



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución
educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Ana Elisa Vásquez Julca (ORCID: 0000-0002-1867-4850)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

Chiclayo –Perú

2019

Dedicatoria

Está presente trabajo de investigación está dedicada a mis hijos Stalin, Maricely y a mi esposo Napoleón donde me inspiraron a seguir adelante siendo mi motor y motivo para concluir una más de mis metas.

Ana Elisa

Agradecimiento

Mi agradecimiento especial a Dios que me dio la oportunidad de cumplir uno de mis sueños, sin él no hubiera sido posible lograrlo.

A mi asesor el Dr. Luis Montenegro Camacho, quien me brindó su ayuda incondicional desde el inicio y me apoyó a alcanzar este sueño.

A la Institución Educativa en la que laboro actualmente que siempre está dispuesta a apoyarme a desarrollar métodos innovadores de trabajo.

La autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ana Elisa Vasquez Julca, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, con DNI N°27716157, respectivamente.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada: Trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa "Francisco Bolognesi Cervantes" N° 16042, Linderos, Jaén.

La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

1. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros. La tesis no ha sido publicada.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra/ o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento del declarado que pudiera derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir a demás todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ellos conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 15 Noviembre 2019



Ana Elisa Vasquez Julca
DNI N°27716157

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos Éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	36
Instrumento de medición de la variable.....	36
Validación del instrumento.....	39
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	42
Acta de aprobación de originalidad.....	43
Reporte de Turnitin.....	44
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Variables de estudio.....	16
Tabla 2 Resultados de la dimensión Identidad de la variable trabajo en equipo.....	21
Tabla 3 Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable trabajo en equipo.....	21
Tabla 4 Resultados de la dimensión ejecución de la variable trabajo en equipo.....	22
Tabla 5 Resultados de la dimensión relaciones de la variable trabajo en equipo.....	22
Tabla 6 Resultados de la variable de la variable trabajo en equipo.....	23
Tabla 7 Resultados de la dimensión confianza de la variable clima organizacional.....	23
Tabla 8 Resultados de la dimensión seguridad de la variable clima organizacional.....	24
Tabla 9 Resultados de la dimensión estimulación de la variable clima organizacional.....	24
Tabla 10 Resultados de la dimensión desarrollo personal de la variable clima organizacional.....	25
Tabla 11 Resultados de la variable de la variable clima organizacional.....	25
Tabla 12 Resultados de la correlación de variables.....	26

RESUMEN

La presente investigación titulada Trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2019, Tuvo como objetivo presentar problemática de dos variables importes en el sistema educativo como son Trabajo en equipo y clima organizacional y a la vez determinar la relación que existe entre ellas en la institución educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” de Jaén, en el cual se demostró en los resultados que existía dicha relación; el presente trabajo es de vital importancia y de mucha trascendencia ya que ha permitido utilizar instrumentos ya estandarizados y evaluar dichas variables para su posterior solución.

La presente investigación es tipo Investigación descriptiva – correlacional debido a que la finalidad de la investigación es determinar la relación de las variables de estudio Trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042 de Jaen.

La población está conformada por 13 trabajadores administrativos de la institución educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042 de Jaen. Los mismos fueron informados de los cuestionarios aplicados. Como parte de los criterios éticos establecidos por la Institución para el proyecto, a cada personal se le aplico la encuesta con su propia autorización y aceptación.

Palabras claves: Clima, equipo, trabajo, organizacional.

ABSTRACT

This research entitled Teamwork and the organizational climate in the teachers of the educational institution "Francisco Bolognesi Cervantes" N ° 16042, Linderos, Jaén - 2019, It was aimed at presenting a problem of two variables imported into the educational system as teamwork and organizational climate and at the same time determine the relationship between them in the educational institution "Francisco Bolognesi Cervantes" of Jaén, in which it was demonstrated in the results that such relationship exists; The present work is of vital importance and of great importance since it has allowed to use instruments and standardized and to evaluate variables for its later solution.

The present research is descriptive - correlational research due to the determination of the research is to determine the relationship of the study variables Teamwork and the organizational climate in teachers of the educational institution "Francisco Bolognesi Cervantes" No. 16042 of Jaén.

The population is made up of 13 administrative workers of the educational institution "Francisco Bolognesi Cervantes" N ° 16042 of Jaén. They were informed of the questionnaires applied. As part of the ethical criteria established by the Institution for the project, each one personalizes the survey with their own authorization and acceptance.

