



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

**Trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una
institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Obando Galvez, Elena (orcid.org/0009-0003-4824-3650)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres porque todo lo que soy se lo debo a ellos, por inculcar en mi los valores y la importancia del estudio.

Así mismo a mi esposo, quien con su comprensión, amor y paciencia me incentivó a seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios por darme vida y salud en estos tiempos difíciles que nos ha tocado vivir

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme y culminar con éxito mis estudios de maestría alcanzando una meta más dentro de mi carrera profesional.

Al doctor Dennis Jaramillo Ostos por haberme brindado sus conocimientos durante el desarrollo de la presente investigación.

A la Institución educativa y los docentes quienes me facilitaron la aplicación de los instrumentos de recojo de información.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, del trabajo colaborativo y sus dimensiones	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, del clima organizacional y sus dimensiones	20
Tabla 3 Tabla cruzada de las variables trabajo colaborativo y el clima organizacional	21
Tabla 4 Correlación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional	22
Tabla 5 Correlación entre el trabajo colaborativo y la comunicación	23
Tabla 6 Correlación entre el trabajo colaborativo y la motivación	24
Tabla 7 Correlación entre el trabajo colaborativo y la confianza	24
Tabla 8 Correlación entre el trabajo colaborativo y la participación	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	15
Figura 2 Distribución porcentual según la variable Trabajo colaborativo y sus dimensiones.	19
Figura 3 Distribución porcentual según la variable Clima organizacional y sus dimensiones	20

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño básico, no experimental, descriptivo correlacional, la muestra fue de tipo no probabilística intencional y estuvo conformada por 80 docentes del nivel primaria y secundaria. Para el recojo de la información se emplearon dos cuestionarios con 20 ítems para cada variable y sus dimensiones adaptadas de otros autores. Se aplicó una prueba piloto para la obtención de la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos resultados mostraron para la primera variable un valor de $\alpha = 0,897$ y para la segunda variable un valor de $\alpha = 0,846$ determinando que los instrumentos muestran confiabilidad para ser aplicados en el estudio. Los resultados del coeficiente estadístico Rho Spearman indicaron que existe una correlación positiva muy alta $r=0.893$ entre las variables, el cual es significativo por el valor de $p=0.000$ el que es menor a 0.05, concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Interacción social, competencias sociales, actitud laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between collaborative work and the organizational climate in teachers of a public educational institution in the district of Los Olivos. The methodology used corresponds to the quantitative approach, basic, non-experimental, descriptive correlational design, the sample was of an intentional non-probabilistic type and consisted of 80 primary and secondary teachers. To collect the information, two questionnaires with 20 items for each variable and their dimensions adapted from other authors were used. A pilot test was applied to obtain reliability using Cronbach's Alpha coefficient, the results of which showed a value of $\alpha = 0.897$ for the first variable and a value of $\alpha = 0.846$ for the second variable, determining that the instruments show reliability to be applied in the study. The results of the Rho Spearman statistical coefficient indicated that there is a very high positive correlation $r=0.893$ between the variables, which is significant for the value of $p=0.000$, which is less than 0.05, concluding that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: Social interaction, social skills, work attitude.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se cuenta con grandes avances científicos y tecnológicos caracterizado por sus constantes cambios y transformaciones genera retos a la educación para ser atendidas mediante políticas educativas. Al respecto Bernate y Vargas (2020) señalan que, el sector educativo asume grandes desafíos que den respuestas a las exigencias del siglo XXI, es por ello que se exige a las organizaciones educativas desarrollar un buen clima organizacional en su comunidad educativa, como también fomentar el trabajo colaborativo mediante comunidades de aprendizaje. Sin embargo, la llegada del COVID 19 a nivel mundial cambió la forma de trabajar de los actores educativos de una modalidad presencial a una virtual mediados por herramientas digitales, respecto a ello la UNESCO (2020) en educación fueron los docentes que aceptaron los grandes desafíos en el contexto de pandemia, debido a la modalidad de trabajo virtual que asumieron, esto generó desconciertos y un desequilibrio en el clima organizacional.

Al respecto, CEPAL (2020) indicó que, antes de la pandemia algunos países de América Latina capacitaron a directivos en temas de gestión del clima organizacional mediados con herramientas digitales, el 59% en Brasil, 64% en Colombia, 44% en México y 39% en Argentina, sin embargo, dichas cifras quedaron reducidas a partir del año 2020, lo cual generó desestabilidad en el clima organizacional educativo. Actualmente, en el contexto de post pandemia, los actores educativos continúan asumiendo retos relacionados con el retorno a las clases presenciales, respecto a ello, CEPAL (2021) expresó que en Latinoamérica este retorno fue dándose de manera paulatina, donde directivos y docentes cumplen un rol clave en la educación híbrida con el fin de recuperar los aprendizajes mediante el trabajo colaborativo y un buen clima organizacional.

En el contexto nacional, se vivió una situación similar a la descrita. Al respecto Ministerio de Educación (2022) señala que las actividades educativas en las escuelas deben desarrollarse de forma presencial, tanto directivos como docentes deben asumir responsabilidades para realizar una evaluación diagnóstica y tomar decisiones inmediatas respecto al aprendizaje de los educandos y el avance de las acciones organizacionales de forma colaborativa,

fomentando la comunicación, motivación y liderazgo. Sin embargo, se evidencia en las escuelas cambios en las actitudes de los docentes como producto de la pandemia, respecto a ello Roldan, et al. (2022) refieren, que la salud emocional de los docentes se ha visto afectada después de haber vivido un confinamiento prolongado es por ello que se muestran reacios cuando se requiere realizar trabajos colaborativos con sus pares en el cumplimiento de su trabajo pedagógico, afectando de esta manera el clima organizacional de la escuela, siendo indispensable el fortalecimiento de las habilidades blandas y las estrategias para el trabajo colaborativo.

En el contexto local, la escuela donde se ubicó el problema de estudio se encuentra ubicada en el jurisdicción de Los Olivos, en ella se pudo observar que el trabajo presencial generó en los docentes y directivos la necesidad de coordinar y planificar actividades educativas de manera colaborativa, a fin de atender y priorizar la enseñanza de los estudiantes promoviendo así, el establecimiento de espacios y horarios para el trabajo de forma colegiada. Sin embargo, se vino observando desanimo de parte de los docentes que se ocupan en la institución para realizar el trabajo colaborativo, debido a que no todos suelen interactuar de manera empática y asertiva, lo cual genera retrasos en las actividades propuestas.

Por otro lado, la virtualidad ha ocasionado que en su mayoría los docentes prefieran trabajar de manera individualizada y autónoma, razón por la cual se sienten desmotivados y muestran falta de liderazgo para trabajar en equipo con sus pares profesionales, debido a que buscan imponer sus ideas, distribuir las responsabilidades sin tener en cuenta las fortalezas y habilidades de sus integrantes, llegando a discusiones, falta al cumplimiento a las normas de convivencia y creación de sub grupos, afectando el buen clima organizacional.

Frente a esta realidad, se ha formulado el problema general, ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022? Así también, los problemas específicos que se plantearon: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y comunicación, motivación, liderazgo y satisfacción laboral en profesores en IEE del distrito de Los Olivos, 2022?

La justificación teórica, la revisión de diferentes principios teóricos que proporcionó soporte para cada variable, así mismo los datos adquiridos, en los resultados y las conclusiones servirán de referencias para futuros estudios. La justificación práctica los datos obtenidos de la investigación será utilizada como referencia a directores, profesores y otros profesionales de la rama educativa que busquen mejorar el trabajo colaborativo y el clima organizacional de sus entidades. Así mismo se justifica metodológicamente porque proporciona a la comunidad científica herramientas de recogida de datos para cada variable validado por juicio de expertos y finalmente se justifica socialmente porque los resultados obtenidos buscaran mejorar el trabajo colaborativo y el clima organizacional de los actores educativos.

El objetivo general, se planteó determinar la relación entre trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022. Los objetivos específicos que se plantea, determinar la relación entre el trabajo colaborativo y comunicación, motivación, liderazgo y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y comunicación, motivación, liderazgo y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional encontramos a Távora (2022) que desarrolló un estudio cuyo propósito ha sido establecer el nexo entre la interacción institucional y trabajo colaborativo de profesores de una escuela en Piura, el diseño aplicado pertenece al descriptivo correlacional, cuyos resultados dan a conocer por medio del coeficiente de Rho Spearman $R = 0,851$, habiendo concluido que existe nexo muy sólido entre ambas variables, es decir, que en medida que la organización mejore la comunicación entre sus miembros el trabajo colaborativo ha sido eficaz y eficiente.

Manrique (2021) cuyo propósito fue determinar el nexo entre el clima organizacional en el trabajo colaborativo en los empleados de la RENIEC del como norte de Lima, con diseño descriptivo correlacional. Los resultados dan a conocer que existe una conexión sólida entre las variables ($r = 0,715$; $p < 0,05$), concluyendo que, para crear un clima de confianza es necesarios fomentar espacios de confraternidad entre los trabajadores, así como también, desarrollar talleres para el fortalecimiento de las habilidades blandas apoyados de un liderazgo institucional.

Franco (2021) tuvo el propósito, establecer la relación entre el trabajo colaborativo y la cultura institucional en un centro escolar del Ecuador, en el cual se ha desarrollado el diseño descriptivo relacional, cuyos resultados evidencian el resultado de las variantes según el coeficiente Rho Spearman $R = 0,702$, confirmando el nexo valioso en las variantes, además el trabajo colaborativo es importante dentro de las organizaciones ya que promueve el inter aprendizaje entre sus participantes respetando sus estilos de aprendizaje y autonomía .

Jaime (2020) cuyo objetivo ha sido analizar el nexo del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en profesores del servicio educativo de Lima, el diseño aplicado fue descriptivo correlacional, identificando los datos obtenidos por medio del estadígrafo no paramétrico Spearman $R = 0,874$, se ha analizado que existe una vinculación directa y sólida en el trabajo colaborativo e interacciones personales, siendo muy importante la afinidad y confianza entre las participantes que realizan un trabajo colaborativo para que los resultados sean excelentes.

Saldaña (2018) tuvo el propósito de establecer el nexo del trabajo colaborativo y el clima organizacional de docentes de un Instituto Superior Pedagógico Público de Cajamarca, su diseño fue descriptivo correlacional cuyos resultados develaron que existe un nexo alto y directa con las variantes de acuerdo al coeficiente Rho Spearman $R = 0.681$. habiendo concluido que el nexo entre ambas variantes es fuerte y directa.

Según los estudios previos identificados a nivel mundial cabe destacar a Blanco et al. (2021) quienes desarrollaron un artículo científico teniendo como propósito analizar el clima organizacional en centros educativos públicos de Costa Rica, desde un enfoque cuantitativo, diseño ex post facto, teniendo como resultado la existencia de un clima organizacional adecuado en las escuelas, desde las perspectivas comunicativas, actividades colegiadas, liderazgo, estimulación y condiciones de trabajo.

Rodríguez (2020) quien tuvo el propósito analizar el nexo entre el clima organizacional y tipo de liderazgo de profesores de bachilleres de un centro de estudios de Cuernavaca - México, el diseño utilizado corresponde al descriptivo correlacional, para hallar los resultados utilizó la medición estadística lineal para las dos variables, alcanzando el coeficiente de nexo 0.985 determinando una existencia positiva muy alta entre ambas variantes, siendo el liderazgo un factor relevante para la existencia de un adecuado clima institucional..

