



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Plan estratégico basado en trabajo en equipo y su  
influencia en el clima laboral.**

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

**Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa**

**AUTOR:**

**BR. CANCHOS NEYRA LEYDA**

**ASESOR:**

**Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL.**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2014**

PÁGINA DEL JURADO:

DRA. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR  
PRESIDENTE

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL PILAR  
SECRETARIO

DR. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL  
VOCAL

## DEDICATORIA

*“A mis Padres a mi esposa,  
a mis hijas por que ellos son la  
razón de existir, siempre me  
brindan su apoyo y afecto  
sincero ello me motiva para  
prepararme para los retos y  
desafíos que se me presente  
como persona y profesional.”*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios nuestro Señor por derramar sus bendiciones e iluminarnos y protegernos siempre.*

*A los docentes de la Institución Educativa quienes hicieron posible el desarrollo de nuestra investigación.*

*A nuestros maestros y maestras de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes han compartido sus conocimientos con nosotros permitiéndonos mejorar personal y profesionalmente.*

## PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADO, de conformidad con los lineamientos, técnicas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado, **plan estratégico basado en trabajo en equipo y su influencia en el clima laboral.**

Realizado para obtener el Grado de Maestra en Educación, con Mención en Docencia y gestión educativa, el cual espero sea un referente para otro que conlleve a su posterior aprobación.

Esta investigación consiste en la aplicación del “plan estratégico basado en trabajo en equipo” determinando la influencia que produce en el clima laboral. Teniendo como finalidad mejorarlo, considerando que este proceso es largo y muy complejo y exige para su realización voluntad, entusiasmo, compromiso y participación democrática dando todos aportes de ideas y tomar decisiones en busca de mejora de un clima amistoso y armonioso donde exista buenas relaciones humanas entre los trabajadores originando un ambiente adecuado para el desenvolvimiento laboral que conlleve al éxito.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseo sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

# ÍNDICE

RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	9
<b>1.1. Antecedentes</b> .....	10
1.1.1. A nivel Internacional .....	10
1.1.2. A Nivel Nacional .....	12
1.1.3. A Nivel Local .....	13
<b>1.2. Justificación</b> .....	14
<b>1.3. Problema</b> .....	15
<b>1.4. Hipótesis</b> .....	15
1.4.1. Hipótesis de investigación (Hi) .....	15
1.4.2. Hipótesis nula (Ho) .....	15
1.4.3. Hipótesis específicas: .....	15
<b>1.5. Objetivos</b> .....	15
1.5.1. General: .....	15
1.5.2. Específicos .....	16
<b>I. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	17
Variables .....	17
Variable Independiente: .....	17
Variable Dependiente: .....	17
Operacionalización de variables .....	19
Metodología .....	21
Tipos de estudio. ....	21
Diseño .....	21
Población, muestra y muestreo .....	21
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
<b>Métodos de análisis de datos</b> .....	<b>22</b>
<b>II. RESULTADOS</b> .....	24
<b>3.1. De los instrumentos de recolección de datos</b> .....	24
1.1. Contrastando la hipótesis Nula con la Alterna .....	37
DISCUSIÓN .....	42
<b>III. CONCLUSIONES</b> .....	46
<b>IV. RECOMENDACIONES:</b> .....	47
<b>V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b> .....	48
ANEXOS .....	49

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia del plan estratégico basado en trabajo en equipo en el clima laboral.

El método utilizado en la presente investigación fue experimental, con diseño pre experimental de pre test y pos test con un solo grupo. La muestra estuvo constituida por un total de 36 docentes del nivel secundaria de las diferentes áreas curriculares. Para la obtención de los datos se aplicó un cuestionario elaborado por el investigador, constituido por 45 items, validado por tres expertos con grado maestro y experiencia en educación, en alfa de cronbach, con un puntaje de 0.73.

Los resultados obtenidos demostraron que el plan estratégico basado en trabajo en equipo influyó significativamente en el mejoramiento del clima laboral docente obteniéndose que las medias en el pre test 50.66 y post test 75.75 fueron significativamente diferentes, Se obtuvo que el plan estratégico basado en trabajo en equipo influyó significativamente en las dimensiones del clima laboral, siendo en la responsabilidad  $T= 17.171$ , En relaciones interpersonales  $T= 12,125$ , en identidad institucional  $T= 13,997$ . Respectivamente.

Por todo lo mencionado podemos concluir que la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo y su influyó en los docentes de la I.E N° 80382” de Chepén, 2014.

### **PALABRA CLAVE:**

TRABAJO, CLIMA LABORAL, EQUIPO DE DOCENTES, TALLER.

## ABSTRACT

The present investigation was realized with the objective of determining the influence of a strategic plan based on team work in the laboral climate of the teachers at the high school level. The method utilized in the present investigation was experimental, with a pre-experimental design of the pre-test and post test with a single group. The example was constituted by a total of 36 high school level teachers in different areas of specialty. To obtain the data a survey was elaborated and applied by 45 items, validated by 3 experts with masters degrees and experience in education. The approval was realized by the in alfa de cronbach, with a score of 0.73.

The obtained results demonstrate that a plan strategically based on team work significantly improves the teachers work environment. Concluding that the measures of the pre test 50.66 and post test 75.75 were significantly different. It was understood that a strategic plan based on team work significantly influences the dimensions of work environment with the responsibility of  $T=17.171$ ; in interpersonal relationships  $T=12,125$ , in institutional identity  $T=13,997$ .

For all these mentioned we can conclude that the application of a plan strategically based on team work; influenced the teachers

**KEYWORDS:** Work laboral, to avoid of teaching, workshop.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en realizar un estudio en la línea de Gestión Educativa, abarcando el mejoramiento del clima laboral. El trabajo de investigación hace referencia a investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local. Iniciamos con la investigación realizada difiere de los antecedentes, puesto que Galarsi y Marrau (2007). “La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la universidad nacional de san Luis –Argentina”. Concluye que el 42.9% del personal administrativo entrevistado expreso no sentirse cómodo en su lugar de trabajo, y el 48.6% de la muestra total expresó recibir apoyo, sentirse cómodo y conforme en el lugar de trabajo. Igualmente Miño (2012) publicó la tesis titulada “Clima organizacional y estrés laboral asistencial en profesores de enseñanza media- Chile”, concluye que los docentes de instituciones de enseñanza media percibían favorablemente el clima organizacional, los profesores del sector particular subvencionado tienen una percepción favorable del clima organizacional destacándose las dimensiones de calidez y apoyo en equipo. Por su parte Córdova Espinoza (2012) en su investigación “Qué relación existe entre clima laboral y satisfacción laboral, en los docentes de la escuela de economía, de la universidad nacional de Trujillo” demuestran la importancia y efectos que tiene el clima y satisfacción laboral, en el rendimiento académico de los alumnos del primer semestre del año 2012. Los autores solamente realizan estudios como influye y como se sienten los trabajadores, más no realizan un Plan estratégico basado en trabajo en equipo para mejorar el clima laboral en la institución. En conclusión encontramos que existe diferencia significativa, lo que indica que la aplicación del “plan estratégico basado en trabajo en equipo” tiene efectos significativos en el mejoramiento del clima laboral, quedando así demostrado la eficacia del plan.

El presente estudio se justificó por las siguientes razones: Respecto a la conveniencia del estudio se pudo reflexionar y conocer las acciones que se tomaría par tener un clima saludable y favorezca el trabajo. Con respecto a la relevancia social del presente trabajo radica en la mejora del clima laboral,

para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa, y pueda trascender a la sociedad en general. El valor teórico de la presente investigación radica en las teorías de clima organizacional, para mejorar el clima laboral. En cuanto a las implicancias prácticas, esta investigación no solo se dirigió a conocer las deficiencias del clima laboral sino que apuntó a mejorarlo mediante un plan estratégico basado en trabajo en equipo. Respecto a la utilidad metodológica de los resultados obtenidos, contribuyó a crear nuevos instrumentos para recolectar datos del clima laboral docente.

