES				
19	El grupo tiene confianza en mí.			
20	Yo tengo confianza en el grupo.			
21	Yo trabajo por la meta grupal.			
22	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.			
23	Corrijo el trabajo grupal.			
24	Todos aportan para corregir el trabajo grupal.			
AUTOEVALUACION FRECUENTE				
25	Cumplo las metas del grupo.			
26	Todos cumplimos las metas del grupo.			
27	Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?			
28	Me pregunto ¿Cómo aprendí?			
29	Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?			
30	Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?			

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:

ESCALA PARA EL TRABAJO CORPORATIVO

2. AUTOR:

Mg. Juan Bazán Suarez

3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:

El instrumento Escala para el trabajo cooperativo Mg. Juan Bazán Suarez (2015), validado por el Mg. Marco Correa Quiroz. Fue adaptado por el investigador y validado por 05 expertos y procesado según la validez de Aiken

4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

45 minutos.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

El instrumento escala para el trabajo cooperativo, se aplicará a los servidores de la I.E. N° 80392 de la ciudad de Chepén.

6. NORMAS INTERPRETATIVAS:

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Interdependencia positiva, Interacciones de apoyo mutuo, Responsabilidad individual, Destrezas interpersonales y Autoevaluación frecuente:

DIMENSIÓN Interdependencia positiva	
VALORACION	ESCALA
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente
DIMENSIÓN Interacciones de apoyo mutuo	
ITEMS	ESCALA
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente
DIMENSIÓN Responsabilidad individual	
ITEMS	ESCALA
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente
DIMENSIÓN Destrezas interpersonales	
ITEMS	ESCALA
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente

DIMENSIÓN Autoevaluación frecuente	
ITEMS	ESCALA
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente
VARIABLE GENERAL	
ITEMS	ESCALA
71 - 90	Bueno
51 - 70	Regular
30 - 50	Deficiente

VALIDEZ DE AIKEN TRABAJO CORPORATIVO

validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Interdependencia positiva	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	6	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Responsabilidad individual	7	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	10	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validez
	11	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Interacciones de apoyo mutuo	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	15	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	16	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	2	2	3	2	12	0.80	Aceptable validez
Destrezas interpersonales	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	22	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	23	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Autoevaluación frecuente	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	26	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	28	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	29	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Interdependencia positiva	1	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Responsabilidad individual	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	9	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Interacciones de apoyo mutuo	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
Destrezas interpersonales	19	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	20	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Autoevaluación frecuente	25	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	26	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	27	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	28	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	29	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	30	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
Total: validez del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Interdependencia positiva	1	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	2	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	3	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Responsabilidad individual	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
Interacciones de apoyo mutuo	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
	17	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Destrezas interpersonales	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Autoevaluación frecuente	25	3	2	2	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	27	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	30	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
Total: validez del instrumento o índice general							14	0.94	Fuerte validez

ESCALA PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nombres y Apellidos:

I.E:

Fecha: / /2017

N°	INDICADORES	VALORACION		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Toma de Decisiones				
01	Asume con responsabilidad el trabajo en grupo			
02	Actúa con seguridad en su trabajo en grupo			
03	Trabaja coordinadamente con su grupo			
04	Medita asertivamente las decisiones que toma			
05	Evita afectar negativamente a los demás con sus decisiones			
06	Promueve la integración en el grupo			
Compromiso				
07	Respeto los acuerdos establecidos			
08	Se interesa por las actividades en las que participa			
09	Cumple con los compromisos establecidos			
10	Evidencia su identidad institucional			
11	Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.			
12	Propicia el desarrollo de la identidad institucional			
Reconocimiento				
13	Acepta y/o valora el trabajo de los demás			
14	Reconoce el trabajo de los demás, valorando su importancia			
15	Se reconoce como miembro activo de la institución			
16	Considera la integración grupal como un medio del éxito institucional			
Cultura Organizacional				
17	Se integra al grupo en forma natural			
18	Demuestra respeto por la opinión de los demás			
19	Se interesa por cambiar sus actitudes que crean conflicto			
20	Asiste a reuniones con frecuencia			
21	Es asertivo en su actuar			
Ambientes Físicos del Lugar				
22	Mantiene limpios los ambientes de la Institución en las actividades programadas			
23	Respeto su espacio para realizar las actividades			
24	Valora la importancia del uso óptimo de los ambientes físicos			

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:

ESCALA PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL

2. AUTOR:

Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto

3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:

El instrumento Escala para el Clima Institucional Dr. Jhony Francis Rodríguez Soto (2012) y validado por el Dr. José Luis Montoya Zúñiga. Fue adaptado por el investigador y validado por 05 expertos y procesado según la validez de Aiken

4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

45 minutos.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

El instrumento escala para el trabajo cooperativo, se aplicará a los servidores de la I.E. N° 80392 de la ciudad de Chepén.