Keywords: Keywords: Climate, team, work, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es visto como el espacio donde los seres humanos interactúan y por la apreciación que los clientes, internos, tienen de la organización con respecto a los distintos componentes, dentro de sus labores, (trabajo) lo que indudablemente tiene que ver con la cultura organizacional, la que toma en cuenta: la identidad, motivación, responsabilidad y colaboración, así como con el estipendio, la toma de fallos, la comunicación y al potencial humano (confort, estímulo, descubrimiento y liderazgo).

La necesidad del fenómeno organizacional es vital en el quehacer de las personas y las organizaciones, se trata de un hecho donde se planifica el desarrollo de todas y cada una de las actividades indispensables para la sobrevivencia, este acontecimiento se desarrolla con mayor rigor y disciplina en las instituciones donde convergen distintos actores (as) donde los directivos asumen enormes responsabilidades en el manejo y conducción de las instituciones, en la que convergen seres humanos y recursos, los mismo que deben ser conducidos de la mejor manera a fin de destacar ante sus competidores, esto es lo que exige la sociedad del conocimiento por ser tan tecnificada y competitiva, en la que se ha desarrollado un mercado cuyo dinamismo a dinámica apunta al desarrollo (Valverde, 2001)

El modo de vida que se desarrolla en el medio laboral, de una institución, (organización) está determinada por el ambiente, el clima, las relaciones personales internas, los niveles remunerativos, las facilidades laborales, las oportunidades de ascenso, la toma de decisiones a cada uno de los trabajadores según su responsabilidad, con lo que, los trabajadores van buscando una mejora continua en el desempeño de su labor encargada, si esto, se está buscando también una mejor y mayor contribución para el desarrollo de la institución de profesionalismo, confianza y respeto (García, 2009).

Las personas son entes sociales, los mismos que demanda de un trato adecuado en los espacios en los que inter actúa de tal manera que se oriente a establecer buenas relaciones, más aún si se encuentra en un centro laboral, si esta relación son favorables el desempeño y los resultados de su trabajo serán también positivos contribuyendo de este modo a una buena producción y productividad. Si se suscita lo contrario estaríamos

hablando de una organización con serios conflictos laborales, por lo tanto, de un ineficiente desempeño laboral el cual tendría que repercutir negativamente en la producción de la organización. De este modo comunicó, Franklin Ríos Ramos, Jefe General del Centro de Desarrollo Personal y Profesional. Cuando el clima organizacional es bueno se torna en un componente de distinción en el comportamiento de estos trabajadores de una organización, se constituye en impulsor de motivación, deleite, de mejor productividad, acentuación de responsabilidad y rectitud con la institución en la cual se desempeña. su establecimiento de en el cual se desempeña. La sociedad actualmente ha comprendido que el desarrollo de un buen clima organizacional es trascendente para el desarrollo institucional, así como para la planificación, estructuración, distribución de los distintos elementos que contribuyen en la consolidación de la misma.

No se debe perder de vista, que el ser humano es un ser social por naturaleza, de donde se desprende que vive compartiendo experiencias y conocimientos en las entidades donde laboran, es por esta razón que una de las actividades de las organizaciones será la buena administración de los agentes y recursos que interactúan en ellas. El análisis de la actuación grupal se orienta a prestar atención cómo marchan las instituciones y cómo interactúan los trabajadores por medio de su conductas, perspicacias, propósitos, ya sea de manera individual o en equipos, los administradores tiene que lidiar con estas particularidades y adecuarlas a los intereses institucionales, de esta manera las organizaciones se harán competentes ya que contarán con equipos y elementos que favorecen su correlación con las personas, equipos y las estructuras formales; estas consideraciones indudablemente que servirán para la toma de medidas correctivas sobre acontecimientos exactos y la ejecución de observación concretas en vez de puras especulaciones, para juzgar las cualidades de los trabajadores, los fundamentos de su estimulación y cómo perturba la personalidad de los actores empresariales y sus conexión con la institución (Valverde, 2001). En este cuadro conceptual, se halla uno de los componentes que se ha estimado central en la indagación de la conducta humana, el clima organizacional, y que se ha constituido en campo de múltiples investigaciones en otros espacios laborales.