En la presente investigación se planteó el siguiente problema: ¿En qué medida la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral?

La hipótesis general propuesta fue: El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral de los docentes del nivel secundaria de la IE. N° 80382 Chepén. El objetivo general considerado para la presente investigación se centra en determinar en qué medida la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral.

El cuerpo del trabajo consta de siete capítulos: en el capítulo 1 tenemos la introducción, capítulo 2 marco metodológico, capítulo 3 los resultados, capítulo 4 la discusión, capítulo 5 conclusiones, capítulo 6 las recomendaciones, capítulo 7 referencias bibliográficas.

La presente investigación es una herramienta que permite mejorar el clima laboral, presentando alternativas de desarrollo y éxito a las Instituciones Educativas.

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. A nivel Internacional**

- a) Galarsi M. y Marrau C. (2007).** “La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la universidad nacional de

san Luis –Argentina”. Tomando una muestra de estudio de 70 personas, lo conformaron 34 mujeres y 36 hombres que se desempeñaban como personal no docente; los instrumentos para recolectar datos fueron los siguientes:

- \* Entrevista semiestructurada.
- \* Cuestionario.- clima del proceso de las organizaciones (adaptación de Liker, en Manning y Curti 1988).

**En las conclusiones encontramos que:**

- El 42.9% del personal administrativo entrevistado expreso no sentirse cómodo en su lugar de trabajo, sintiéndose hacinado con los miembros que comparten la oficina y el material de trabajo generando esto un mayor esfuerzo en la tarea.
  
- El 48.6% de la muestra total expresó recibir apoyo, sentirse cómodo y conforme en el lugar de trabajo, las condiciones ambientales y las relaciones interpersonales; pero no descartó la posibilidad de generar cambios en la institución que lleve a obtener un clima de trabajo mucho más favorable; configurándose estos cambios sobre nuevas variables, tales como, tecnología adecuada, distribución de espacios, que les permita preservar tanto su salud física como mental.

**b) Miño A, (2012) publicó la tesis titulada “Clima organizacional y estrés laboral asistencial en profesores de enseñanza media- Chile”,** tomando una muestra de estudio de 200 docentes de enseñanza media de liceos científico-humanista, para el recojo de datos se utilizó dos cuestionarios. El cuestionario de clima organizacional para instituciones educativas de Morales Manzi y Justiniano (1984), y el

cuestionario de Burnout para el profesorado, versión revisada de Moreno, Garroza y González (1997).

Los resultados de esta investigación en términos generales reportaron que los docentes de instituciones de enseñanza media percibían favorablemente el clima organizacional, los profesores del sector particular subvencionado tienen una percepción favorable del clima organizacional destacándose las dimensiones de calidez y apoyo (media 3.01) equipo y distribución de personas y material (media 2.80) y motivación laboral (3.17) a si mismo los docentes de ceos municipalizados manifiestan una opinión favorable del clima organizacional, en especial en lo referido a recompensas (media 2.52) y estilo de supervisión (media 2.91).

La existencia de un ambiente de trabajo cálido, relaciones de amistad y apoyo entre los compañeros de trabajo es importante como medida frente al burnout de los docentes.

#### **1.1.2. A Nivel Nacional**

- a) Silva H. (2009) publicó la tesis titulada " Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la amazonia peruana".** Tomando una muestra de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente (30 docentes y 20 administrativos). El instrumento para recolectar datos fue una ficha de encuesta.

#### **Los resultados fueron:**

Dos tercio del personal docente mostraban insatisfacción en su centro de trabajo y sensación de frustración.

Dos tercios del personal administrativo mostraron satisfacción laboral.

En cuanto al clima laboral cerca del 70% del personal tanto administrativo como docente lo calificaron como positivo.

- b) Caballero M. Milagros E. (2000) “Medición del clima organizacional en un instituto de educación superior de lima”** Universidad de San Martín de Porres – Escuela Profesional de Psicología, En Conclusión, la investigación confirma que su hipótesis diferencial en cuanto a la variable establecida, grupos o carreras técnicas y el grupo de profesores, no se podrán identificar dos perfiles iguales en los cuadros de los perfiles que se han presentado; caracterizándose cada uno de ellos por sus propias motivaciones y percepciones de una misma realidad institucional. Aplicando la encuesta a alumnos / profesores nuevos o con menor tiempo al establecido, las percepciones y sentimientos en relación al ambiente laboral tal vez fueran circunstanciales y no características básicas que sellan la imagen organizacional del instituto.

### **1.1.3. A Nivel Local**

- a) Espinoza O. (2009)** en su investigación titulada “influencia entre satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores del banco de crédito de la ciudad de Trujillo” Universidad Cesar Vallejo. concluye en que la satisfacción laboral tiene influencia incondicional sobre el clima laboral por lo cual el trabajador del BCP se siente a gusto y satisfecho de realizar su trabajo no solo para bienestar suyo si no también de la empresa, lo que conlleva a que su productividad sea mayor.

b) **Córdova E. José R. (2012) “que relación existe entre clima laboral y satisfacción laboral, en los docentes de la escuela de economía, de la universidad nacional de Trujillo”** la muestra fue el total de la población de docentes de la escuela.

**Instrumentos de recolección de datos. Técnicas:** la encuesta y análisis de contenidos.

**Instrumentos:** el cuestionario, y investigación documentaria de registro de notas (actas) para el I semestre.

La investigación pretende demostrar la importancia y efectos que tiene el clima y satisfacción laboral de los docentes de la escuela de economía de la UNT, en el rendimiento académico de los alumnos del primer semestre del año 2012.

## **1.2. Justificación**

El factor humano es de vital importancia para el buen funcionamiento de las instituciones, a partir de su desempeño se optimizarán los demás recursos que permitan lograr el éxito institucional.

El clima laboral que viven los docentes en la IE, debe ser óptimo para garantizar su desempeño eficiente.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el clima laboral. Encontrar las deficiencias e aplicar un plan de mejora que consiste en un plan estratégico basado en trabajo en equipo, con el propósito de que los resultados de la investigación sean de utilidad para el desarrollo de la institución educativa.

La investigación planteada tiene trascendencia significativa por ser determinante para el éxito de las instituciones, es necesario que exista un

clima laboral saludable y que permita y ofrezca condiciones idóneas para el desempeño laboral, así mismo buscar la integración de actividades y las necesidades de los individuos.

### 1.3. Problema

¿En qué medida la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral ?

### 1.4. Hipótesis

#### 1.4.1. Hipótesis de investigación (Hi)

**Hi=** El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral.

#### 1.4.2. Hipótesis nula (Ho)

**Ho=** El plan estratégico basado en trabajo en equipo no influye en el clima laboral.

#### 1.4.3. Hipótesis específicas:

**H<sub>1</sub>:** El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye significativamente en el clima laboral de los docentes **Responsabilidad.**

**H<sub>2</sub>:** El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye significativamente en el clima laboral de los docentes en la dimensión **Relaciones interpersonales**

**H<sub>3</sub>:** El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye significativamente en el clima en la dimensión **Identidad Institucional.**

### 1.5. Objetivos

#### 1.5.1. General:

Determinar en qué medida la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral de los docentes del nivel secundaria.

**1.5.2. Específicos.**

- a) Identificar el nivel del clima laboral, antes de la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo.
- b) Planificar y desarrollar el plan estratégico basado en trabajo en equipo.
- c) Ejecutar el plan estratégico basado en trabajo en equipo.
- d) Determinar el nivel del clima laboral de los docentes del nivel secundaria, después de aplicar el plan estratégico, basado en trabajo en equipo.



## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Variables

#### 2.1.1. Variable Independiente:

Plan Estratégico basado en trabajo en equipo.

##### 2.1.1.1. Definición conceptual

El **plan estratégico** es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente. Lumpkin y Dess (2003).

##### 2.1.1.2. Definición operacional

Estrategia para integrar a los miembros de la institución, asumiendo compromisos y responsabilidades en el logro de metas y objetivos institucionales.

#### 2.1.2. Variable Dependiente:

Clima Laboral.

##### 2.1.2.1. Definición conceptual

Es la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo según CABRERA. 1998.

### **2.1.2.2. Definición operacional**

Para lograr consolidar los fines u objetivos institucionales, mediante estrategias de trabajo, en ambientes armónicos y de compañerismo, asegurando así el éxito institucional.

## 2.2. Operacionalización de variables

VI	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
<b>PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN EL TRABAJO EN EQUIPO</b>	<p>El <b>plan estratégico</b> es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente. Lumpkin y dess (2003)</p>	<p>Estrategia para integrar a los miembros de la institución, asumiendo compromisos y responsabilidades en el logro de metas y objetivos institucionales.</p>	<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determina criterios de planificación.</li> <li>- Registra cronograma de planificación de actividades.</li> <li>- Especifica actividades y reactivos de mejora.</li> <li>- Propone alternativas para un mejor servicio educativo.</li> <li>- Adapta las estrategias metodológicas para las actividades programadas.</li> <li>- Precisa alternativas para el logro de objetivos.</li> </ul>	Guía de observación	S- A - N 2- 1 -0
			<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especifica materiales para el trabajo en equipo.</li> <li>- Elabora objetivos orientados al logro las competencias.</li> <li>- Organiza las actividades según la complejidad.</li> <li>- Promueve la metodología coherente a las actividades.</li> <li>- presenta reactivos de mejora.</li> <li>- Evidencia la matriz de evaluación y reactivos de mejora.</li> </ul>		S- A - N 2- 1 -0
			<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecuta las actividades programadas en el plazo previsto.</li> <li>- Prioriza la metacognición como estrategia del plan.</li> <li>- Relaciona los ítems con los indicadores.</li> <li>- Especifica las técnicas e instrumentos de evaluación.</li> <li>- Ejecutó las sesiones en el plazo previsto.</li> <li>- Mejoró el clima laboral docente con la aplicación del plan.</li> </ul>		S- A - N 2- 1 -0

VD	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Clima Laboral	Es la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo según CABRERA. 1998.	Para lograr consolidar los fines u objetivos institucionales, mediante estrategias de trabajo, en ambientes armónicos y de compañerismo, asegurando así el éxito institucional.	<b>Responsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste puntualmente a su trabajo.</li> <li>- Toma la iniciativa en las actividades laborales.</li> <li>- Demuestra el uso transparente de los recursos.</li> <li>- Evidencia empatía en los asuntos que afectan el trabajo.</li> <li>- Cumple con eficacia las funciones encomendadas.</li> <li>- Participa activamente para mejorar la calidad educativa.</li> </ul>	Cuestionario.	S- A - N 2- 1 -0
			<b>Relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve relaciones de amistad en la I.E.</li> <li>- Demuestra empatía con los demás al tomar decisiones.</li> <li>- Realiza sus trabajos con absoluta libertad.</li> <li>- Garantiza confianza plena entre compañeros de trabajo.</li> <li>- Respeta las discrepancias y diferencias en reuniones y debates.</li> <li>- Realiza su trabajo en un ambiente de armonía.</li> </ul>		
			<b>Identidad institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza actividades extracurriculares en su tiempo libre a favor de la I.E.</li> <li>- Frecuenta a actividades cívicas programadas por la I.E.</li> <li>- Motiva permanentemente al estudiante con la identidad institucional.</li> <li>- Busca formas innovadoras que mejoren su trabajo con los estudiantes.</li> <li>- Demuestra coherencia con lo que predica y sus actitudes.</li> <li>- Cumple con la elaboración de los documentos de gestión de la I.E.</li> </ul>		S- A - N 2- 1 -0

## 2.2. Metodología

### 2.2.1. Tipos de estudio

Experimental

### 2.2.2. Diseño

**Pre-experimental** siempre se lleva a cabo en ambientes naturales y los grupos son de carácter natural. Tiene un grado de control mínimo en virtud de que se trabaja con un solo grupo y las unidades de análisis no son asignadas aleatoriamente al mismo, se analiza una sola variable y no existe la posibilidad de comparación de grupos. Adicionalmente existen muy pocas probabilidades de que el grupo sea representativo a los demás.

Este tipo de estudio consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad solo posprueba o en la preprueba-posprueba. Según Campbell (1969)

<b>G: O<sub>1</sub> - X - O<sub>2</sub></b>
---

Pre experimental

Donde:

**G:** Grupo de estudio.

**O<sub>1</sub>:** Pre-test.

**X:** Tratamiento plan estratégico basado en el trabajo en equipo.

**O<sub>2</sub>:** Pos-test.

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

**TABLA N° 01**

Distribución de docentes del nivel secundaria

Docentes	Sexo		N° de Docentes
	M	F	
Nombrados	10	14	24
Contratados	6	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>

Fuente: Archivo cuadro de asignación de personal de la Institución educativa

**2.3.2. Muestra****TABLA N° 02**

El total de la población docente del nivel secundaria

Docentes	Sexo		N° de Docentes
	M	F	
Nombrados	10	14	24
Contratados	6	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>

Fuente: Archivo cuadro de asignación de personal de la Institución educativa

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****2.4.1. Técnicas:**

VI: Observación.

VD: Encuesta.

**2.4.2. Instrumentos:**

VI: Guía de observación.

VD: cuestionario

**2.5. Métodos de análisis de datos**

Se especifican como van hacer tratados los datos. Puede hacerse mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

- ❖ Tablas de frecuencia: cuando la información presentada necesita ser desagregada en categorías o frecuencias.
- ❖ Gráficos: son formas visibles de presentar los datos, permiten que la forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables. De acuerdo con su presentación, los gráficos pueden ser: lineales, diagramas superficiales, pirámide de edad, representaciones cartográficas o mapas, pictogramas.
- ❖ Estadísticos. Distribución de frecuencias, media aritmética, desviación estándar, “t” student.
- ❖ Para el análisis de los datos obtenidos se han realizado utilizando el programa IBM SPSSV( creado como el acrónimo statistical package for the social science, aunque también se a referido como statistical product and service solutions`)
  - Coeficiente alfa de cronbach
  - Prueba de homogeneidad de promedios t student
  - Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov k-s muestras relacionadas
  - La validación del instrumento fue sometido a la opinión de tres expertos con grado de maestro que trabajan en educación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. De los instrumentos de recolección de datos

El cuestionario para medir el clima laboral de los docentes del nivel secundaria. Es un instrumento que consta de 45 ítems, los cuales tienen un valor de: 2 = Siempre, 1 = A veces y 0 = Nunca, la validación del instrumento, se determinó por la evaluación de juicios de tres expertos con grado maestro que laboran en el sector educación.

- a) La confiabilidad del instrumento. Se hizo mediante la aplicación de la prueba piloto a 15 docentes de la institución educativa, utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach la cual se encuentra correlacionada por los 45 ítems entre sí, alcanzando el valor de 0.763; lo cual garantiza la fiabilidad del cuestionario.