Ortiz (2018) quien efectuó un estudio cuya intención fue establecer la relación el nexo del clima institucional y liderazgo de un centro de estudio de Managua, con diseño metodológico mixto, cuyos resultados indicaron que el 58% de los encuestados señalaron que la comunicación interpersonal tiene mayor prevalencia dentro del clima organizacional, mientras que un 27% piensa que es la autonomía y un 15% la motivación, concluyendo que dentro de la institución existe un clima favorable, pero que se ve afectado por elementos externos que generan ciertos conflictos entre los actores.

Wilches (2018) cuyo objetivo ha sido determinar la conexión del clima institucional y desempeño laboral empleados de la Institución de Colombia, el diseño en su investigación corresponde el correlacional, obteniéndose como

resultados que ambas variantes tienen una relación positiva alta, concluyendo que el liderazgo es el factor importante para motivar a los trabajadores a realizar un labor eficiente fomentando siempre las relaciones interpersonales y un espacio agradable de trabajo.

Guevara (2018) quien desarrollo una investigación teniendo como objetivo describir la percepción del ambiente institucional y su acaecimiento en la complacencia en los actores educativos en un institución educativa particular del Ecuador, el diseño de investigación que aplicó corresponde a un estudio de casos, los resultados fueron obtenidos mediante el proceso estadístico del Alfa de Crombach donde el 75% muestra un nivel de organización aceptable en las dimensiones de liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, mientras que un 25% muestra un nivel de organización deficiente en las dimensiones de conflicto y compensación, concluyendo que el clima organizacional en la entidad es muy buena aunque requiere mejorar los aspectos como el buen clima laboral y el reconocimiento e incentivos.

Aspectos teóricos del trabajo colaborativo, según Johnson y Johnson (1994) lo define como una estrategia didáctica utilizada por los docentes en las escuelas, que consiste en agrupar a estudiantes para desarrollar un tema escolar con la finalidad de generar interaprendizaje y competitividad con el propósito de alcanzar metas comunes. En consecuencia, Revelo et al. (2017) expresa que las actividades grupales es un proceso donde la persona aprende más que de forma individualizada, como resultado de la interacción de los integrantes del grupo, en el cual dan a conocer sus puntos de vista convergentes o divergentes generando debates, opiniones y argumentos que permiten la construcción de un conocimiento, siendo consecuencia de ello el aprendizaje colaborativo. Así mismo, Rodríguez y Espinoza (2017) señalan que, el trabajo colaborativo en el ámbito educativo es considerado como un patrón de enseñanza interactivo que anima a los educandos a crear juntos sus aprendizajes, demandando conjugar esfuerzos, habilidades y competencias para alcanzar metas propuestas, por lo tanto, más que ser una estrategia educativa es considerada una filosofía interactiva y una forma de trabajo donde todos los integrantes del equipo aportan ideas y conocimientos respetando sus individualidades.

La teoría que sustenta la variable corresponde al aprendizaje colaborativo, respecto a ello, García (2015) expresa que esta teoría se sustenta en el socio constructivismo de Vygotsky, el cual considera que las personas son seres sociales que conviven en relación con otros, formando grupos o comunidades unidos por vínculos y necesidades, siendo la comunicación un factor importante entre ellos, en los que se enfatizan los beneficios cognitivos y afectivos que conllevan al aprendizaje grupal, tanto en el contexto educativo como social. Así también, Medina (2018) señala que, a través de esta teoría, el conocimiento es concebido como una construcción conjunta de significados que se da en la labor pedagógica, donde el profesor desempeña un rol determinante al promover el intercambio e intervención de los actores en la generación de una cognición compartida. Por su parte Johnson y Johnson (1999) dan a conocer que esta teoría es un conjunto de interacciones diseñados para promover el aprendizaje recíproco, se desarrolla mediante un proceso sistemático en el cual los miembros del equipo se sienten comprometidos con el aprendizaje de los demás lo cual genera una interdependencia positiva sin generar competitividad entre ellos y se obtiene mediante el empleo de métodos de trabajo grupal donde todos aportan conocimiento, comparten autoridad, asumen responsabilidad compartida y respetan el punto de vista del otro.

La importancia del trabajo colaborativo, Valliant (2016) señala que, esta estrategia cobra importancia porque incrementa las posibilidades de identificar soluciones frente a los desafíos del aula, que muchas veces no pueden ser resueltos de forma individual, pero se incrementa las posibilidades de solución si se aborda el problema de forma colaborativa. En las actividades compartidas se inicia la construcción del discernimiento a partir del entendimiento y prácticas de los profesores generando nuevas propuestas de mejora lo que favorece la innovación de la práctica docente. Por otro lado, Mineduc (2008) expresa que, es el trabajo colaborativo es importante porque genera cohesión y sinergia en el equipo docente, mediante la reflexión, el debate y la argumentación de posturas que les permita unificar criterios que fortalezca sus competencias pedagógicas. Así también, Hattie (2015) refiere que acrecienta los recursos sociales generando altas perspectivas en la comunidad educativa, mediante redes de colaboración donde los aprendizajes dependen del trabajo coordinado de los actores

generando mayores niveles de confianza e interrelaciones de reciprocidad entre educadores generando una cultura de mejora continua.

Respecto a las características del trabajo colaborativo Smith (1996) manifiesta las siguientes características: a) interdependencia positiva, cuando uno de los miembros del grupo siente que se encuentra vinculado a los demás para alcanzar un objetivo mediante coordinaciones constantes, b) la responsabilidad individual, siendo este un aspecto principal en el proceso cognitivo, por lo tanto, no compite con el trabajo grupal por el contrario lo fortalece porque el trabajo grupal es producto de la responsabilidad individual. c) la interacción cara a cara, mediante ello se puede observar el apoyo mutuo entre los miembros del grupo, se motivan y crean un clima de confraternidad en torno a un objetivo común. d) Habilidades interpersonales y grupales, relacionadas a las destrezas que tienen cada integrante del equipo para realizar una tarea asignada, sin embargo también deben fortalecer las habilidades blandas como la empatía, la asertividad y la confianza que les permitan interactuar entre pares sin general conflictos y malos entendidos.

Los principios del trabajo colaborativo, según Vaillant y Manso (2019) son aquellos postulados que guían de manera óptima este tipo de trabajo, por lo tanto debemos de tener en cuenta lo siguiente: a) la cooperación, mediante el cual todos los miembros del grupo apoyan de manera efectiva en la adquisición de los conocimientos de un determinado tema desarrollando habilidades de socialización, b) la responsabilidad, es otro principio importante mediante el cual todos asumen responsabilidades individuales y grupales apoyándose mutuamente, c) la comunicación, debe ser permanente y efectiva para la optimización del trabajo en el cual se puede aplicar criterios de retroalimentación, d) el trabajo en equipo, aprendiendo todos juntos a resolver situaciones problemáticas y desarrollando la capacidad de planificación y organización, e) la autoevaluación, donde los miembros del grupo deben evaluar el trabajo que desarrollan aplicando el enfoque crítico reflexivo.

Las actividades en equipo como forma de aprendizaje en el ámbito educativo según Revelo et al. (2018) señala que, es una táctica manejada por los profesores en el aula para fomentar inter aprendizajes conjugando esfuerzos y

competencias que buscan alcanzar metas en común. Por su parte Mora y Hooper (2016) expresan que las actividades en equipo como maniobra didáctica promueve la interacción entre los miembros del equipo asumiendo y respetando puntos de vista convergentes y divergentes con la finalidad de construir un nuevo conocimiento. Por su parte, Guerrero, Polo, Martínez y Ariza (2018). El trabajo colaborativo dentro de la didáctica, se adquiere mediante la aplicación de ciertos métodos interactivos que son promovidos por el docente para promover el interaprendizaje en el cual se comparte autoridad, se acepta la responsabilidad, se respeta la idea del otro y se construye en consenso.

Para dimensionar la variable del trabajo en equipo se revisó las teorías de Johnson y Johnson (1994) quien consideró cuatro dimensiones que se implementó en el estudio: La interdependencia positiva, según Johnson y Johnson (1994) es una actividad donde los miembros de un equipo asumen responsabilidades personales, pero que también benefician a todos los demás, creando un compromiso de éxito consigo mismo y los demás. Así también, Montes (2011) expresa que, la interdependencia positiva genera la proactividad y la creatividad de ideas entre los miembros del equipo los cuales son tomadas en cuenta para lograr las metas trazadas generando el fortalecimiento de su autoestima, la colaboración y el mejora del pensamiento crítico.

La segunda dimensión, relacionada a la responsabilidad individual y grupal, Johnson y Johnson (1994) señalan que los miembros del equipo deben asumir responsabilidades de manera individual como en conjunto para alcanzar los objetivos trazados, por lo tanto, no se debe de descuidar estos dos aspectos. Por otro lado, Pérez (2021) expresa que este compromiso es asumido por cada integrante del grupo, en donde se practica la ayuda mutua, la colaboración, la motivación, la empatía y la identificación individual y grupal para alcanzar objetivos comunes.

La tercera dimensión, referida a las habilidades interpersonales y de grupos, Johnson y Johnson (1994) indica que, los miembros del grupo deben desarrollar habilidades sociales donde se practique la comunicación, la empatía, el asertividad y la confianza para un trabajo colaborativo de alta calidad. Por su parte, Castro (2021) señala que los miembros del grupo deben desarrollar

habilidades intrapersonales como interpersonales para tomar decisiones, crear un clima de confianza, comunicarse, asumir roles y manejar conflictos.

Finalmente, la gestión interna del equipo, Johnson y Johnson (1994) donde los integrantes del equipo planifican y coordinan las actividades de manera organizada, pero a la vez, asumiendo todos los miembros del grupo funciones y responsabilidades. Así también, Márquez (2020) señala que los miembros del equipo deben planificar tareas distribuyendo de manera equitativa las tareas según sus habilidades y actitudes para alcanzar metas proyectadas en el cual se pueda observar liderazgo eficiente y positivo.

Respecto a la conceptualización del clima organizacional Martin (2000) expresa que es un conglomerado de propiedades que son descubiertas, concebidas o experimentadas por las personas que laboran en una institución el cual tiene una influencia sobre la conducta. Así también, Chiavenato (2000) señala, al ambiente institucional conjunto de apreciaciones que se tiene sobre la institución respecto a sus políticas, experiencias y procedimientos que son compartidos por los trabajadores de la organización los cuales evalúan considerando sus valores y puntos de vista. Por otro lado, Méndez (2006) señala que, son percepciones medibles respecto al contexto laboral por parte de los trabajadores cuya influencia directa para impulsar la motivación y desempeño. Además, tiene un sentido compartido respecto a habilidades, experiencias y condiciones de la institución en relación con la experiencia de los trabajadores.

Las teorías en que se fundamenta el clima organizacional, son las teorías motivacionales de Maslow y la teoría de la satisfacción institucional de Likert. Respecto a los enunciados de motivación, Robbins (2014) indica que, Maslow planteó la existencia de diferentes tipos de necesidades desde las más básicas relacionadas a la supervivencia de la persona hasta llegar a la autorrealización que es nivel más alto, por tanto, la autorrealización puede concebirse como el establecimiento del equilibrio emocional del ser humano, mediado por la motivación. Por su parte, Gonzales (2008) expresa que, todo directivo o gerente antes de exigir motivación y productividad en sus empleados, socios o colaboradores comprenda sus necesidades e intereses, si estos no están siendo

atendidos difícilmente alcanzaran las metas u objetivos a pesar de que haga muchos esfuerzos para que su trabajo dentro de la empresa evolucione.