6. NORMAS INTERPRETATIVAS:

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Toma de decisiones, Compromiso, Reconocimiento, Cultura organizacional y Ambientes físicos del lugar:

DIMENSIÓN Toma de decisiones	
ESCALA	NIVEL
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente

DIMENSIÓN Compromiso	
ESCALA	NIVEL
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
6 - 10	Deficiente

DIMENSIÓN Reconocimiento	
ESCALA	NIVEL
13 - 15	Bueno
9 - 11	Regular
5 - 8	Deficiente

DIMENSIÓN Cultura organizacional	
ESCALA	NIVEL
15 - 18	Bueno
11 - 14	Regular
3 - 10	Deficiente

DIMENSIÓN Ambientes físicos del lugar	
ESCALA	NIVEL
8 - 9	Bueno
6 - 7	Regular
3 - 5	Deficiente

ESCALA GENERAL	
ESCALA	NIVEL
57 - 72	Bueno
41 - 56	Regular
24 - 40	Deficiente

VALIDEZ DE AIKEN CLIMA INSTITUCIONAL

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Toma de decisiones	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	2	2	3	2	12	0.80	Aceptable validez
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	4	2	3	2	2	3	12	0.80	Aceptable validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Compromiso	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	12	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validez
Reconocimiento	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	16	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Cultura organizacional	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	19	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	20	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Ambientes físicos del lugar	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	2	2	2	12	0.80	Aceptable validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Toma de decisiones	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	6	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
Compromiso	7	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	2	2	3	2	2	11	0.73	Débil validez
	11	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Reconocimiento	13	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Cultura organizacional	17	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	18	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validez
Ambientes físicos del lugar	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validez
	24	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Toma de decisiones	1	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	6	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
Compromiso	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	2	3	2	2	3	12	0.80	Aceptable validez
Reconocimiento	13	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	16	2	3	2	2	3	12	0.80	Aceptable validez
Cultura organizacional	17	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validez
	20	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Ambientes físicos del lugar	22	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
Total: validez del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validez

NORMALIDAD DE DATOS

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
TrabComercativo	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Clímico	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
TrabComercativo	Media	77,2400	1,48804	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	74,1688	
		Límite superior	80,3112	
	Media recortada al 5%	77,2444		
	Mediana	78,0000		
	Varianza	55,357		
	Desviación estándar	7,44021		
	Mínimo	64,00		
	Máximo	90,00		
	Rango	26,00		
	Rango intercuartil	12,50		
	Asimetría	,029	,464	
	Curstosis	-,902	,902	
Clímico	Media	58,1200	2,21609	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	53,5462	
		Límite superior	62,6938	
	Media recortada al 5%	58,9111		
	Mediana	62,0000		
	Varianza	122,777		
	Desviación estándar	11,08046		
	Mínimo	28,00		
	Máximo	72,00		
	Rango	44,00		
	Rango intercuartil	18,00		
	Asimetría	-,970	,464	
	Curstosis	,503	,902	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	df	Sig.	Estadístico	df	Sig.
TrabComercativo	,080	25	,200 ^c	,971	25	,673
Clímico	,203	25	,010	,891	25	,012