**TABLA N° 03**

#### **Estadística de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
.763	45

El resultado de las frecuencias, según nivel de escala se determinó a través de los datos totales o acumulados, tanto de pre y post test, de acuerdo a los niveles siguientes:

Nivel 1 = Inicio, Nivel 2 = En proceso, Nivel 3 = Logrado



**TABLA N° 04**

**Prueba de kolmogorov - Smirnov para una muestra**

N°		NotasPre	NotasPost	DIFERENCIA
		36	36	36
Parámetros normales a,b	Media	50.3889	75.7500	25.3611
	Desviación típica	5.67842	3.60456	6.77876
Diferencias más extremas	Absoluta	.087	.111	.073
	Positiva	.069	.111	.073
	Negativa	-.087	-.108	-.066
Z de Kolmogorov-Smirnov		.522	.663	.441
Sig. asintót. (bilateral)		.948	.771	.990

Fuente. Datos tabulados Pre y post test

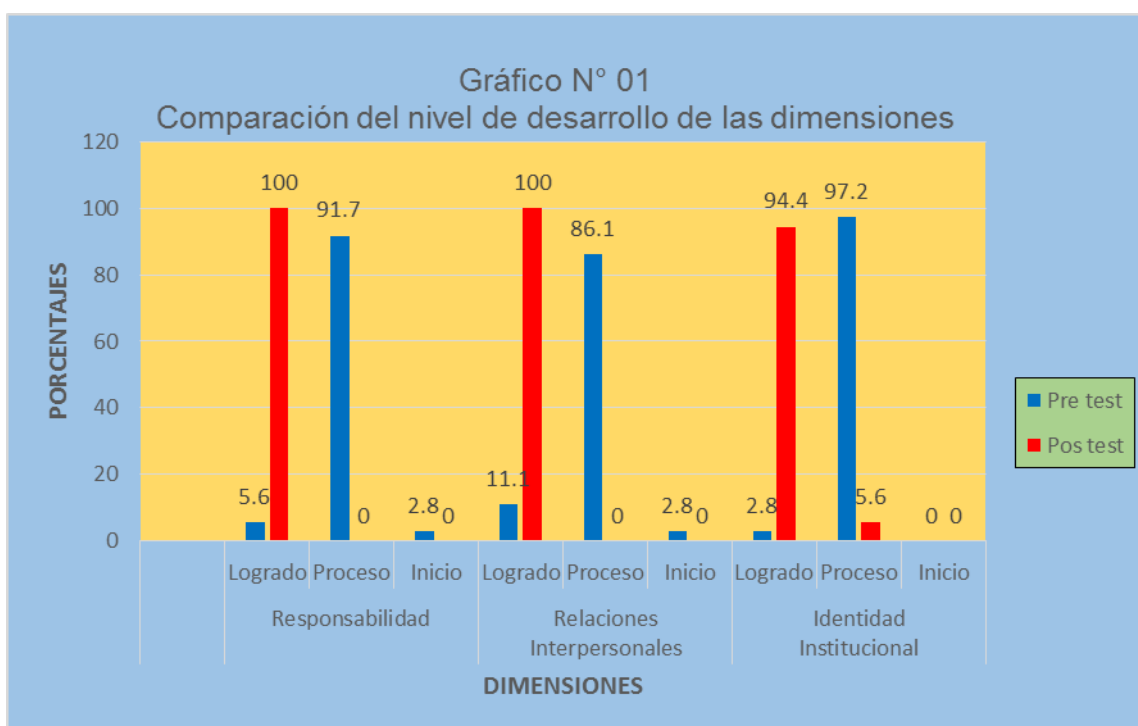
**TABLA N° 05**

**Comparación del nivel de desarrollo de las dimensiones**

Dimensiones	Nivel	Escala	Pre Test		Post Test	
			F	%	F	%
Responsabilidad	Logrado	21 - 30	02	5.6	36	100
	Proceso	11 - 20	33	91.6	00	0
	Inicio	0 - 10	01	2.8	00	0
Relaciones Interpersonales	Logrado	21 - 30	04	11.1	36	100
	Proceso	11 - 20	31	86.1	00	0
	Inicio	0 - 10	01	2.8	00	0
Identidad Institucional	Logrado	21 - 30	01	2.8	34	94.4
	Proceso	11 - 20	35	97.2	02	5.6
	Inicio	0 - 10	00	0	00	0

Fuente. Base de datos. Anexo N° 02

**Interpretación.** En la tabla N° 05 se observa que en la dimensión Responsabilidad el nivel LOGRADO de los docentes se incrementa de 5,6 % a 100 % en el post test, y en el nivel INICIO se reduce en 91,6 puntos porcentuales. En la Dimensión Relaciones interpersonales, el nivel LOGRADO se incrementa de 11,1 % en el pre test a 100 % en el post test, igualmente se observa que el nivel PROCESO decrece en 86,1 puntos porcentuales. En la Dimensión Identidad institucional el nivel LOGRADO se incrementa de 2,8% en el pre test a 94,4 % en el post test, igualmente en el nivel PROCESO se logra reducir de 97,2 % a 5,6 % en el Post test. Cabe resaltar que ningún docente se encuentra en el nivel INICIO en el Post test.



**Fuente.** Tabla N° 05

**Interpretación:** En el gráfico se aprecia que aplicado el pre test, en las tres dimensiones, el 5,6%, 11,1 % y el 2,8 % de los docentes están en el nivel LOGRADO, aplicado el programa “Plan estratégico basado en trabajo en equipo” los docentes se ubican en el nivel LOGRADO (dimensión responsabilidad) y en proceso

en la dimensión relaciones interpersonales e identidad institucional respectivamente.

**TABLA N° 06**

COMPARACIÓN DE MEDIDAS DE LAS PRUEBAS T STUDENT DEL PRE Y POST TEST PARA MEDIR EL DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES ESTADÍSTICAS DE MUESTRAS RELACIONADAS

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	NotasPost	75.7500	36	3.60456	.60076
	NotasPre	50.3889	36	5.67842	.94640

**TABLA N° 07**

CORRELACIÓN DE MUESTRAS RELACIONADAS

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Notas Post y Notas Pre	36	-.017	.920

**TABLA N° 08**

PRUEBA DE MUESTRAS RELACIONADAS

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Notas Post - NotasPre	25.361 11	6.77876	1.12979	23.06751	27.65471	22.44 8	.000	

Fuente: Datos tabulados Pre y post test

**Interpretación.** La tabla N° 08 incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a la diferencia entre cada par de puntuaciones: la media. La desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para las diferencias entre las medias: podemos estimar, con una confianza del 95% que las verdaderas diferencias entre las medias del Notas post y Notas Pre se encuentran entre 23.06751 y 27.65471. La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico T, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0.000), por lo que podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que Notas Post medio es altamente significativo mayor que Notas Pre medio.

**Tabla N° 09**

Comparación de las medidas estadísticas del Pre y Post Test

<b>Medidas estadísticas</b>	<b>Pre test</b>	<b>Post test</b>
Media	50.6667	75.7500
Desv. Típ.	5.80148	3.60456
Varianza	33.657	12.993
Mínimo	36.00	67.00
Máximo	63.00	84.00
Coeficiente de variación	11.4502848	4.75849585

El coeficiente de variación es equivalente al 11.4502848 en el pre test, por lo tanto los datos serán cambiantes en relación al coeficiente de variación del pos test que es de 4.75849585, la distribución de la muestra presenta una mayor dispersión o variabilidad relativa.