Sobre la teoría del ambiente institucional de Likert, Rodríguez (2016) señalaba los trabajadores asumen comportamientos de acuerdo a como son tratados por los administrativos y las condiciones laborales que le ofrece la organización, por tanto, la correspondencia quedará establecida por la percepción del clima organizacional ligados al contexto, las herramientas digitales, la estructura institucional, los sueldos, el nivel de satisfacción y la percepción que tienen de sus jefes. En esta misma línea Cruz y Segura (2018) señalan que, es una teoría dinámica en el que postula el surtimiento del ambiente institucional participativo permanente mejorando una eficiencia y eficacia individual y organizacional, todo ello relacionado con la percepción del trato que tienen los trabajadores respecto al trato que reciben de sus jefes.

Sobre la importancia del clima organizacional, Reyes (2017) expresa que, es muy relevante este aspecto porque fundamenta el actuar de las personas e influye en el desarrollo de aspectos básicos como la actividad comunicativa, la sociabilización y la confianza, impactando en la calidad de vida laboral que prevalece en la organización para lograr objetivos planteados. En consecuencia, Chiavenato (2017) argumenta que, un buen clima organizacional es muy importante porque genera entre sus miembros la motivación el cual constituye interacciones saludables que expresan actitudes que se manifiestan en un buen estado emocional y pre disposición por el trabajo, sin embargo, puede verse deteriorado por distintos factores como la poca motivación, las malas relaciones interpersonales entre otros generando depresión, insatisfacción y apatía el cual se manifiesta en la condición del producto. Por otro lado, Lucero (2020) señala que, el ambiente institucional ha sido determinante en la motivación y la repercusión adecuada y positiva en el rendimiento laboral en empleados de una institución, al ser evaluado el clima se puede identificar los problemas que le afectan y el cual permite aplicar medidas preventivas.

La primera dimensión corresponde a la comunicación, según Martin (2000) es un el principal elemento de la convivencia, el cual consiste en emitir y recibir mensajes recíprocamente, determinando las diversas formas de socializar al

interior de una entidad, por tanto, para que esta sea eficaz debe ser fluida, asertiva y clara. Por su parte, Fischman (2000) expresa que, en toda organización la comunicación es muy importante, por lo tanto, debe ser efectiva, esto se logra cuando el líder de la entidad tenga la capacidad de escuchar y saber expresarse de forma asertiva ante sus trabajadores, generando de esta manera un buen clima organizacional donde prime la confianza y la unidad.

La segunda dimensión está referida a la motivación, según Martin (2000) lo define como el deseo de esforzarse para alcanzar objetivos o metas comunes dentro de la organización, dependiendo mucho de la satisfacción y necesidades de cada persona, del cual se desprenden tres elementos fundamentales como el esfuerzo, las necesidades y las metas organizativas, el cual implica que en medida que la persona se siente motivada incrementa su dedicación y esmero para alcanzar las metas incrementando los beneficios de la organización. Así también, Robbins (1987) considera que la motivación interna es muy importante en el desempeño de cada trabajador que fluye de si mismo e impulsa a realizar mejor su trabajo, este aspecto debe de ser considerado por las organizaciones para que también puedan fomentar motivaciones externas mediante el otorgamiento de estímulos para que siga incrementándose la motivación mejorando la calidad de su rendimiento para alcanzar metas propuestas y la identificación con su organización.

La tercera dimensión sobre la confianza, Martin (2000) expresa que es la credibilidad en la persona lo que permite a los miembros de la organización compartan no solo sus necesidades sino también sus intereses y anhelos para trabajar de manera efectiva hacia el logro de sus metas. Por su parte Fischman (2000) señala que, es el nivel de confianza que se gana un trabajador dentro de la organización es debido a su lealtad, y sinceridad y esto se logra gracias a la comunicación asertiva, la motivación, el buen trato y la satisfacción que existe entre los miembros de una organización.

La cuarta dimensión referida a la participación, Martin (2000) indica que es el nivel en el cual la persona participa en las diferentes actividades que propicia la empresa, mediante grupos de trabajo colectivo e individual, esto implica la toma de decisiones de parte del individuo con libertad y no solamente por

responsabilidades económicas o de otro tipo, siendo la autodeterminación y la dignidad características de la participación. Por su parte, Fischman (2000) señala que son estrategias que la empresa genera para promocionar una colaboración de los empleados en las actividades que propicien un trabajo, capacitación, integración y recreativos buscando promover el buen clima organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño y tipo de investigación

Al no tener acción experimental, estas investigaciones se configuran como básicas, dado que solo implementan nuevos conocimientos a partir de sustentos teóricos (Hernández y Mendoza, 2018). Por tanto, esta tesis se configura como básico, esto en razón a que su fin es acrecentar conocimientos académicos producto de los hallazgos de cada variable.

En cuanto al enfoque cuantitativo, es aquel que registra datos de la muestra a fin de resolver los supuestos, aplicando procesos estadísticos el cual le brindara resultados numéricos (Hernández et al, 2014). En ese contexto, la tesis se configura con un enfoque cuantitativo orientado a definir los supuestos desarrolladas por estudios estadísticos.

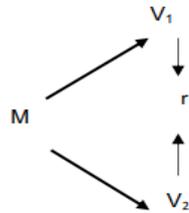
El enfoque en el método de hipótesis deductiva es un secuenciado de pasos que inicia con el planteamiento de supuestos, los que pretenden ser valorados para su afirmación o refutación y finalmente determinar las conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018). Considerando el concepto del autor el presente estudio corresponde al método hipotético deductivo ya que tuvo su inicio en el planteamiento del problema, luego se plantearon las hipótesis correlativas con el fin de distinguirse y ulteriormente determinar el epilogo.

Respecto al diseño, en el no experimental el científico no maniobra las magnitudes, solo presta atención y analiza los eventos en su medio habitual (Valderrama, 2015), por tanto, el estudio corresponde al diseño no experimental. Así mismo, corresponde al diseño descriptivo correlacional,

respecto a ello, estos tienen como propósito la descripción de relaciones entre las dos magnitudes en un punto en el tiempo (Monge, 2011).

La representación del diseño del estudio se enmarca:

Figura 1
Esquema de diseño de correlación.



Fuente: Escobar & Bilbao (2020)

Dónde:

r: Analogía

M: Ejemplar

V1: Trabajo colaborativo

V2: Clima organizacional

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Trabajo Colaborativo

Concepto de la magnitud, para Johnson y Johnson, (1994). Es una estrategia didáctica utilizada por los docentes en las escuelas, que consiste en agrupar a estudiantes para desarrollar un tema escolar con la finalidad de generar interaprendizaje y competitividad en el éxito de propósitos colectivos.

En definición operacional, la variable tuvo cuatro elementos: habilidades interpersonales, gestión interna de equipo, responsabilidad individual y grupal y la interdependencia positiva, los cuáles fueron abordados mediante un inventario con veinte apartados adaptados al estudio en referencia de lo planteado por Manrique (2021).

Variable: Clima Organizacional

Definición conceptual, para Martin (2000) comprende un grupo de aspectos de un ambiente de labores específico que son propias de la introspección de las personas que laboran en ella el cual influye en su conducta.

Definición operacional, la variable tuvo cuatro dimensiones, comunicación, motivación, confianza y participación, los cuáles fueron abordados mediante un inventario con veinte apartados adaptados al estudio en referencia de lo planteado por Saldaña (2018)

3.3. Población, muestra, muestreo

El conglomerado de individuos o piezas que presentan características comunes y se encuentran ubicados dentro de un determinado contexto y tiempo, que componen un estudio, alude a lo que se entiende como población (Hernández y Mendoza, 2018). En ese contexto, el total de participantes en esta tesis fue de 90 docentes entre varones y mujeres de un establecimiento de educación público en el distrito de Los Olivos.

Respecto a la muestra, Valderrama (2015) señala que es un subgrupo derivado de la población que son tomados por el investigador considerando criterios para su selección. Por tanto, la muestra del estudio estuvo conformado por 80 docentes que cumplieron los requerimientos de inserción y descarte, de modo que para los requerimientos de inclusión se estableció a docentes nombrados y contratados, los cuales tenían que estar presentes en el establecimiento educativo en la fecha de la recolección de datos, en razón a que la aplicación fue de tipo transversal. Por otro lado, los requerimientos de exclusión comprendieron a los docentes que no culminaron el cuestionario. Teniendo en cuenta los escogidos de la muestra de la tesis fue por conveniencia, de modo intencional compatible con un abordaje no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

La técnica, conforme a lo mencionado por Bernal (2010) son procedimientos organizados sistemáticamente que le permiten al científico recoger y analizar

datos de las magnitudes de investigación. Considerando lo abordado por el autor, en ese sentido, en la presente tesis se empleó la encuesta.

Sobre el inventario, Ñaupas et al. (2014), enfoca al cuestionario como un conjunto de preguntas elaboradas considerando las dimensiones e indicadores de cada variable a fin de recolectar la data. En ese contexto, se elaboró un cuestionario con 20 ítems de cada magnitud y sus elementos adaptados de autores alternativos enfocándose en las características y condiciones del conjunto. Para la variable de trabajo colaborativo el instrumento fue adaptado de la propuesta de Manrique (2021) y para el Clima organizacional de las teorías propuestas por Saldaña (2018), ambos instrumentos presentan nivel ordinal politómica (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre) restringiéndose la elección a una opción. El tiempo empleado fue de 30 minutos para ambos casos.

La validación del inventario se llevó a cabo mediante juicio de versados, profesionales de post grado conocedores del fondo, valoraron la diafanidad, congruencia y preeminencia de los componentes elaborados en los inventarios a través de formatos de confirmación. Considerando para este fin de la presente investigación a los magísteres Fernando Villafranca Sánchez, Vilma Aguirre Canales y Dennis Jaramillo Ostos.

Para la confiabilidad, va el estudio piloto a veinte docentes de otra institución educativa con aspectos similares a la muestra, cuyas respuestas se sometieron a estudio estadístico con el Alfa de Crombach, objetivado para la variable de trabajo colaborativo (0, 897) y para la magnitud de clima organizacional (0, 846) obteniendo una confiabilidad elevada para ambos cuestionarios de la tesis (Véase el anexo 4).

3.5. Procedimiento

Inicialmente, se realizó una revisión a diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de realizar el marco conceptual de cada variable, seguidamente se diseñó los aspectos metodológicos, los inventarios para la recolección de la data considerando las dimensiones e indicadores de cada variable, analizando su validez y confiabilidad mediante el juicio de versados, posterior a ello, cursó la

valoración estadística presentando lo obtenido en tablas y figuras, así como la elaboración del epílogo y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Consecuente a la recolección de la data en la muestra, se realizó la evaluación y tabulación de la data en hojas de Microsoft Excel y se estudiaron mediante el programa de computador SPSS versión 25, a fin de generar gráficos y tablas para las respectivas magnitudes y sus elementos; así como interpretarlos considerando los objetivos y supuestos planteados. A su vez, la prueba de Kolmogórov- Smirnov estableció que la data carecía de normalidad, de modo que correspondía emplear los recursos no paramétricos, específicamente el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La investigación abarca holísticamente los apartados deontológicos: a) Guía destinada a la generación de investigaciones proporcionada por la Universidad Cesar Vallejo, b) Consentimiento informado a individuos enrolados y el permiso institucional para el uso del inventario, c) Confidencialidad y reserva de la identidad y resultados de la muestra, d) Lo obtenidos es verídico y confiable para conformar parte de nuevos aportes a la ciencia e) Cumplimiento de los principios para el referenciado y citación de la literatura revisada.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Repartición porcentual y de frecuencias del trabajo colaborativo y sus elementos en docentes de un establecimiento educativo público del distrito de Los Olivos, 2022.