Rodríguez et al. (2004). La investigación del clima en una institución admite estar al tanto cuál es el conocimiento que poseen los integrantes de sus diversas tipologías,

qué observan los individuos con relación al espacio y el medio laboral en correspondencia con la organización y las etapas de la organización. Al estar el clima estrechamente vinculado con las conductas, repercute de manera concluyente en la conducta de los individuos, estos procedimientos y operaciones de los trabajadores, se verán influenciado no solo por los roles que se les establezcan y por la ubicación que posee en la institución, así como por el clima laboral que existe, la calidad de la organización, entonces dependerá mucho del tipo de mando y autoridad que ejerza la parte directriz.

García (2006) refiere que la forma como se relacionen los hombres en la institución interviene de manera más o menos intenso en las personas y/o actores, lo que hace que las instituciones tengan determinadas características y particularidades.

En el escenario nacional, al respecto del tema, el Ministerios de Educación y Salud pusieron en marcha un Plan piloto para el mejorar el Clima Laboral en su correspondiente sector a fin de prevención del estrés laboral en los profesores, el objetivo era fortificar la salud emocional de los docentes a fin de generar un eficiente rol del maestro en su claustro aso como en la comunidad educativa. Sin duda se trata de una aspiración de las autoridades que se realizó en el segundo instante de la movilización nacional por un cambio en la educación y en virtud a un acuerdo de cooperación técnica pactado entre ambas instituciones.

UNESCO, (2005). En su estudio, ejecutado en el Perú, indica que el 36,6% de profesores sufren de intranquilidad laboral, un 12 % es azotado por el síntoma de Burnout, o síndrome del quemado, el que se muestra con un estrés habitual que deteriora al docente, constituyéndolo en un agente ajeno a lo que se suscita en el aula.

La I.E. “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén; no es ajena a esta realidad, existen serias dificultades en el manejo del clima organizacional, situación que dificulta realizar trabajos en equipo y por ende es vista como una institución que en vez de alcanzar a la sociedad alternativas de solución contribuye con elementos propios para distraerse en problemas relacionados al clima organizacional; al respecto en la dimensión Liderazgo; los profesores no se sienten todos representados por la directora, reclaman siempre estímulos al trabajo realizado en forma individual o en equipo e

imponer mayor ejercicio de mayor autoridad para dar solución a los conflictos. En la dimensión Motivación. Los docentes no se sienten realizados como maestros al contrario sienten que son ignorados y poco reconocidos por sus aportaciones, por lo tanto, deciden no esforzarse para superar esa desmotivación; evadiendo sus responsabilidades y mostrando resistencia a las evaluaciones y procesos de cambio profesional. En la dimensión Reciprocidad los docentes de la institución en mención no mantienen la coherencia entre lo que se dice y se debe hacer, quieren ser reconocidos, pero no reconocen que su trabajo docente debe ser más profesional, También se debe preocuparse por el cuidado y mantenimiento de los bienes de la institución, así como por un compartir eficiente del conocimiento científico y tecnológico. En la dimensión Participación, se constata que los docentes tienen poco compromiso con productividad intelectual, al contrario, existe incompatibilidad de intereses, egoísmo para compartir información y desinterés por involucrarse en los cambios sociales y educativos. En la Dimensión Desarrollo Personal, esta línea de acción está sesgada porque existen grupos formados a propósito para desestabilizar el trabajo en equipo, por lo tanto, existe poco aporte intelectual y pésimo comunicación.

Los antecedentes de estudio a nivel internacional tenemos:

Calvo E. (2014) su trabajo de investigación se tituló: “Estrategia de Gestión Educativa para Vigorizar el Clima Organizacional de la Comunidad de Docentes y Administrativos, del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna- Colombia”.

El estudio se realizó en una población de estudio de doce (12) trabajadores, un (1) directivo, nueve (09) docentes y dos (2) personal auxiliar; el estudio tuvo como objetivo: esbozar e implementar un procedimiento estratégico de gestión educativa para optimizar el clima organizacional de los docentes y administrativos del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna. La investigación se encuadra en el enfoque cualitativo tipo de investigación acción. Para el recojo de información se aplicaron dos encuestas: Una de ellas estuvo dirigida a recoger información que induce a la identificación y al análisis de los elementos intrínsecos de naturaleza formal e informal que perturban el desarrollo de un buen clima organizacional, acción necesaria e imprescindible para examinar las percepciones de los trabajadores en referencia a los componentes: motivación, comunicación, liderazgo y las relaciones interpersonales; en tanto que el segundo cuestionario buscaba la rescatar los

puntos de vista de los profesores y directivos de la institución, en base a local se hizo posible diseñar estrategias y acciones que admitan trabajar en aras del desarrollo de un eficiente relación laboral en la I.E. arribando a las siguientes conclusiones entre otras: El desarrollo de los talleres con actividades lúdicas hizo posible mejorar y ahondar los conocimientos de la población en estudio sobre los componentes que repercuten en el desarrollo de en un óptimo clima organizacional, esto debe tener en cuenta cada trabajador para disponer de un ambiente adecuado de trabajo, sobre todo para propiciar adecuadas amistades interpersonales, en base a la comunicación, en la motivación.