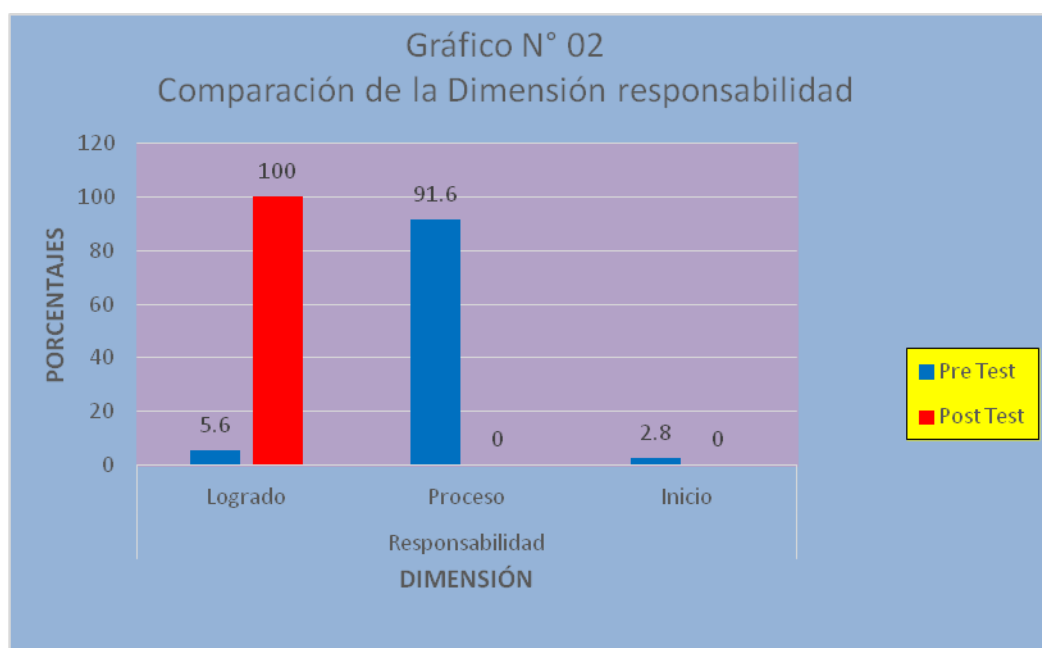
**TABLA N° 10**

**COMPARACIÓN DE LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD**

Dimensiones	Nivel	Escala	Pre Test		Post Test	
			F	%	F	%
Responsabilidad	Logrado	21 - 30	02	5.6	36	100
	Proceso	11 - 20	33	91.6	00	0
	Inicio	0 - 10	01	2.8	00	0
<b>TOTAL</b>			36	100	36	100

Fuente. Tabla N° 05

**Interpretación:** la tabla N° 10 muestra la comparación porcentual del pre test y pos test en la dimensión responsabilidad; el nivel LOGRADO de los docentes se incrementa de 5,6 % a 100 % en el post test, y en el nivel INICIO se reduce en 91,6 puntos porcentuales.



Fuente: Tabla N° 05

**Interpretación:** El gráfico 02 muestra la comparación porcentual del pre test y pos test en la dimensión responsabilidad. El nivel LOGRADO de los docentes se incrementa de 5,6 % a 100 % en el post test, y en el nivel INICIO se reduce en 91,6 puntos porcentuales

**TABLA N° 08**

COMPARACIÓN DE LAS MEDIDAS ESTADÍSTICAS DEL LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD

<b>Estadísticos</b>	<b>Pre test</b>	<b>Post test</b>
Media	16.8611	25.8056
Desv. Típ.	2.29475	1.45051
Varianza	5.266	2.104
Mínimo	10.00	22.00
Máximo	22.00	28.00
Coeficiente Variación	13.6097141	5.62090672

Fuente: Base de datos: Anexo N° 02

**Interpretación:** La tabla N° 08 muestra que el coeficiente de variación es equivalente al 13.6097141 en el pre test, por lo tanto los datos serán cambiantes en relación al coeficiente de variación del pos test que es de 5.62090672, la distribución de la muestra presenta una mayor dispersión o variabilidad relativa.

**TABLA N° 09**

COMPARACIÓN DE MEDIAS DE LAS PRUEBAS T STUDENT DEL PRE Y POST TEST DE LA DIMENSION RESPONSABILIDAD

**Estadísticos de muestras relacionadas**

	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desviación típ.</b>	<b>Error típ. de la media</b>
Par 1 NotasPost	25,8056	36	1,45051	,24175
NotasPre	16,8611	36	2,29475	,38246

**TABLA N° 10**

**Correlaciones de muestras relacionadas**

	<b>N</b>	<b>Correlación</b>	<b>Sig.</b>
Par 1 NotasPost y NotasPre	36	-,360	,031

**TABLA N° 11**

**Prueba de muestras relacionadas**

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	NotasPost - NotasPre	8,9445	3,12542	,52090	7,88695	10,00193	17,171	35	,000

**Interpretación.** La tabla N° 11 incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a la diferencia entre cada par de puntuaciones: la media. La desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para las diferencias entre las medias: podemos estimar, con una confianza del 95% que las verdaderas diferencias entre las medias de Notas post y Notas Pre se encuentran entre 7.88695 y 10.00193 La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico T, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0.000), por lo que podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que Notas Post medio es altamente significativo mayor que Notas Pre medio.

**TABLA N° 12**

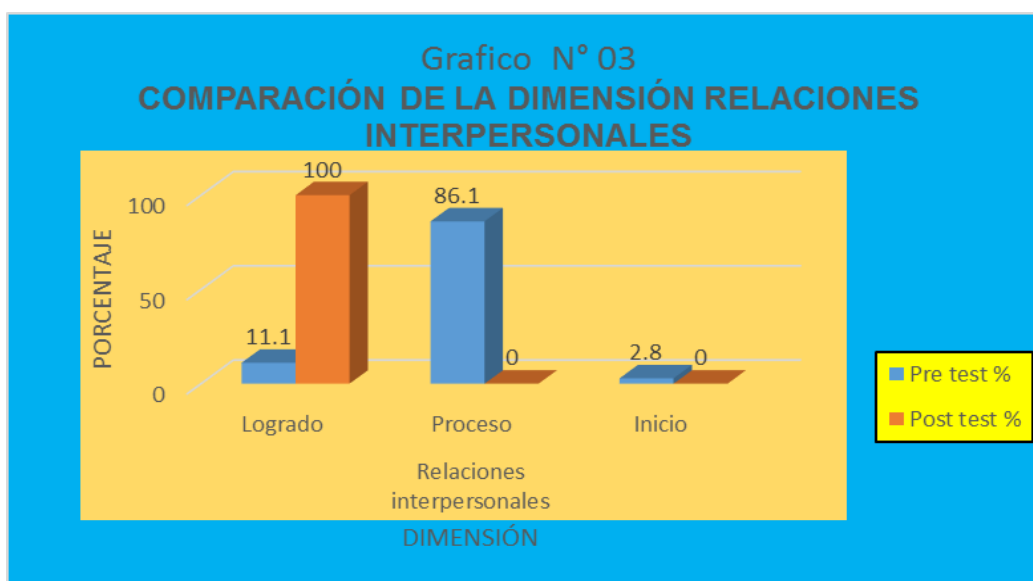
**COMPARACIÓN DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES**

Dimensión	Nivel	Escala	Pre Test		Post Test	
			F	%	F	%
Relaciones Interpersonales	Logrado	21 - 30	04	11.1	36	100
	Proceso	11 - 20	31	86.1	00	0
	Inicio	0 - 10	01	2.8	00	0
<b>TOTAL</b>			36	100	36	100

Fuente. Tabla N° 05

**Interpretación:** La tabla N° 12 muestra la comparación de niveles de la Dimensión Relaciones interpersonales, el nivel LOGRADO se

incrementa de 11,1 % en el pre test a 100 % en el post test, igualmente se observa que el nivel PROCESO decrece en 86,1 puntos porcentuales.