Niveles	Trabajo colaborativo		Independencia positiva		Responsabilidad individual y grupal		Habilidades interpersonales y de grupos		Gestión interna de equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	36	45,0	30	37,0	40	50,0	30	37,5	40	50,0
Regular	40	50,0	40	50,0	36	45,0	45	56,3	35	43,8
Eficiente	4	5,0	10	13,0	4	5,0	5	6,2	5	6,2

Fuente: Autoría propia

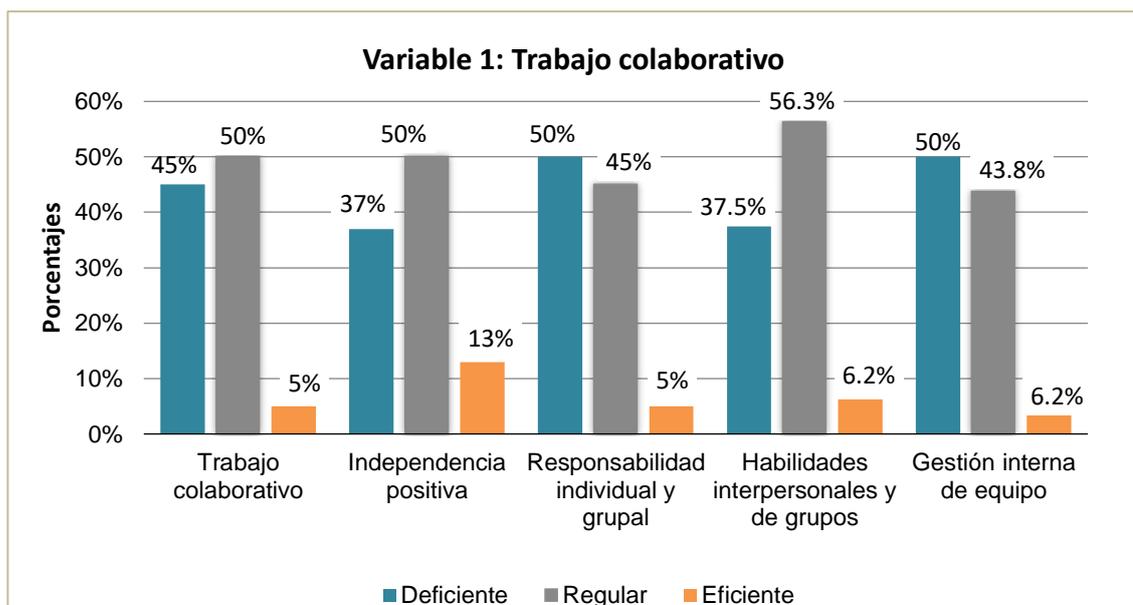


Figura 2. Repartición porcentual según la variable Trabajo colaborativo y sus dimensiones.

De acuerdo con lo obtenido reportado en la Tabla 1 y Imagen 2, docentes participantes indican que la variable Trabajo colaborativo se halla en un estadio deficiente con el 45%, estadio regular con el 50% y estadio eficiente con un 5%. Por su parte, en las dimensiones se identifica que los educadores del establecimiento educativo del presente estudio, evalúan a la independencia positiva en un estadio deficiente asciende a un 37%, regular cursa con 50% y eficiente con el 13%. En tanto, el elemento responsabilidad individual y grupal se sitúa en un nivel deficiente con el 50%, regular con el 45% y eficiente con el 5%. Asimismo, el elemento habilidades interpersonales y de grupos alcanzó el nivel deficiente con el 37,5%, regular con el 56,3% y eficiente con el 6,2% en la muestra evaluada. Finalmente, la dimensión gestión interna de equipo fue ubicada en el nivel deficiente con el 50%, regular con el 43,8% y eficiente con el 6,2%.

Descripción de la variable clima organizacional

Tabla 2

Repartición porcentual y de frecuencias del clima organizacional y sus dimensiones en educadores de un establecimiento educativo público del distrito de Los Olivos, 2022.

Niveles	Clima organizacional		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	36	45,0	40	50,0	45	56,2	44	55,0	47	58,7
Regular	42	52,5	25	31,3	26	32,5	22	27,5	23	28,8
Bueno	2	2,5	15	18,7	9	11,3	14	17,5	10	12,5
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Fuente: Autoría propia

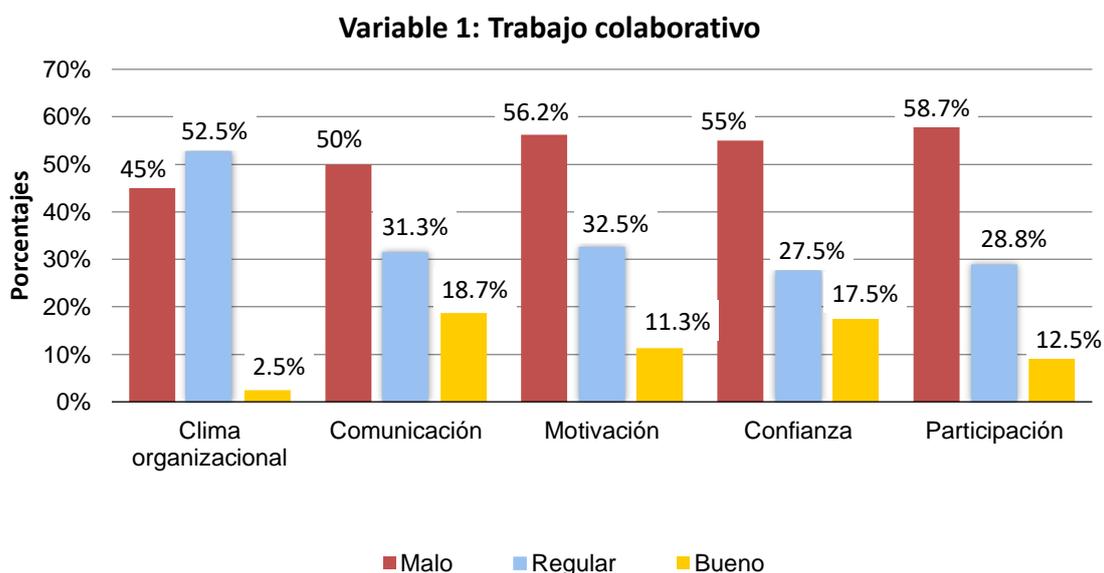


Figura 3. Repartición porcentual según la magnitud Clima organizacional y sus dimensiones.

De acuerdo con la Tabla 2 e imagen 3, se evidencia que la magnitud clima organizacional se halla en un estadio deficiente con el 45%, mientras que el 52,5% la ubica en un estadio regular y el 2,5% la sitúa en un estadio eficiente. Asimismo, sus dimensiones indican que el 50% indica que la dimensión comunicación se ubica en un estadio deficiente, en el estadio regular con el 31,3% y eficiente con el 18,7%. En tanto, el elemento motivación se halla en un nivel deficiente con el 56,2%, regular con el 32,5% y eficiente con el 11,3%. Así también, la dimensión confianza se situó en el estadio deficiente contando con un 55%, regular con el 27,5% y eficiente con el 17,5%. Finalmente, la dimensión participación alcanzó un estadio deficiente con el 58,7%, regular llegando a 28,8% y eficiente con el 12,5%.

Tabla 3

Tabla cruzada de las magnitudes trabajo colaborativo y el clima organizacional

			V2 – Clima organizacional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
V1- Trabajo colaborativo	Deficiente	Recuento	19	16	1	36
		% del total	23,7%	20%	1,3%	45%
	Regular	Recuento	16	24	0	40
		% del total	20%	30%	0%	50%
	Eficiente	Recuento	1	2	1	4
		% del total	1,3%	2,5%	1,3%	5%
Total	Recuento	36	42	2	80	
	% del total	45%	52,5%	2,5%	100,0%	

En la Tabla 3, de los 80 participantes, el 45% muestra un trabajo colaborativo de estadio deficiente, el 50% nivel regular y 5% nivel eficiente. Por otro lado, el 2.5% alcanza un estadio bueno de clima organizacional, 52.5% estadio regular y 45% nivel malo. Finalmente, el 23.7% con deficiente trabajo colaborativo, su clima organizacional es malo, el 30% con trabajo colaborativo regular, su clima organizacional también está en el mismo estadio, y el 2.5% con trabajo colaborativo eficiente, su clima organizacional es regular.

4.2 Resultados inferenciales

Se procedió a realizar la prueba de normalidad de los resultados obtenidos. Por consiguiente, considerando el tamaño de “n” se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Anexo 9) coligiendo un valor p inferior al nivel de significancia y el respectivo rechazo de la hipótesis nula, de modo que la data no tiene normalidad. Al respecto, corresponde el uso de la prueba Rho Spearman.

Hipótesis General

H₀: No hay nexos relevantes entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

H₁: Hay nexos relevantes entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

Tabla 4

Relación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional
Correlaciones

			Trabajo colaborativo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La relación es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 4 indica el valor de $p=0,000$, demostrando que hay un nexo relevante entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional, a su vez el valor Rho Spearman (0,893) sugiere una vinculación muy alta entre las magnitudes. En ese contexto, se objeta la hipótesis H_0 .

Hipótesis específica primera

H_0 : No hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la comunicación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

H_1 : Hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la comunicación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

Tabla 5

Relación entre el trabajo colaborativo y la comunicación Correlaciones

			Trabajo colaborativo	Comunicación
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La relación es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 5 indica el valor $p=0,000$, desprendiéndose de esto que hay un nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la comunicación, a su vez el valor Rho

Spearman (0,688) señala una relación moderada entre las variables. En ese contexto, se refuta la hipótesis H_0 .

Hipótesis específica segunda

H_0 : No hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la motivación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

H_1 : Hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la motivación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

Tabla 6

Relación entre el trabajo colaborativo y la motivación

			Trabajo colaborativo	Motivación
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La relación es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 indica el valor de $p=0,000$, desprendiéndose de esto que hay un nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la motivación, a su vez el número Rho Spearman (0,695) señala una relación moderada entre las variables. En ese contexto, se refuta la hipótesis H_0 .

Hipótesis específica tercera

H_0 : No hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la confianza en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

H_1 : Hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la confianza en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

Tabla 7

Relación entre el trabajo colaborativo y la confianza

Correlaciones

			Trabajo colaborativo	Confianza
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,579
Spearman	Trabajo colaborativo	Sig. (bilateral)	.	,040
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,579	1,000
	Confianza	Sig. (bilateral)	,040	.
		N	80	80

** La relación es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 7 indica el valor de $p=0,04$ desprendiéndose de esto que hay un nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la confianza, a su vez, el número Rho Spearman (0,579) señala una relación moderada entre las variables. En ese contexto, se refuta la hipótesis H_0 .

Hipótesis específica cuarta

H_0 : No hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la participación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

H_1 : Hay nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la participación en educadores de un establecimiento educativo público en Los Olivos, 2022.

Tabla 8

Relación entre el trabajo colaborativo y la participación

Correlaciones

			Trabajo colaborativo	Participación
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,871**
Spearman	Trabajo colaborativo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,871**	1,000
	Participación	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La relación es relevante en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 8 indica el valor de $p=0,000$, desprendiéndose de esto que hay un nexo relevante entre el trabajo colaborativo y la participación, a su vez, el número Rho Spearman (0,871) señala un nexo alto entre las magnitudes. En ese contexto, se objeta la hipótesis H_0 .