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala			
¿Qué relación existe entre el trabajo corporativo y el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de Chepén, 2017?	<p>General Determinar la relación que existe entre trabajo corporativo y clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Específicos Identificar el nivel del trabajo corporativo en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Identificar el nivel del clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la interdependencia positiva y el clima institucional en los</p>	<p>Ho: El trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Hi: El trabajo corporativo se relaciona significativamente con el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p>	Diseño descriptivo correlacional	Trabajo corporativo	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Soy responsable de mi trabajo Soy responsable del trabajo de grupo Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo 	Escala para el trabajo corporativo			
						<ul style="list-style-type: none"> Aporta ideas innovadoras para el bien común 	<ul style="list-style-type: none"> Busco que todos aporten al trabajo de grupo Siempre tratamos de buscar el bien común Todos somos responsables del trabajo del grupo 				
					Responsabilidad individual.	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla 	<ul style="list-style-type: none"> Investigo para aportar al trabajo del grupo. Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo. Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal. 		1. Deficiente		
						<ul style="list-style-type: none"> Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece 	<ul style="list-style-type: none"> Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo. Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal. Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal. 				
					Interacciones de apoyo mutuo	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla su trabajo con responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo. Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal. Tengo claro mis objetivos. 			2 Regular	
						<ul style="list-style-type: none"> Es responsable del trabajo realizado 	<ul style="list-style-type: none"> Tengo claro los objetivos del grupo. Soy responsable en mi trabajo grupal. Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal. 				
					Destrezas interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Valora los aportes de cada miembro del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> El grupo tiene confianza en mí. Yo tengo confianza en el grupo. Yo trabajo por la meta grupal. 				3. Bueno
						<ul style="list-style-type: none"> Promueve el trabajo solidario hacia una meta. 	<ul style="list-style-type: none"> Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal. Corrijo el trabajo grupal. Todos aportan para corregir el trabajo grupal. 				
					Autoevaluación frecuente	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre el trabajo desplegado 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplo las metas del grupo. Todos cumplimos las metas del grupo. Me pregunto ¿Qué aprendí hoy? 				
						<ul style="list-style-type: none"> Realiza la 	<ul style="list-style-type: none"> Me pregunto ¿Cómo aprendí? 				

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
<p>colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las Interacciones de apoyo mutuo y el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la responsabilidad individual y el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las destrezas interpersonales y el clima</p>	<p>Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017</p>			Clima institucional		<ul style="list-style-type: none"> metacognición continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí? Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí? 	<p>Escala para el clima institucional</p> <p>1. Deficiente</p> <p>2 Regular</p> <p>3. Bueno</p>
					Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Es responsable de las consecuencias de sus actos Toma la iniciativa para el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume con responsabilidad el trabajo en grupo Actúa con seguridad en su trabajo en grupo Trabaja coordinadamente con su grupo Medita asertivamente las decisiones que toma Evita afectar negativamente a los demás con sus decisiones Promueve la integración en el grupo 	
					Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Se identifica con los objetivos institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> Respeto los acuerdos establecidos Se interesa por las actividades en las que participa Cumple con los compromisos establecidos 	
						<ul style="list-style-type: none"> Evidencia interés en el desarrollo de las actividades en las cuales participa. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia su identidad institucional Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Propicia el desarrollo de la identidad institucional 	
					Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce el valor del trabajo en grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Acepta y/o valora el trabajo de los demás Reconoce el trabajo de los demás, valorando su importancia 	
						<ul style="list-style-type: none"> Reconoce y valora el trabajo de los demás 	<ul style="list-style-type: none"> Se reconoce como miembro activo de la institución Considera la integración grupal como un medio del éxito institucional 	

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	<p>institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la autoevaluación frecuente y el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa N° 80392 Andrés salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017</p>				Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en grupo en forma responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> Se integra al grupo en forma natural Demuestra respeto por la opinión de los demás 	
						<ul style="list-style-type: none"> Propicia actitudes asertivas en función del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> Se interesa por cambiar sus actitudes que crean conflicto Asiste a reuniones con frecuencia Es asertivo en su actuar 	
					Ambientes físicos del lugar	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza con criterio los ambientes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene limpios los ambientes de la Institución en las actividades programadas 	
						<ul style="list-style-type: none"> Comparte ambientes con desprendimiento y apertura. 	<ul style="list-style-type: none"> Respeto su espacio para realizar las actividades Valora la importancia del uso óptimo de los ambientes físicos 	