**Fuente.** Tabla N° 1

**Interpretación:** El gráfico N° 03 muestra la comparación de niveles de la Dimensión Relaciones interpersonales, el nivel LOGRADO se incrementa de 11,1 % en el pre test a 100 % en el post test, igualmente se observa que el nivel PROCESO decrece en 86,1 puntos porcentuales

**TABLA N° 13**

**COMPARACIÓN DE MEDIDAS ESTADÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES**

<b>Estadísticos</b>	<b>Pre test</b>	<b>Post test</b>
Media	16.7222	25.1944
Desv. Típ.	3.63012	2.10875
Varianza	13.178	4.447
Mínimo	10.00	21.00
Máximo	28.00	29.00
Coeficiente	21.7083642	8.36989967



variación		
-----------	--	--

Fuente: base de datos: Anexo N° 02

**Interpretación.** La tabla N° 13 muestra que el coeficiente de variación es equivalente al 21.7083642 en el pre test, por lo tanto los datos serán cambiantes en relación al coeficiente de variación del pos test que es de 8.36989967, la distribución de la muestra presenta una mayor dispersión o variabilidad relativa.

**TABLA N° 14**

**COMPARACIÓN DE MEDIAS DE LAS PRUEBAS T STUDENT DEL PRE Y POST TEST PARA MEDIR EL DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES**

**Estadísticos de muestras relacionadas**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 Notaspost	25.19444	36	21,08750	3,51458
NotasPre	16.7222	36	36,30121	6,05020

**TABLA N° 15**

**Correlaciones de muestras relacionadas**

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Notaspost y NotasPre	36	,171	,317

**TABLA N° 16**

**Prueba de muestras relacionadas**

	Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia			
				Inferior			

### Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Notaspost - NotasPre	84,7222	38,72881	6,45480	71,61828	97,82617	13,125	35	,000

**Interpretación.** La tabla N° 16 incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a la diferencia entre cada par de puntuaciones: la media. La desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para las diferencias entre las medias: podemos estimar, con una confianza del 95% que las verdaderas diferencias entre las medias de Notas post y Notas Pre se encuentran entre 71.61828 y 97,82617 La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico T, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0.000), por lo que podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que Notas Post medio es altamente significativo mayor que Notas Pre medio.

**TABLA N° 17**

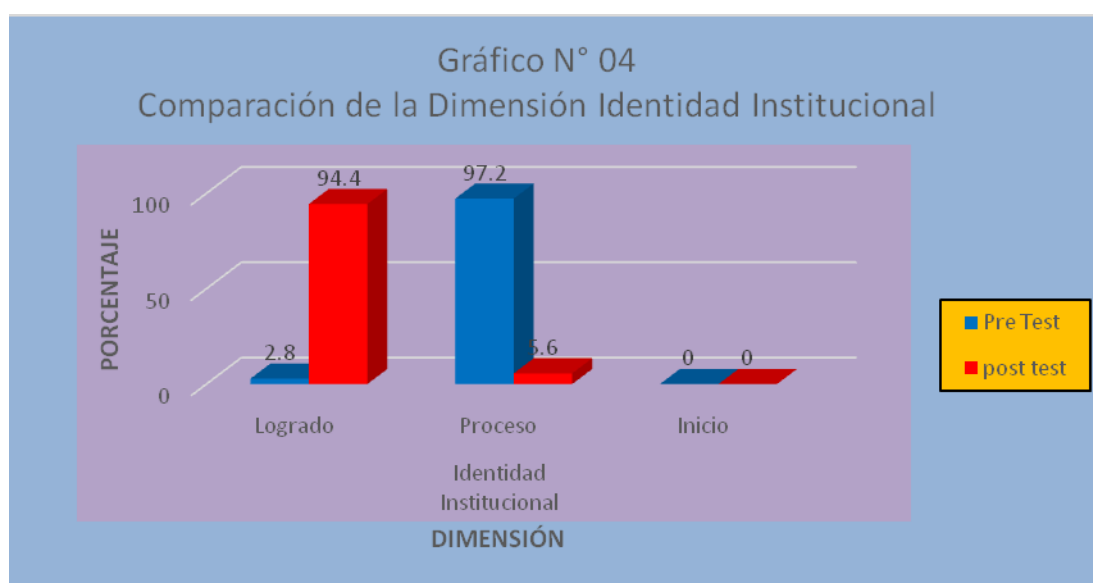
### COMPARACIÓN DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Dimensión	Nivel	Escala	Pre Test		Post Test	
			F	%	F	%
Identidad Institucional	Logrado	21 - 30	01	2.8	34	94.4
	Proceso	11 - 20	35	97.2	02	5.6
	Inicio	0 - 10	00	0	00	0
<b>TOTAL</b>			36	100	36	100

Fuente. Tabla N° 03

**Interpretación.** En la tabla N° 17 muestra la comparación de niveles de la Dimensión Identidad institucional el nivel LOGRADO se

incrementa de 2,8% en el pre test a 94,4 % en el post test, igualmente en el nivel PROCESO se logra reducir de 97,2 % a 5,6 % en el Post test. Cabe resaltar que ningún docente se encuentra en el nivel INICIO en el Post test.



**Fuente:** Tabla N° 03

**Interpretación:** En el gráfico N° 04 muestra la comparación de niveles de la Dimensión Identidad institucional el nivel LOGRADO se incrementa de 2,8% en el pre test a 94,4 % en el post test, igualmente en el nivel PROCESO se logra reducir de 97,2 % a 5,6 % en el Post test. Cabe resaltar que ningún docente se encuentra en el nivel INICIO en el Post test.

**TABLA N° 18**

**COMPARACIÓN DE LAS MEDIDAS ESTADÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

Estadísticos	Pre test	post Test
Media	16.8056	24.7500

Desv. Típ.	2.45903	2.25990
Varianza	6.047	5.107
Mínimo	11.00	19.00
Máximo	21.00	29.00
Coeficiente variación	14.6322408	9.13090448

Fuente: Base de datos: Anexo N° 02

**Interpretación:** La tabla N° 18 muestra que el coeficiente de variación es equivalente al 14.6322408 en el pre test, por lo tanto los datos serán cambiantes en relación al coeficiente de variación del pos test que es de 9.13090448, la distribución de la muestra presenta una mayor dispersión o variabilidad relativa.

**TABLA N° 19**

**COMPARACIÓN DE MEDIAS DE LAS PRUEBAS T STUDENT DEL PRE POST TEST PARA MEDIR EL DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN IDENTII INSTITUCIONAL**

**Estadísticos de muestras relacionadas**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 NotasPost	24,7500	36	2,25990	,37665
NotasPre	16,8056	36	2,45903	,40984

**TABLA N° 20**

**Correlaciones de muestras relacionadas**

	N	Correlación	Sig.
Par 1 NotasPost y NotasPre	36	-,040	,818

**TABLA N° 21**

**Prueba de muestras relacionadas**

	Diferencias relacionadas	t	gl	Sig.

	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				(bilateral)
				Inferior	Superior			
Par 1 NotasPost - NotasPre	7,9444	3,40541	,56757	6,79222	9,09667	13,997	35	,000

**Interpretación:** La tabla N° 16 incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a la diferencia entre cada par de puntuaciones: la media. La desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para las diferencias entre las medias: podemos estimar, con una confianza del 95% que las verdaderas diferencias entre las medias de Notas post y Notas Pre se encuentran entre 6,79222 y 9,09667 La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico T, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0.000), por lo que podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluir que Notas Post medio es altamente significativo mayor que Notas Pre medio.

### 3.1. Contrastando la hipótesis Nula con la Alternativa

**Hi=** El plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral de los docentes del nivel secundaria de la IE N° 80382 Chepén.

**Ho=** El plan estratégico basado en trabajo en equipo no influye en el clima laboral de los docentes del nivel secundaria de la IE. N° 80382 Chepén.