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional implica aquella agrupación de introspecciones que se tiene de una organización respecto a sus políticas, experiencias y procedimientos que se desarrollan dentro de esta. En este sentido, sus trabajadores son los principales evaluadores quienes aplican criterios personales para medirla, repercutiendo de esta manera en su motivación y comportamiento. Cuando los empleados trabajan en un clima organizacional positivo, son más productivos y disfrutan de una mejor moral, por tanto, las organizaciones deben promover este tipo de clima mediante la aplicación de estrategias como el trabajo colaborativo.

Mediante el trabajo colaborativo las personas aprenden más, como resultado de la interacción de los integrantes del grupo, en el cual dan a conocer sus puntos de vista convergentes o divergentes generando debates, opiniones y argumentos que permiten la construcción de un conocimiento. Por tanto, esta tesis buscó instituir el nexo entre las magnitudes de trabajo colaborativo y clima organizacional en educadores de una institución educativa pública. Lo obtenido se contrasta con las pesquisas relacionadas y la revisión del estado del arte en ambas magnitudes.

Sobre la hipótesis general, vislumbra una vinculación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en docentes de la muestra descrita. Los hallazgos evidencian que el Rho Spearman fue $r=0.893$ y un valor $p=0,000$, generando objetar hipótesis nula, lo que apoya un nexo alto entre las magnitudes.

Lo conseguido se condice con lo realizado por Saldaña (2018), en un estudio que buscaba hallar el nexo entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en trabajadores de un Instituto Superior Pedagógico Público de Cajamarca. Los

resultados hallados con $R = 0.681$ demostraron la presencia de un nexo alto y directo entre ambas magnitudes, lo que resulta compatible con ciertas dimensiones de los resultados encontrados, los cuales tienen una vinculación positiva alta y en otras considerable, lo que significa, que algunos aspectos o elementos del clima organizacional se desarrollan con mayor facilidad que otros. Así mismo, Manrique (2021) realizó un estudio teniendo como propósito hallar la vinculación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo en servidores de la RENIEC del como norte de Lima, los resultados $R = 0,715$ dan a conocer que existe una vinculación positiva alta entre las magnitudes, concluyendo que, para crear un clima de confianza es necesarios fomentar espacios de confraternidad entre los trabajadores, así como también, mejorar sus habilidades socioemocionales, siendo esto similar con la pesquisa realizada ya que también se recomienda talleres de formación continua y desarrollo de competencias de las habilidades blandas.

Asimismo, lo encontrado se sustenta con los postulados propuestas por Rodríguez y Espinoza (2017), sobre el trabajo colaborativo en el ámbito educativo es considerado como un molde de interacción para aprender que incita a los educandos a llevar a cabo juntos sus aprendizajes, demandando conjugar esfuerzos, habilidades y competencias para alcanzar metas propuestas, por lo tanto, más que ser una estrategia educativa es considerada una filosofía interactiva y una forma de trabajo donde todos los integrantes del equipo aportan ideas y conocimientos respetando sus individualidades, generándose un buen clima organizacional. Así mismo, Revelo et al. (2017) expresa que el trabajo colaborativo es un proceso donde las personas aprenden en grupo dando a conocer sus puntos de vista convergentes o divergentes generando debates, opiniones y argumentos que permiten la construcción de un conocimiento, todo ello dentro de un marco de un buen clima organizacional.

En cuanto al primer supuesto específico referido al trabajo colaborativo y la comunicación en educadores de un establecimiento educativo público de Los Olivos. Lo hallado en la prueba de comprobación da al coeficiente Rho Spearman de $r=0.688$ y un valor $p=0,000$, desestimando la hipótesis nula, de modo que que existe un nexo alto entre el trabajo colaborativo y la comunicación.

Los resultados obtenidos coinciden con los estudios de Távora (2022), en el estudio sobre la vinculación entre la comunicación organizacional y el trabajo colaborativo en educadores de un establecimiento educativo en Piura, cuyos resultados fueron $r = 0,851$ el cual demuestra que existe un nexo positivo alto entre ambas magnitudes, desprendiéndose que a medida que la comunicación mejore entre sus colaboradores, el trabajo colaborativo será más eficaz y eficiente. Así mismo, con la investigación de Blanco et al. (2021), en la que se analiza el clima organizacional en centros educativos públicos de Costa Rica, se obtuvo que el resultado fue la presencia de un clima organizacional adecuado en las escuelas, desde las perspectivas de la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, motivación y condiciones de trabajo. Se colige que la comunicación tiene un rol central e importante en el progreso de las organizaciones educativas para el cumplimiento de sus objetivos. Lo cual coincide con la pesquisa ya que en esta dimensión también nos salió una correlación alta y directa, siendo la comunicación el factor importante dentro del clima organizacional.

Así mismo, lo identificado en los resultados se condice con los postulados de Martin (2000), en base a la comunicación como el principal elemento de la convivencia, el cual consiste en emitir y recibir mensajes recíprocamente, determinando las diversas formas de socializar al interior de una organización, por tanto, para que esta sea eficaz debe ser fluida, clara y asertiva. Por su parte, Fischman (2000) expresa que, en toda organización la comunicación es muy importante, por lo tanto debe ser efectiva, esto se logra cuando el líder de la entidad tenga la capacidad de escuchar y saber expresarse de forma asertiva ante sus trabajadores, generando de esta manera un buen clima organizacional donde prime la confianza y la unidad.

Los hallazgos en el segundo supuesto referido al trabajo colaborativo y la motivación en docentes del medio. Lo obtenido señala que, el Rho Spearman de 0.695 y un valor $p=0,000$, de modo que se toma como válida la hipótesis alterna, siendo así un nexo moderado entre el trabajo colaborativo y la motivación, concluyendo que cuanto más actividades se realicen de forma colaborativa dentro de la organización mayor será el nivel de motivación de sus miembros.

En concordancia con Guevara (2018), en base a cómo se percibe el clima organizacional y su influencia en la satisfacción de los actores educativos en un centro educativo particular del Ecuador, describiendo que el clima organizacional es muy bueno, concluyendo que la confianza, el reconocimiento y los incentivos son aspectos muy importantes para generar motivación entre los trabajadores. Así también, con Wilches (2018) en el estudio del nexo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad en Colombia, obteniéndose como resultados que las magnitudes guardan una relación positiva alta, concluyendo que el liderazgo es el factor importante para motivar a los trabajadores a realizar una labor eficiente fomentando siempre las relaciones interpersonales y un espacio agradable de trabajo. Por lo que podemos concluir señalando que la motivación es el resultado del trabajo en un ambiente de confianza, valoración, incentivos y liderazgo, siendo estos factores indispensables para un buen clima organizacional.

Adicionalmente, lo hallado se sustenta en los postulados de Martin (2000), en base a la motivación como el deseo de esforzarse para alcanzar metas comunes dentro de la organización, dependiendo mucho de la satisfacción y necesidades de cada persona, del cual se desprenden tres elementos fundamentales el esfuerzo, las necesidades y las metas organizativas, el cual implica que en medida que la persona se siente motivada incrementa su dedicación y esmero para los logros incrementando los beneficios de la entidad. Así también, con Robbins (1987) quien considera que la motivación interna es muy importante ya que es un aliciente del interior del individuo, el cual le impulsa a realizar mejor su trabajo, este aspecto debe de ser considerado por las organizaciones para que también puedan fomentar motivaciones externas mediante el otorgamiento de estímulos para que siga incrementándose la motivación mejorando la calidad de su rendimiento para alcanzar metas propuestas y la identificación con su organización.

Lo hallado en la tercer supuesto referido al trabajo colaborativo y la confianza en educadores de un establecimiento educativo de Los Olivos. Lo hallado de la prueba de contrastación muestra un valor de Rho Spearman 0.579 y un valor $p=0,000$, desestimándose la hipótesis nula y siendo sugestiva la vinculación moderada entre el trabajo colaborativo y la confianza. Concluyendo que, a mayores

índices de trabajo colaborativo en la organización, mayor nivel de confianza de los trabajadores en la labor que desarrollan.

Estos se contrastan con la pesquisa de Jaime (2020), en base a la vinculación entre el trabajo colaborativo y las asociaciones interpersonales de los educadores de un colegio de Lima, hallando como resultados respecto a la dimensión de la confianza $Rho=0.638$, concluyendo que existe un nexo directo entre el trabajo colaborativo y el elemento de la confianza ya que es de suma importancia este factor para realizar un trabajo colaborativo con resultados óptimos. Así mismo, Franco (2021) desarrolló una pesquisa teniendo como objetivo buscar el nexo entre el trabajo colaborativo y la cultura organizacional de una unidad educativa en Ecuador, obteniendo como resultado en la dimensión de la confianza $Rho=0.669$, desprendiéndose que hay un nexo fuerte y directo, siendo la confianza el elemento necesario para promover el inter entre sus participantes.

Si bien ambos estudios presentaron resultados de correlación alta entre el trabajo colaborativo y la confianza, no siempre esto se logra en todos los contextos, ya que de acuerdo con Johnson y Johnson (1999) el trabajo colaborativo es un proceso que se logra mediante el compromiso de sus miembros, lo cual genera una interdependencia positiva sin generar competitividad entre ellos, dando lugar al establecimiento de la confianza, sin embargo ello dependerá de la formación ética y valores que asuman los miembros de la organización. Así mismo, Martin (2000) expresa que la confianza se logra mediante la credibilidad en la persona, permitiendo de este modo que los miembros de una organización compartan con seguridad sus necesidades, intereses y anhelos para trabajar de manera efectiva hacia el logro de sus metas. Por su parte Fischman (2000) señala que, el nivel de confianza que se gana un trabajador dentro de la organización es debido a su lealtad, y sinceridad y esto se logra gracias a la comunicación asertiva, la motivación, el buen trato y la satisfacción que existe entre los miembros de una organización.

Lo hallado en el cuarto supuesto referido al trabajo colaborativo y la participación en la muestra evaluada. Lo obtenido de la prueba de contrastación refiere un valor Rho Spearman de 0.871 y un valor $p=0,000$, siendo desestimada la

hipótesis nula, demostrando la existencia de una vinculación alta entre el trabajo colaborativo y la participación.

Lo obtenido se condice con Rodríguez (2020), esto en función a la vinculación entre el clima organizacional y clase de liderazgo de los educadores de bachilleres de un centro de estudios de México, donde se notó un nexo positivo muy alto entre ambas magnitudes, siendo el liderazgo un factor relevante para fomentar la participación activa entre los miembros de una entidad ya que genera confianza y motivación. Por su parte, Ortiz (2018) en un estudio teniendo como propósito la búsqueda del nexo entre el clima organizacional y el liderazgo de un local de estudio de Managua, concluyó que hay relación entre ambas magnitudes de manera positiva alta, ya que el líder debe incentivar el accionar proactivo de los integrantes de la entidad, mediante la motivación y la confianza.

Ello a su vez se corrobora con las teorías de Martin (2000) quien señala que la participación es el nivel en el cual la persona participa en las diferentes actividades que propicia la empresa, mediante grupos de trabajo colectivo e individual. Así también, Fischman (2000) refiere que son estrategias que la empresa genera para incentivar el accionar proactivo de los trabajadores en los eventos que propicia ya sean de trabajo o capacitación buscando su mejora continua.