BASE DE DATOS

ID	INTERDEPENDENCIA POSITIVA								ITERACCIONES CARA A CARA, APOYO MUTUO								RESPONSABILIDAD PERSONAL INDIVIDUAL								DESTREZAS INTERPERSONALES								AUTOEVALUACIÓN FRECUENTE								TRABAJO CORPORATIVO	
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	25	26	27	28	29	30	Ptje	Nivel	Tota	Nivel
1	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	70	Regular
2	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	2	2	2	2	2	13	Regular	76	Bueno
3	2	3	2	2	2	2	13	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	78	Bueno
4	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	2	2	2	2	2	13	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	72	Bueno
5	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	81	Bueno
6	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	72	Bueno
7	3	2	2	2	2	2	13	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	75	Bueno
8	3	2	3	3	2	3	16	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	3	3	2	3	3	16	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	73	Bueno
9	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	90	Bueno
10	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	84	Bueno
11	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	66	Bueno
12	2	3	2	2	2	2	13	Regular	5	2	2	2	2	2	15	Bueno	3	2	2	2	2	2	13	Regular	3	2	2	2	2	2	13	Regular	3	2	2	2	2	2	13	Regular	67	Bueno
13	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	86	Bueno
14	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	83	Bueno
15	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	78	Bueno
16	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	69	Bueno
17	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	86	Bueno
18	3	2	3	3	2	3	16	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	79	Bueno

19	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	90	Bueno
20	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	64	Regular
21	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	86	Bueno
22	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	80	Bueno
23	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	80	Bueno
24	3	2	3	3	2	3	16	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	2	3	3	3	2	3	16	Bueno	76	Bueno
25	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	70	Bueno

ID	TOMA DE DECISIONES								COMPROMISO						RECOMOCIMIENTO						CULTURA ORGANIZACIONAL						AMBIENTES FISICOS DEL LUGAR					CLIMA INSTITUCIONAL				
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	Ptje	Nivel	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	1	1	1	1	4	Deficiente	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	2	1	5	Regular	57	Bueno
2	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	2	2	2	2	8	Regular	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	3	Deficiente	28	Deficiente
3	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	1	2	7	Medio	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	9	Bueno	67	Bueno
4	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	11	Bueno	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	2	3	8	Bueno	67	Bueno
5	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	1	1	1	1	4	Deficiente	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	9	Bueno	61	Bueno
6	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	48	Regular
7	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	9	Bueno	69	Bueno
8	2	2	1	2	2	2	11	Regular	2	2	1	2	2	2	11	Regular	3	2	3	3	11	Bueno	2	2	1	2	2	9	Regular	3	2	3	8	Bueno	50	Regular
9	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	2	2	1	5	Regular	68	Bueno
10	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	11	Bueno	3	2	3	3	3	14	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	62	Bueno
11	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	48	Regular
12	2	2	2	2	3	2	13	Regular	2	2	2	2	3	2	13	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	3	11	Regular	2	2	2	6	Regular	51	Regular
13	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	2	2	1	2	7	Regular	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	9	Bueno	64	Bueno
14	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	3	3	9	Bueno	72	Bueno
15	2	2	3	3	3	3	16	Bueno	2	2	3	3	3	3	16	Bueno	2	2	3	3	10	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	2	3	7	Regular	62	Bueno
16	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	1	1	1	1	4	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	44	Regular
17	2	2	1	2	2	2	11	Regular	2	2	1	2	2	2	11	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	2	2	1	2	2	9	Regular	3	2	2	7	Regular	50	Regular
18	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno	3	3	3	2	3	14	Bueno	3	3	3	9	Bueno	68	Bueno
19	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	2	2	1	2	7	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	61	Bueno
20	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	8	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	48	Regular

21	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	2	3	17	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	3	3	3	9	Bueno	69	Bueno	
22	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	11	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	3	8	Bueno	67	Bueno
23	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	3	3	11	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	3	8	Bueno	67	Bueno
24	3	3	2	3	2	3	16	Bueno	3	3	2	3	2	3	16	Bueno	3	3	2	3	11	Bueno	3	3	2	3	2	13	Bueno	3	3	2	8	Bueno	64	Bueno	
25	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	1	1	1	1	4	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Regular	1	1	1	3	Deficiente	41	Regular	

CONSTANCIAS



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el docente: **José Jacob Pérez Callirgos** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al docente:

José Jacob Pérez Callirgos

Aplicar el proyecto de tesis titulado: "Trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén- 2017", en la institución que gestiono.

Chepén, octubre de 2017




Jivony Franco Rodríguez Soto
DIRECTOR

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que el docente: **José Jacob Pérez Callirgos**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: **"Trabajo corporativo y clima institucional en los servidores de la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén- 2017"**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre de 2017




Jhonny Francis Rodríguez Soto
DIRECTOR