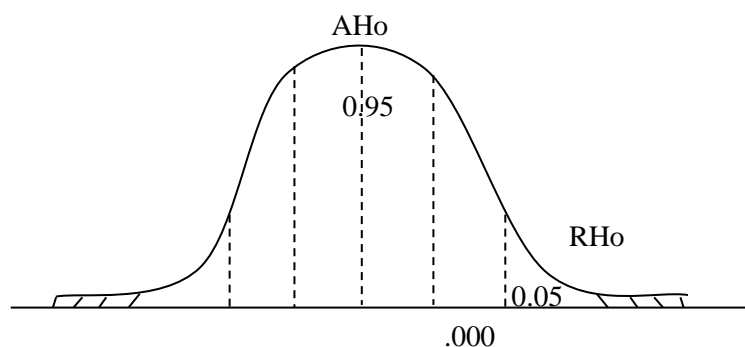
$$H_0 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} = 0$$

$$H_1 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} > 0$$

### Estadísticos de Prueba T para el Pre y Post test REGIÓN CRÍTICA

Nivel de Significancia = 5 %

**Gráfico N° 05**



**Tabla N° 24**

Valor de la distribución	Grados de Libertad	"P"
$t_0 = 22,448$	$n - 1 = 36 - 1 = 35$	0.0000

**Interpretación:** En la tabla N° 05 se observa que la probabilidad del estadístico "P" = 0.00000 es mucho menor a 0.05 ( $t_0$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis general), lo que determina que la aplicación del Plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral.

### **Estadísticos de la prueba T Para la dimensión RESPONSABILIDAD**

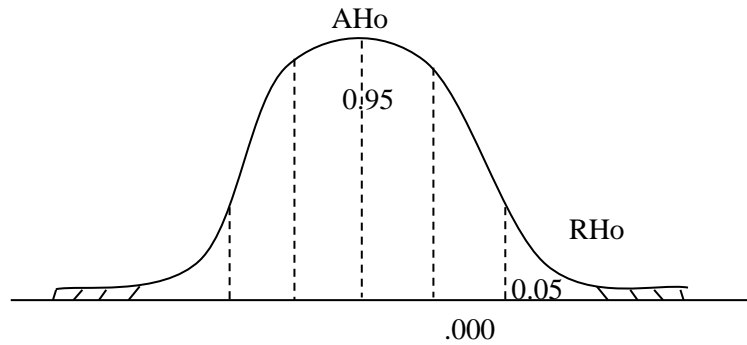
$$H_0 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} = 0$$

$$H_1 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} > 0$$

### **REGIÓN CRÍTICA**

Nivel de Significancia = 5 %

**Gráfico N° 06**



**Tabla N° 25**

Valor de la distribución	Grados de Libertad	"P"
$t_o = 17,171$	$n - 1 = 36 - 1 = 35$	0.0000

**Interpretación:** En la tabla N° 11 se observa que la probabilidad del estadístico "P" = 0.00000 es mucho menor a 0.05 ( $t_o$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica de responsabilidad), que nos dice que existe diferencia significativa entre el pre test y el post test a un nivel de confianza del 95%.

### **Estadísticos de la prueba T Para la dimensión RELACIONES INTERPERSONALES**

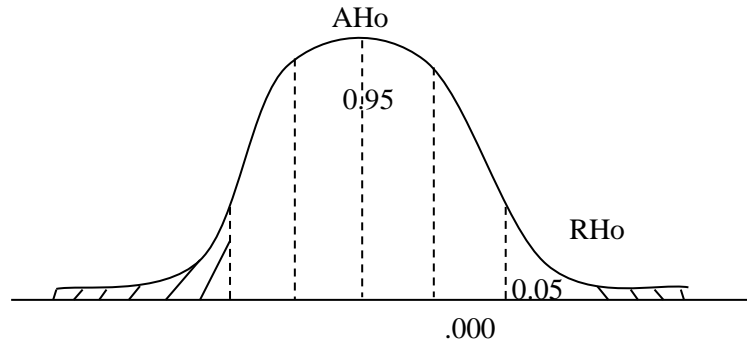
$$H_o : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} = 0$$

$$H_2 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} > 0$$

### **REGIÓN CRÍTICA**

Nivel de Significancia = 5 %

### **Gráfico N° 07**



**Tabla N° 26**

Valor de la distribución	Grados de Libertad	"P"
$t_0 = 13,125$	$n - 1 = 36 - 1 = 35$	0.0000

**Interpretación:** En la tabla N° 16 se observa que la probabilidad del estadístico "P" = 0.00000 es mucho menor a 0.05 ( $t_0$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica de Relaciones interpersonales), que nos dice que existe diferencia significativa entre el pre test y el post test a un nivel de confianza del 95%.

### Estadísticos de la prueba T Para la dimensión IDENTIDAD INSTITUCIONAL

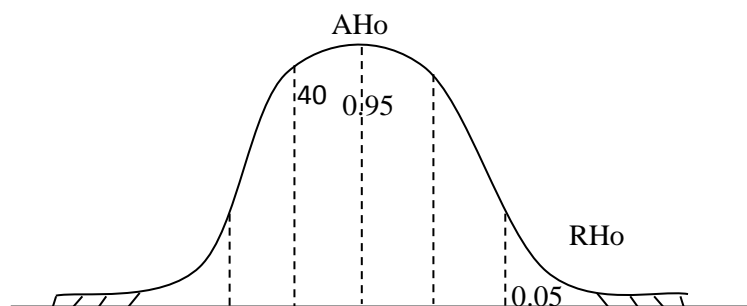
$$H_0 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} = 0$$

$$H_3 : U_{\text{post}} - U_{\text{pre}} > 0$$

### REGIÓN CRÍTICA

Nivel de Significancia = 5 %

**Gráfico N° 08**





**Tabla N° 27**

<b>Valor de la distribución</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>“P”</b>
$t_0 = 13,997$	$n - 1 = 36 - 1 = 35$	0.0000

**Interpretación:** En la tabla N° 21 se observa que la probabilidad del estadístico “P” = 0.00000 es mucho menor a 0.05 ( $t_0$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica de Identidad institucional), que nos dice que existe diferencia significativa entre el pre test y el post test a un nivel de confianza del 95% significativamente.

#### IV. DISCUSIÓN

Debido a que el tema de investigación ha sido poco tratado, los pocos trabajos que pudimos encontrar estaban enfocados al estudio correlacional del clima laboral y desempeño laboral. En base a los resultados obtenidos en el pre test se pudo observar que los docentes evaluados mostraron diferentes niveles, los resultados nos refieren que los valores de las medias obtenidas para cada una de las tres dimensiones de estudio fueron numéricamente bajos a comparación de los resultados en el post test.

Los resultados demostraron que al aplicar el pre test el grupo de estudio se encontraba con ciertas deficiencias en las dimensiones de: responsabilidad, relaciones interpersonales e identidad institucional.

Al evaluar la dimensión responsabilidad antes de la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo mostraba un promedio de 16.86 y una desviación estándar de 2.94. Sin embargo, después del desarrollo del plan estratégico basado en trabajo en equipo se encontró en los resultados un promedio de 25.80 con una desviación estándar de 2.10 en lo cual se ve reflejado en  $P < 0,05$ , rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ . Presentando así un incremento significativo, lo que explica que el plan estratégico basado en trabajo en equipo influye de manera significativa en la dimensión responsabilidad.

Se acepta la definición de Litwin y Stinger (1968), donde sostienen que la responsabilidad se refiere a la autonomía que las personas tienen para tomar las decisiones relacionadas con su trabajo, con mayor responsabilidad sería aquel en el cual el jefe supervisa que se cumplan los objetivos propuestos, pero deja libertad a sus subordinados para escoger los medios para llegar a la meta y para organizar su propio trabajo; el trabajador siente que es su propio jefe, un trabajo con baja responsabilidad, implicaría tener un jefe que, por decirlo así, constantemente mira por encima del hombro para ver que esta haciendo cada miembro de su personal, y que exige que se le consulte previamente cada paso.