V. CONCLUSIONES

Primera: Partiendo del propósito central del estudio, se determinó la vinculación entre el trabajo colaborativo y clima organizacional en los docentes del establecimiento educativo considerado, identificándose un nexo alto, según el Rho Spearman de 0.893 y un valor $p=0.000$. En ese contexto, se desprende que a mayores índices de trabajo colaborativo, mayor nivel de clima organizacional en el grupo evaluado.

Segunda: En base al propósito específico primero, mostró un nexo entre el trabajo colaborativo y la comunicación en los docentes del establecimiento educativo considerado, identificándose una relación moderada plasmada en Rho Spearman de 0.688 y un valor $p=0.000$. En ese contexto, se desprende que a mayores índices de trabajo colaborativo, mayor nivel de comunicación en el grupo evaluado.

Tercera: Sobre el propósito específico segundo, mostró el nexo entre el trabajo colaborativo y la motivación en los docentes del establecimiento educativo considerado, identificándose una relación moderada plasmada en Rho Spearman de 0.695 y un $p=0.000$. En ese contexto, se desprende que, a mayores índices de trabajo colaborativo, mayor nivel de motivación en el grupo evaluado.

Cuarta: Sobre el propósito específico tercero, mostró el nexo entre el trabajo colaborativo y la confianza en los docentes del establecimiento educativo considerado, identificándose una relación moderada plasmada en Rho Spearman de 0.579 y un $p=0.00$. En ese contexto, se desprende que, a mayores índices de trabajo colaborativo, mayor nivel de confianza en el grupo evaluado.

Quinta: Respecto al propósito específico cuarto, mostró el nexo entre el trabajo colaborativo y la participación en los docentes del establecimiento educativo considerado, identificándose una relación alta plasmada en Rho Spearman de 0.871 y un $p=0.000$. En ese contexto, se desprende que, a mayores índices de trabajo colaborativo, mayor nivel de participación en el grupo evaluado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es recomendable que los peritos de la UGEL N°2 tener en cuenta el presente estudio con la finalidad de proponer talleres y cursos formativos respecto al trabajo colaborativo y su importancia en el desarrollo del clima organizacional, fomentando de esta manera la cultura de paz y buena convivencia entre todos los que componen un establecimiento educativo.

Segunda: Se sugiere a la alta dirección del establecimiento educativo considerar lo encontrado en la pesquisa, a fin de incluir en sus documentos de gestión estrategias de acompañamiento docente relacionadas al trabajo colaborativo donde a su vez asuman responsabilidades y otros valores que permitan mejorar su percepción del clima organizacional.

Tercera: Se recomienda al equipo directivo implementar espacios y momentos donde los docentes puedan interactuar, tanto para el desarrollo del trabajo institucional como también para actividades de confraternidad que fomenten la colaboración entre pares profesionales, ya que ello permitirá mejorar el clima organizacional.

Cuarta: Es preciso que los educadores del establecimiento educativo participar en actividades de trabajo colegiado y grupos de interaprendizaje, debido a que este tipo de acciones posibilita el incremento de nuevos conocimientos y práctica de valores, afianzando de este modo las competencias pedagógicas de tipo socioemocional, mejorando de este modo el clima organizacional.

Quinta: Se recomienda a los investigadores interesados en la temática del presente informe, considerar nuevos estudios desde otros contextos educativos y diseños que permitan seguir conociendo con mayor profundidad las variables abordadas.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson. D.R. ©2010 por Pearson Educación de Colombia Ltda. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, S., Cerdas, V. y García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación* vol. 45 (1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Castro, A. (2021). Habilidades sociales: Instrumentos de evaluación. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(4), 337-357. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926998>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a Ed.). McGraw - Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- CEPAL (2021). *La vuelta a clases presenciales en América Latina y el Caribe: realidades, oportunidades y desafíos en 2021*. Editorial: CEPAL, UNESCO. <https://foroalc2030.cepal.org/2021/en/node/668>
- CEPAL (2020). *La educación en tiempos de pandemia*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Cruz, Y. y Segura, A. (2018). *Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa N° 10309 “Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes” en el centro poblado menor Cascajales - ciudad Etén 2016*. [Tesis de licenciado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7223>
- Franco, V. (2021). *Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayas, Ecuador, 2020*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57103/Franco_AVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fischman, D. (2000). *Buen clima laboral en la organización: convirtiendo un deseo en realidad*. <http://www.effectusfischman.com/articulos/detalle/60/buen-clima-laboral-en-la-organizacion-convirtiendo-un-deseo-en-realidad>.

García, Y., Herrera, J., García, M. y Guevara, G. (2015). Collaborative work and its influence on the development of the professional teaching culture [El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente]. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212015000100006&lng=es&tlng=es.

González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologiadelamotivacion.pdf

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Guerrero, H., Polo, S., Martínez, J., & Ariza, P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico. *Opción*, 34(86), 959-986. <https://core.ac.uk/download/pdf/187495742.pdf>

Hattie, J (2015). *Lo que mejor funciona en la educación: las políticas de la experiencia colaborativa*. Edit. Pearson. <https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/about-pearson/innovation/open-ideas/PoliticsofCollaborativeExpertiseSpanish.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° edición. Mc. Graw Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Edit. Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Jaime, S. (2020). *Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la I.E. N° 0073 "Benito Juárez" S.J.L. - 2020*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46504/Jaime_GSY-SD.pdf?sequence=14&isAllowed=y

Johnson, D. y Johnson, E. (1994). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós SAICF. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20EI%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20EI%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>

Lucero, M. (2020). *Importancia del clima organizacional como elemento base del desempeño organizacional*. Repositorio de Universidad Militar Nueva Granada facultad de estudios a distancia administración de empresas. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Manrique. K. (2021). *Clima organizacional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91295>

Márquez, M. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *Revista Internacional de Comunicación*, (22), 214-227. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-12>

Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*. N° 27. 103-117. Universidad de Alcalá. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.251>

- Medina, S. (2018). Aprendizaje colaborativo. *Educación*, (23), 101–105.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2017.n23.1175>
- Méndez (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMOC: un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario. Centro Editorial Servigraphic.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- MINEDU (2022). *Disposiciones para el retorno a la presencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2803738-108-2022-minedu>
- Mineduc (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Ministerio de Educación de Chile, Séptima Edición - diciembre 2008. <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/05/Marco-buena-ensenanza.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa.: Guía Didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montes, C. (2011). Interdependencia positiva y trabajo colaborativo en un ambiente b-learning. *Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, (29), 140-149.
- Mora, F., y Hooper C. (2016). Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Educare*; 20(2), pp. 1-26.
<http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.19>.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones Universo. diazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de Managua*,

- durante el II semestre del año 2016*. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Pérez, S., et al. (2021). Aprendizaje cooperativo y metas de aproximación en educación física: el rol discriminante de la responsabilidad individual. *Psicodidáctica*, 26(1), 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2020.11.001>
- Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. et al. (2017). Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos, su proceso organizacional*. Editorial Universitaria UANL. <http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/a>
- Rivera, C. Zegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Científica*, vol. 1, núm. 2, pp. 316-339, 2016. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.25422987.2016.1.2.18.316-339>
- Robbins, S. (2014). *Las nuevas tendencias en las Organizaciones*. Editorial Prentice Hall. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional (13ava edición)*. Editorial Pearson. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, J. (2020). *Clima Organizacional y Liderazgo en una Institución de Educación Media Superior. Caso: Colegio de Bachilleres Zona Centro de Cuernavaca Morelos*. Repositorio de la universidad Autónoma de los estados de Morelos. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1579/RORJMN01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), Universidad de Carabobo. Enero - junio 2016. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

- Rodríguez, R. y Espinoza, L. (2017). Collaborative work and learning strategies in virtual environments in young University students. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 7, (14), 3 – 18. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Roldan, A., Espejo, A. y Solís, J. (2022) Medición del clima organizacional bajo el contexto de pos pandemia en una Institución Educativa del Municipio de Cota. Repositorio de la Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11997/RoldanAlvaro-2022.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11857>
- Smith, K. (1996). Cooperative Learning: Making Groupwork work. *New directions for Teaching and Learning*, (67), 71-82. <https://doi.org/10.1002/tl.37219966709>
- Távora, D. (2022). *Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93597/Tavara_ADL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO, (2020). *El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. <https://es.unesco.org/news/sistema-educativo-peruano-buscando-calidad-y-equidad-durante-tiempos-covid-19>
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Repositorio de la Universidad externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Ed. San Marcos. https://www.academia.edu/34785761/EL_M%C3%89TODO_CIENT%C3%8DFICO_Curso_METODOLOG%C3%8DA_UNIVERSITARIA

Valliant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista Hacia Un Movimiento Pedagógico Nacional*, 60, 07-13. <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>

Vaillant, D., & Manso, J. (2019). *Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula: aprendizaje colaborativo*. Edit. SUMMA - La Caixa. https://www.summaedu.org/wpcontent/uploads/2019/07/APRENDIZAJE-COLABORATIVO_2019_apaisado.pdf

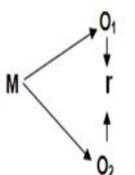
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022

Autor: Br. Elena Obando Gálvez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Trabajo colaborativo					
¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022	Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Independencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Defiende sus ideas. • Trabaja de manera activa y coordinada. • Establece acuerdos democráticamente. • Demuestra responsabilidad. 	1 2,3 4 5	Ordinal	[74-100] Eficiente	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Responsabilidad individual y grupal.	<ul style="list-style-type: none"> • Asume objetivos planteados. • Demuestra responsabilidad individual y grupal. • Trabaja responsablemente en el grupo. • Aporta información para el cumplimiento de objetivos 	6 7 8,9 10			Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca(2) Nunca (1)
			Habilidades interpersonales y de grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve los problemas con facilidad. • Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo. • Brinda confianza y apoyo mutuo. • Colabora responsablemente en el grupo. 	11 12,13 14 15			
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Gestión interna de equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica actividades grupales. • Organiza actividades dentro del grupo de trabajo. • Muestra liderazgo dentro del grupo. • Autoevalúa el trabajo realizado. 	16 17 18,19 20	[20-46] Deficiente		
¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y la motivación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la motivación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022	Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y la motivación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022	Variable 2: Clima organizacional					
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Traslada información de manera pertinente. • Acepta las propuestas del grupo. • Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse. • Oculta información. 	1 2,3 4 5	Ordinal	[74-100] Bueno	
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado y satisfecho con su trabajo. • Siente que su trabajo es percibido y reconocido. • Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional. • Considera que la se les brinda un grado de autonomía. 	6 7 8,9 10	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	[47-73] Regular	
					Confianza			<ul style="list-style-type: none"> • Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización. • Existe respeto por los espacios de cada integrante. • Existe trato amical entre docentes y directivos.
¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y la participación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022?	Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la participación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022	Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y la participación en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022						

				<ul style="list-style-type: none"> • Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales. 			
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia. • Participa en la toma de decisiones. • Participa en los grupos formales de la institución. • Desarrolla trabajo en equipo. 	16,17 18,19 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Método: Descriptivo, hipotético deductivo.</p>	<p>Población: La población del presente estudio está constituida por estudiantes de una institución educativa pública</p> <p>Muestreo: probabilístico aleatorio</p> <p>Muestra: Constituida por 80 docentes del nivel primaria y secundaria</p>	<p>Variable 1: Trabajo colaborativo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva e inferencial.</p>				