En lo que corresponde a la dimensión *Relaciones interpersonales* los resultados también confirmaron la influencia del plan estratégico basado en trabajo en equipo puesto que al iniciar la investigación y aplicar el pretest, se encontró en esta dimensión un promedio de 16.72 y una desviación estándar de 3.63. Después del desarrollo del plan estratégico basado en trabajo en equipo se encontró en los resultados un promedio de 25.19 con una desviación estándar de 2.10 en lo cual se ve reflejado en el  $P < 0,05$ , rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ . Presentando así un incremento significativo, lo que explica que el plan estratégico basado en trabajo en equipo influye de manera significativa en la dimensión relaciones interpersonales.

Se acepta la definición de Litwin y Stinger (1968) sostienen que las relaciones interpersonales se refiere a la percepción que el personal tiene, respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente emocional que prima al interior e la institución; tanto entre pares, como entre diferentes estamentos, a nivel de grupos formales como grupos informales. Buenas relaciones interpersonales, lazos de afecto y lealtad v/s ambiente de confianza y antagonismo, presencia de grupos excluyentes, intrigas, descalificaciones recíprocas, etc.

Al evaluar la dimensión *identidad institucional* se confirmó la influencia del plan estratégico basado en trabajo en equipo que al iniciar la investigación y aplicar el pretest, se encontró en esta dimensión un promedio de 16.80 y una desviación estándar de 3.63 Después del desarrollo del plan estratégico basado en trabajo en equipo se encontró en los resultados un promedio de 24.75 con una desviación estándar de 12.25 en lo cual se ve reflejado en el  $P < 0,05$ , rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ . Presentando así un incremento significativo, lo que explica que el plan estratégico basado en trabajo en equipo influye de manera significativa en la dimensión identidad institucional.

Se está de acuerdo con Litwin y Stinger (1968) plantean que identidad institucional es el sentimiento de formar parte de la institución, de ser un

miembro valioso del equipo; de que los objetivos personales y los de la escuela están alineados. Persona con la camiseta puesta, que se enorgullece de los logros de la institución y se toma los problemas existentes como un desafío personal, v/s personal descomprometido e indiferente con respecto a la suerte de la escuela y sus integrantes, que se iría apenas tuviera una mejor opción.

Al realizar el análisis estadístico de los resultados del instrumento de evaluación (cuestionario) en función al puntaje total, se encontró que para la variable dependiente clima laboral las actividades del Plan estratégico basado en trabajo en equipo presentan resultados significativos. Los resultados demuestran que en el pretest el grupo experimental obtuvo un promedio de 50.66 con una desviación estándar de 5.80 después de aplicar el plan estratégico basado en trabajo en equipo se encontró una diferencia significativa con los resultados del posttest obteniendo un promedio de 75.75 y una desviación estándar de 3.60. En lo cual se ve reflejado que  $P < 0,05$ , rechazando la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$ . Presentando así un incremento significativo en el clima laboral.

Los resultados de la presente investigación han demostrado que la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye significativamente en el clima laboral con lo que se acepta la hipótesis alterna.

Así mismo, tanto el proceso de investigación como los resultados estadísticos han permitido contrastar la información obtenida en las fuentes teóricas.

De acuerdo con dichos resultados estamos en condiciones de aceptar la teoría organizacional planteada por Litwin y Stinger (1968) definen al clima organizacional como el conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo, basado en las percepciones colectivas de la gente que vive y trabaja en dicho entorno, y que influyen su comportamiento. Intentaron explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima los autores

tratan de describir las determinantes situaciones y ambientes que mas influyen sobre la conducta y percepción del individuo. Postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización cada una de estas dimensiones se relacionan con ciertas propiedades de la organización tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

## V. CONCLUSIONES

De aceptación o rechazo a la hipótesis planteada

- a) Los datos estadísticos de la prueba “t” para el pre y pos test nos dan el valor de la distribución  $t_0 = 22,448$  y  $p = 0.0000$ .

La probabilidad estadística  $p = 0.0000$  es mucho menor a  $0.05$  ( $t_0$  cae en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis general) lo que determina que la aplicación del que la aplicación del plan estratégico basado en trabajo en equipo influye en el clima laboral

- b) Por dimensiones: Antes de aplicar el plan estratégico basado en trabajo en equipo la dimensión *responsabilidad* muestra un promedio de 16.86 promedio que varía luego de aplicado el mencionado programa obteniendo en el post test un promedio de 25.81 (ver cuadro N° 08) resultados que según la prueba T de comparación de promedios presentan diferencias altamente significativas ( $T = 17.171$ )
- c) Antes de aplicar el plan estratégico basado en trabajo en equipo la dimensión relaciones interpersonales muestra un promedio de 16.72 promedio que varía luego de aplicado el mencionado programa obteniendo en el post test un promedio de 25.19 (ver cuadro N° 13), resultados que según la prueba T de comparación de promedios presentan diferencias altamente significativas ( $T = 13.125$ )
- d) Antes de aplicar el plan estratégico basado en trabajo en equipo la dimensión identidad institucional muestra un promedio de 16.80 promedio que varía luego de aplicado el mencionado programa obteniendo en el post test un promedio de 24.7500 (ver cuadro N° 18), resultados que según la prueba T de comparación de promedios presentan diferencias altamente significativas ( $T = 13.997$ )

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Según los resultados se recomienda:

- a) A la comunidad educativa de la Institución Incluir en su propuesta pedagógica de su PEI. un plan estratégico basado en trabajo en equipo, en los diferentes niveles y áreas con los que cuenta.
- b) A la Institución Educativa implementar un plan estratégico basado en trabajo en equipo, concientizándolo al personal de la IE. al mejoramiento continuo para obtener mejores desempeños y resultados.
- c) Al personal docente asumir compromisos para trabajar en equipo, vivenciando experiencias compartidas y consolidar mejores estrategias metodológicas en beneficio de los estudiantes, consiguiendo mejores logros institucionales.
- d) Aplicar un plan estratégico basado en trabajo en equipo, para lograr influencia significativa en el clima laboral en las diversas instituciones educativas del ámbito local

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BRUNET, Luc. (2002) El Clima Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- CABALLERO R, Alejandro. (2003) Metodología de la Investigación Científica. Perú. UDEGRAF. S.A.
- CHIAVENATO, Idalberto (1999) Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia: Mc. Graw Hill.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2002) Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc. Graw Hill.
- DAVIS, Keith. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc. Graw Hill.
- FURNHAM, Adrián (1999) Psicología Organizacional. EE. UU: Oxford.
- NEWSTROM, J. - DAVIS, k. (2000) Comportamiento Humano en el Trabajo. México
- MC GRAW HILL. DAVID, F. (2003) Conceptos de administración estratégica (9ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- DAVIES, B. & ELLISON, L. (1998) Strategic Planning in Schools: an oxymoron? Martínez R. (1998) Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico. Chile: CEPAL
- CHIAVENATO, A. (2004) Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México, D. F.: Ediciones



- THOMPSON BLÁNDEZ, J. (1996) La investigación-acción: un reto para el profesorado guía práctica para grupos de trabajo, seminarios y equipos de investigación., Barcelona: INDE Publicaciones.
- PALMA, Sonia. (1999) Elaboración y Validación de una Escala e satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Perú. Revista Teoría e Investigación en Psicología URP.
- PALMA, Sonia. (2000) Motivación y Clima Laboral en Personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM
- SÁNCHEZ, Felipe. (1998) Percepción del Clima social organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. Perú. Revista Peruana de Psicología.
- LITWIN Y STINGER (1968) Teoría del clima organizacional