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Trabajo colaborativo	Es una estrategia didáctica utilizada por los docentes en las escuelas, que consiste en agrupar a estudiantes para desarrollar un tema escolar con la finalidad de generar interaprendizaje y competitividad en el logro de objetivos comunes. (Johnson y Johnson, 1994)	La variable Trabajo colaborativo presenta como dimensiones: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, habilidades interpersonales y grupales y gestión interna de equipo, será medido mediante un cuestionario de opinión de 20 ítems aplicado a docentes de una institución pública de Lima	Independencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Defiende sus ideas. • Trabaja de manera activa y coordinada. • Establece acuerdos democráticamente. • Demuestra responsabilidad. 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Responsabilidad individual y grupal.	<ul style="list-style-type: none"> • Asume objetivos planteados. • Demuestra responsabilidad individual y grupal. • Trabaja responsablemente en el grupo. • Aporta información para el cumplimiento de objetivos 	
			Habilidades interpersonales y de grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve los problemas con facilidad. • Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo. • Brinda confianza y apoyo mutuo. • Colabora responsablemente en el grupo. 	
			Gestión interna de equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica actividades grupales. • Organiza actividades dentro del grupo de trabajo. • Muestra liderazgo dentro del grupo. • Autoevalúa el trabajo realizado. 	
Clima organizacional	Conjunto de atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que laboran en ella el cual influye en su conducta. (Martin, 2000)	La variable clima organizacional presenta como dimensiones: la comunicación, motivación, liderazgo y satisfacción laboral y será medido mediante un cuestionario de opinión de 20 ítems aplicado a docentes de una institución pública de Lima	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Traslada información de manera pertinente. • Acepta las propuestas del grupo. • Aprovecha los espacios y horarios para comunicarse. • Oculta información. 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado y satisfecho con su trabajo. • Siente que su trabajo es percibido y reconocido. • Siente que el profesorado percibe su prestigio profesional. • Considera que la se les brinda un grado de autonomía. 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un grado de confianza y sinceridad en la organización. • Existe respeto por los espacios de cada integrante. • Existe trato amical entre docentes y directivos. • Establece reuniones con los compañeros fuera de la institución para mejorar relaciones personales. 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en todas las actividades programadas con docentes y padres de familia. • Participa en la toma de decisiones. • Participa en los grupos formales de la institución. • Desarrolla trabajo en equipo. 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado participante a continuación se te presenta un conjunto de preguntas relacionados al trabajo colaborativo, los cuales debes de leer detenidamente para luego responder siguiendo las instrucciones.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se te presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Dimensión 1: Independencia positiva	1	2	3	4	5
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del equipo.					
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo					
3	Considero que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.					
4	Considera usted que en el equipo se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.					
5	Considera usted que quienes conforman el equipo tienen el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.					
	Dimensión 2: Responsabilidad individual y grupal.	1	2	3	4	5
6	Cumplo con los trabajos encomendados por el equipo.					
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.					
8	Entrego de manera oportuna el trabajo encomendado.					
9	Evaluamos en equipo un trabajo antes de proceder a su entrega.					
10	Ante un error en el trabajo encomendado asumimos la responsabilidad en equipo.					
	Dimensión 3: Habilidades interpersonales y de grupos	1	2	3	4	5
11	Resolvemos de manera asertiva los problemas suscitados en el equipo.					
12	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.					
13	Existe confianza y empatía entre los miembros del equipo.					
14	Frente a cualquier desafío o responsabilidad los miembros del equipo se apoyan mutuamente.					

15	En equipo practicamos el principio de colaboración para lograr las metas previstas.					
	Dimensión 4: Gestión interna de equipo	1	2	3	4	5
16	En el equipo se planifican las actividades a desarrollar.					
17	Al interior del equipo se asignan funciones de acuerdo a las habilidades de cada miembro.					
18	El líder del equipo encamina las actividades hacia el cumplimiento de las metas propuestas.					
19	Existe un liderazgo compartido entre los miembros del equipo.					
20	Los miembros del equipo realizan la autoevaluación y coevaluación de su participación y trabajo.					

Fuente: Adaptado de Manrique (2021)

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante docente a continuación se te presenta un conjunto de preguntas relacionados al clima organizacional, los cuales debes de leer detenidamente para luego responder siguiendo las instrucciones.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se te presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.					
2	La información que se transmite entre el personal que labora en la instituciones clara y precisa.					
3	Las propuestas y acuerdos que se generan en la organización suelen ser bien recibidas por sus trabajadores.					
4	Los miembros de la institución aprovechan los espacios y horarios disponibles para comunicarse y hacer otras coordinaciones.					
5	Los trabajadores de la institución comparten información con sus pares a fin de evitar ocultamiento que genere malos entendidos.					
	Dimensión 2: Motivación	1	2	3	4	5
6	Se siente motivado y satisfecho con su trabajo.					
7	Siente que su trabajo es bien recibido y reconocido por los demás.					
8	Considera usted que el reconocimiento por su labor eleva su prestigio como profesional.					
9	Considera que la se les brinda autonomía para desarrollar su función profesional.					
10	Su labor es reconocida mediante estímulos institucionales (Diplomas y resoluciones de felicitación)					
	Dimensión 3: Confianza	1	2	3	4	5
11	Existe un grado de confianza y sinceridad entre los miembros de la organización.					
12	Suele haber un trato respetuoso entre el personal que labora en la organización.					

13	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso del personal.					
14	Existe trato amical y cordial entre los trabajadores de la institución					
15	Se fomenta las buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica.					
	Dimensión 4: Participación	1	2	3	4	5
16	Suele participar en todas las actividades programadas por la institución.					
17	Participa activamente en la toma de decisiones institucionales.					
18	Participa de las actividades programadas por su gremio sindical en defensa de sus derechos laborales.					
19	Participa en las actividades recreativas y de esparcimiento que fomenta la institución donde labora.					
20	Frente a una situación desafiante para la institución participa aportando soluciones.					

Fuente: Adaptado de Saldaña (2018)

Anexo 4 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

Ítems	Desviación		N
	Media	estándar	
1	3,50	,731	30
2	4,17	,950	30
3	4,10	,960	30
4	4,10	,885	30
5	3,90	,712	30
6	4,03	,809	30
7	3,57	,858	30
8	3,03	,765	30
9	3,17	,834	30
10	4,07	1,048	30
11	4,13	1,167	30
12	3,27	1,112	30
13	3,67	,994	30
14	3,07	,785	30
15	3,60	,968	30
16	3,20	,925	30
17	3,20	,961	30
18	4,70	,535	30
19	3,17	,648	30
20	3,43	,626	30

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	69,57	97,151	,467	,894
2	68,90	93,610	,538	,892
3	68,97	93,137	,559	,891
4	68,97	91,964	,687	,887
5	69,17	100,351	,249	,899
6	69,03	93,482	,657	,889
7	69,50	93,845	,591	,890
8	70,03	99,551	,280	,898
9	69,90	95,334	,515	,892
10	69,00	90,483	,643	,888
11	68,93	86,685	,753	,884
12	69,80	94,166	,417	,896
13	69,40	88,110	,820	,882
14	70,00	94,414	,615	,890
15	69,47	95,361	,429	,895
16	69,87	95,706	,434	,895
17	69,87	93,154	,557	,891
18	68,37	99,413	,442	,895
19	69,90	98,714	,410	,895
20	69,63	100,171	,307	,897

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

Ítems	Desviación		N
	Media	n estándar	
1	3,83	,747	30
2	4,37	,809	30
3	4,37	,718	30
4	4,07	,944	30
5	4,00	,830	30
6	3,97	,999	30
7	3,93	,868	30
8	3,23	1,073	30
9	3,63	,809	30
10	4,30	,988	30
11	4,37	,718	30
12	3,40	1,003	30
13	3,50	,861	30
14	3,43	,774	30
15	3,43	,774	30
16	3,33	,758	30
17	3,20	,847	30
18	4,20	,925	30
19	3,43	,774	30
20	3,73	,740	30

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	71,90	65,472	,676	,829
2	71,37	66,102	,566	,833
3	71,37	66,930	,575	,833
4	71,67	65,402	,518	,834
5	71,73	69,237	,309	,844
6	71,77	67,771	,330	,844
7	71,80	65,752	,547	,833
8	72,50	66,810	,356	,843
9	72,10	66,714	,517	,835
10	71,43	66,185	,438	,838
11	71,37	72,033	,136	,849
12	72,33	70,299	,172	,851
13	72,23	66,599	,488	,836
14	72,30	65,045	,686	,828
15	72,30	67,183	,506	,836
16	72,40	66,248	,598	,832
17	72,53	67,775	,410	,839
18	71,53	68,051	,347	,842
19	72,30	71,872	,132	,850
20	72,00	68,759	,399	,840

Anexo 5 FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Independencia positiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del equipo.	x		x		x		
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	x		x		x		
3	Considero que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	x		x		x		
4	Considera usted que en el equipo se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	x		x		x		
5	Considera usted que quienes conforman el equipo tienen el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cumplo con los trabajos encomendados por el equipo.	x		x		x		
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	x		x		x		
8	Entrego de manera oportuna el trabajo encomendado.	x		x		x		
9	Evaluamos en equipo un trabajo antes de proceder a su entrega.	x		x		x		
10	Ante un error en el trabajo encomendado asumimos la responsabilidad en equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales y de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Resolvemos de manera asertiva los problemas suscitados en el equipo.	x		x		x		
12	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	x		x		x		
13	Existe confianza y empatía entre los miembros del equipo.	x		x		x		
14	Frente a cualquier desafío o responsabilidad los miembros del equipo se apoyan mutuamente.	x		x		x		
15	En equipo practicamos el principio de colaboración para lograr las metas previstas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Gestión interna de equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En el equipo se planifican las actividades a desarrollar.	x		x		x		

17	Al interior del equipo se asignan funciones de acuerdo a las habilidades de cada miembro.	x		x		x	
18	El líder del equipo encamina las actividades hacia el cumplimiento de las metas propuestas.	x		x		x	
19	Existe un liderazgo compartido entre los miembros del equipo.	x		x		x	
20	Los miembros del equipo realizan la autoevaluación y coevaluación de su participación y trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 15 de noviembre del 2022

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	x		x		x		
2	La información que se transmite entre el personal que labora en la instituciones clara y precisa.	x		x		x		
3	Las propuestas y acuerdos que se generan en la organización suelen ser bien recibidas por sus trabajadores.	x		x		x		
4	Los miembros de la institución aprovechan los espacios y horarios disponibles para comunicarse y hacer otras coordinaciones.	x		x		x		
5	Los trabajadores de la institución comparten información con sus pares a fin de evitar ocultamiento que genere malos entendidos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente motivado y satisfecho con su trabajo.	x		x		x		
7	Siente que su trabajo es bien recibido y reconocido por los demás.	x		x		x		
8	Considera usted que el reconocimiento por su labor eleva su prestigio como profesional.	x		x		x		
9	Considera que la se les brinda autonomía para desarrollar su función profesional.	x		x		x		
10	Su labor es reconocida mediante estímulos institucionales (Diplomas y resoluciones de felicitación)	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe un grado de confianza y sinceridad entre los miembros de la organización.	x		x		x		
12	Suele haber un trato respetuoso entre el personal que labora en la organización.	x		x		x		
13	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso del personal.	x		x		x		
14	Existe trato amical y cordial entre los trabajadores de la institución	x		x		x		

15	Se fomenta las buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica.	x	x	x	x	x	
	DIMENSIÓN 4: Participación	Si	No	Si	No	Si	No
16	Suele participar en todas las actividades programadas por la institución.	x		x		x	
17	Participa activamente en la toma de decisiones institucionales.	x		x		x	
18	Participa de las actividades programadas por su gremio sindical en defensa de sus derechos laborales.	x		x		x	
19	Participa en las actividades recreativas y de esparcimiento que fomenta la institución donde labora.	x		x		x	
20	Frente a una situación desafiante para la institución participa aportando soluciones.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Lima, 15 de noviembre del 2022

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Independencia positiva							
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del equipo.	X		X		X		
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	Considero que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Considera usted que en el equipo se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
5	Considera usted que quienes conforman el equipo tienen el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cumplo con los trabajos encomendados por el equipo.	X		X		X		
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	X		X		X		
8	Entrego de manera oportuna el trabajo encomendado.	X		X		X		
9	Evaluamos en equipo un trabajo antes de proceder a su entrega.	X		X		X		
10	Ante un error en el trabajo encomendado asumimos la responsabilidad en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales y de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Resolvemos de manera asertiva los problemas suscitados en el equipo.	X		X		X		
12	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
13	Existe confianza y empatía entre los miembros del equipo.	X		X		X		
14	Frente a cualquier desafío o responsabilidad los miembros del	X		X		X		

	equipo se apoyan mutuamente.						
15	En equipo practicamos el principio de colaboración para lograr las metas previstas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Gestión interna de equipo	Si	No	Si	No	Si	No
16	En el equipo se planifican las actividades a desarrollar.	X		X		X	
17	Al interior del equipo se asignan funciones de acuerdo a las habilidades de cada miembro.	X		X		X	
18	El líder del equipo encamina las actividades hacia el cumplimiento de las metas propuestas.	X		X		X	
19	Existe un liderazgo compartido entre los miembros del equipo.	X		X		X	
20	Los miembros del equipo realizan la autoevaluación y <u>coevaluación</u> de su participación y trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aguirre Canales Vilma Isaura DNI: 10539711

Especialidad del validador: Especialista de educación Primaria

Lima, 05 de enero del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente se dice suficiente cuando los ítems observados

Vilma Aguirre Canales

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe una comunicacion fluida entre los trabajadores de la institucion.	X		X		X		
2	La informacion que se transmite entre el personal que labora en la instituciones clara y precisa.	X		X		X		
3	Las propuestas y acuerdos que se generan en la organizacion suelen ser bien recibidas por sus trabajadores.	X		X		X		
4	Los miembros de la institucion aprovechan los espacios y horarios disponibles para comunicarse y hacer otras coordinaciones.	X		X		X		
5	Los trabajadores de la institucion comparten informacion con sus pares a fin de evitar ocultamiento que genere malos entendidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente motivado y satisfecho con su trabajo.	X		X		X		
7	Siente que su trabajo es bien recibido y reconocido por los demas.	X		X		X		
8	Considera usted que el reconocimiento por su labor eleva su prestigio como profesional.	X		X		X		
9	Considera que la se les brinda autonomia para desarrollar su función profesional.	X		X		X		
10	Su labor es reconocida mediante estímulos institucionales (Diplomas y resoluciones de felicitación)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe un grado de confianza y sinceridad entre los miembros de la organizacion.	X		X		X		
12	Suele haber un trato respetuoso entre el personal que labora en la organizacion.	X		X		X		

13	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso del personal.	X		X		X	
14	Existe trato amical y cordial entre los trabajadores de la institución	X		X		X	
15	Se fomenta las buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Participación	Si	No	Si	No	Si	No
16	Suele participar en todas las actividades programadas por la institución.	X		X		X	
17	Participa activamente en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X	
18	Participa de las actividades programadas por su gremio sindical en defensa de sus derechos laborales.	X		X		X	
19	Participa en las actividades recreativas y de esparcimiento que fomenta la institución donde labora.	X		X		X	
20	Frente a una situación desafiante para la institución participa aportando soluciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aguirre Canales Vilma Isaura DNI: 10539711

Especialidad del validador: Especialista de educación Primaria

Lima, 05 de enero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Vilma Aguirre Canales

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Independencia positiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del equipo.	x		x		x		
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	x		x		x		
3	Considero que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	x		x		x		
4	Considera usted que en el equipo se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	x		x		x		
5	Considera usted que quienes conforman el equipo tienen el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cumplo con los trabajos encomendados por el equipo.	x		x		x		
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	x		x		x		
8	Entrego de manera oportuna el trabajo encomendado.	x		x		x		
9	Evalúamos en equipo un trabajo antes de proceder a su entrega.	x		x		x		
10	Ante un error en el trabajo encomendado asumimos la responsabilidad en equipo.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Habilidades interpersonales y de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Resolvemos de manera asertiva los problemas suscitados en el equipo.	x		x		x		
12	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	x		x		x		
13	Existe confianza y empatía entre los miembros del equipo.	x		x		x		
14	Frente a cualquier desafío o responsabilidad los miembros del	x		x		x		

	equipo se apoyan mutuamente.						
15	En equipo practicamos el principio de colaboración para lograr las metas previstas.	x		x		x	
	DIMENSION 4: Gestión interna de equipo	Si	No	Si	No	Si	No
16	En el equipo se planifican las actividades a desarrollar.	x		x		x	
17	Al interior del equipo se asignan funciones de acuerdo a las habilidades de cada miembro.	x		x		x	
18	El líder del equipo encamina las actividades hacia el cumplimiento de las metas propuestas.	x		x		x	
19	Existe un liderazgo compartido entre los miembros del equipo.	x		x		x	
20	Los miembros del equipo realizan la autoevaluación y <u>coevaluación</u> de su participación y trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Fernando Jesus Villafranca Sánchez DNI: 07250974

Especialidad del validador: Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa.

Lima, 05 de enero del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


 Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	x		x		x		
2	La información que se transmite entre el personal que labora en la instituciones clara y precisa.	x		x		x		
3	Las propuestas y acuerdos que se generan en la organización suelen ser bien recibidas por sus trabajadores.	x		x		x		
4	Los miembros de la institución aprovechan los espacios y horarios disponibles para comunicarse y hacer otras coordinaciones.	x		x		x		
5	Los trabajadores de la institución comparten información con sus pares a fin de evitar ocultamiento que genere malos entendidos.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente motivado y satisfecho con su trabajo.	x		x		x		
7	Siente que su trabajo es bien recibido y reconocido por los demás.	x		x		x		
8	Considera usted que el reconocimiento por su labor eleva su prestigio como profesional.	x		x		x		
9	Considera que la se les brinda autonomía para desarrollar su función profesional.	x		x		x		
10	Su labor es reconocida mediante estímulos institucionales (Diplomas y resoluciones de felicitación)	x		x		x		
	DIMENSION 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe un grado de confianza y sinceridad entre los miembros de la organización.	x		x		x		
12	Suele haber un trato respetuoso entre el personal que labora en la organización.	x		x		x		

13	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso del personal.	x		x		x	
14	Existe trato amical y cordial entre los trabajadores de la institución	x		x		x	
15	Se fomenta las buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica.	x		x		x	
	DIMENSION 4: Participación	Si	No	Si	No	Si	No
16	Suele participar en todas las actividades programadas por la institución.	x		x		x	
17	Participa activamente en la toma de decisiones institucionales.	x		x		x	
18	Participa de las actividades programadas por su gremio sindical en defensa de sus derechos laborales.	x		x		x	
19	Participa en las actividades recreativas y de esparcimiento que fomenta la institución donde labora.	x		x		x	
20	Frente a una situación desafiante para la institución participa aportando soluciones.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Fernando Jesus Villafranca Sánchez DNI: 07250974

Especialidad del validador: Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa.

Lima, 05 de enero del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 6 BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3
2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4
3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	4
6	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3
7	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3
8	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3
9	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	5	3	3
11	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5
12	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	3	5	3	4
13	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3
14	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4
15	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	5	3	3
16	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	2	3
17	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3	3
18	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3
19	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	3
20	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3
21	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3
22	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	4	3	2	2	4	5	4	3
23	4	5	5	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3
24	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4
25	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	1	3	3	3	3	1	5	3	4
26	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3
27	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3
28	5	5	4	4	2	4	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	3	5
29	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3
30	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3
2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	2	4
5	3	4	4	5	4	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
6	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
7	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4
8	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
10	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3
11	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	5	4	3	3	4	4	5
13	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3
14	3	5	4	3	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3
15	3	4	3	4	4	4	5	5	2	5	4	3	3	3	3	2	3	2	5	4
16	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3
17	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
18	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5
19	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	3	2	4	4	4	3	5	3	4
20	3	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	2	3	2	3	3	5	2	3
21	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	5	3	4
22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5
23	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4
24	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5
25	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4
26	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5
27	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3
28	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	5	2	3	3	3	2	2	4	3	4
29	4	4	4	2	3	2	3	2	4	5	5	1	3	3	3	3	1	5	4	4
30	4	4	4	2	3	1	3	2	4	5	5	2	3	3	3	3	2	5	4	4



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 7 de diciembre de 2022
Carta P. 1354-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

MAGISTER
FERNANDO JESÚS VILAFRANCA SÁNCHEZ
DIRECTOR DEL COLEGIO
I.E PROYECTO INTEGRAL CHAVARRIA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a OBANDO GALVEZ, ELENA; identificada con DNI N° 09292580 y con código de matrícula N° 6000008366; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

TRABAJO COLABORATIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador OBANDO GALVEZ, ELENA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 8



Institución Educativa
"PROYECTO INTEGRAL CHAVARRIA"
UGEL 02 – Los Olivos
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



CARTA DE AUTORIZACIÓN

PROFESORA:

OBANDO GÁLVEZ ELENA

Estudiante de la universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Estimada maestra Elena

Con mucho gusto le brindamos nuestra colaboración para que pueda llevar a cabo parte de su trabajo de investigación titulado "Trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución pública del distrito de Los Olivos, 2022"

Le deseo mucho éxito en su trabajo de investigación y confiamos que de la misma resulte un aporte valioso al mejoramiento de la educación.

Atentamente

Los Olivos noviembre 2022

Mg. Fernando Villafranca Sánchez

Director de la I.E. "PICH"

Anexo 9

PRUEBA DE NORMALIDAD

Debido a la necesidad de conocer el coeficiente estadístico pertinente para el análisis de correlación entre las variables en estudio, y de esta manera comprobar las hipótesis formuladas, se procedió a realizar la prueba de normalidad de los resultados obtenidos. Por consiguiente, en razón de la cantidad de la muestra se seleccionó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por lo que se planteó la hipótesis:

Prueba de normalidad

H₀: Los datos presentan una distribución normal

H₁: Los datos no presentan una distribución normal

Regla de decisión

Si P_valor > 0,05, aceptar H₀

Si P_valor < 0,05, rechazar H₀

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las muestras de estudio

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
X: Trabajo colaborativo	,167	80	,000
X1: Independencia positiva	,202	80	,000
X2: Responsabilidad individual y grupal.	,253	80	,000
X3: Habilidades interpersonales y de grupos	,302	80	,000
X4: Gestión interna de equipo	,174	80	,000
Y: Clima organizacional	,207	80	,000
Y1: Comunicación	,358	80	,000
Y2: Motivación	,292	80	,000
Y3: Confianza	,280	80	,000
Y4: Participación	,224	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La Tabla 5, indica los reportes alcanzados de los valores de P, los cuales son < de 0,05, de esta manera, se opta por el rechazo de la hipótesis nula, demostrando que los datos presentan normalidad. Por tanto, se tiene en cuenta que la prueba estadística óptima para el análisis de correlación es Rho Spearman.



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Trabajo colaborativo y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2022**", cuya autora es **Elena Obando Gálvez (orcid.org/ 0009-0003-4824-3650)** constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido (7%) y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 23 de Noviembre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	