Contreras F. (2015) "Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institución de Educación Superior." El estudio se desarrolló en una población de 649 trabajadores de la Universidad, comprendían las siguientes categorías: jerárquica, plana docente, trabajadores funcionarios, y trabajadores de servicio, el trabajo de investigación tiene como objetivo difundir los beneficios del clima institucional de la I.E. superior de la ciudad de Guatemala que acepten esbozar un plan de avance a fin de alcanzar los planes transcendentales del establecimiento. Para compilar la información se hizo uso del instrumento Clima – E, fundado en los principios teóricos de Blake y Mouton.

En cuanto a los resultados del trabajo se concluye en que la evaluación general conseguida es de 80.03 mostrándose un nivel satisfacción. Su principal fortaleza de organización con 85 puntos y percepción de la institución con 82.47 puntos. Del mismo modo hay áreas que necesitan atención de capacitación con 77 y condiciones con el 73.45.

La valoración del elemento Capacitación y Desarrollo es de 77 puntos, ubicándose en una escala de área semi-crítica, los trabajadores distinguen que, a pesar de que la institución ofrece oportunidad de formación, pero no existe un procedimiento adecuado de promoción interna en la institución, que les permita escalar a otros cargos. Un 41% de los abordados refieren como positivo el elemento capacitación y desarrollo, el 31% responde como positivo, el 25% indica que el factor es negativo y el 3% enfatiza que este factor estor es muy nocivo.

El presente estudio se sustenta en los siguientes antecedentes nacionales.

Rosillo V. (2015) Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional en la I.E. N° 066 “Miguel Grau”, Distrito de Zorritos, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes. El trabajo de investigación se desarrolló en una población muestral de 18 docentes de la institución Educativa en referencia, el procedimiento metodológico utilizado fue la encuesta; los resultados en relación a

la categoría comunicación son: el 39% de los encuestados manifestaron estar deterioradas por los chismes, 17% estima que se deteriora por la hipocresía y el 33% refieren que la comunicación es conflictiva.

En la encuesta se planteó el siguiente ítem. ¿Qué tipo de clima organizacional se alcanza, si se tiene una gestión competente? A esta interrogante se respondió del siguiente modo, el 83% de los profesores abordados mencionaron no estiman ser un líder a su Directo; el 39% manifiesta ser exigente en el ejercicio de sus puestos, Un 44% de los profesores abordados refieren que no se da una coordinación entre los estamentos, por otro lado, el 11% indica que el Director encomienda funciones en su alejamiento de la institución y un 6% declaran que sí infunde confianza. De lo que se desprende que no existirá un liderazgo en el manejo y dirección institucional, así como ser coherente y categórico, no infunde autoridad en el manejo institucional de la I.E. N° 066 “Miguel Grau”.

Jahaira Z. (2015) *Apreciación del Clima Organizacional que Poseen los Expertos en el área de Salud del Hospital de Apoyo Sandia II- 1, Puno*. El estudio se realizó en una población de 40 trabajadores profesionales del área de salud y tuvo como objetivo identificar el tipo de clima organizacional que poseen los expertos de la salud del Hospital de Apoyo de Sandia II-1, la metodología de estudio se sustenta en un trabajo no experimental, diseño descriptivo simple de corte transversal; la información se compilo a través del suministro del instrumento propuesto por el MINSA (Ministerio de la Salud (R.M. N°468-2011/MINSA V.2).

En la investigación se arribó a los siguientes resultados: el 80 %, 87.5 % y 67.0 % se mostraron proclives a mejorar la dimensión cultura organizacional, esbozo organizacional y recurso humano, respectivamente. En la categoría cultura organizacional las dimensiones de identificación: estimulación, compromiso y colaboración están por mejorar, lo refiere un 52.5 %, 85 %, y 80 %. En el indicador diseño organizacional, el 55 % refiere que no es bueno, el 45% indica que se debe mejorar en el indicador de retribución; por otro lado, el 57.5 % indicaron que es favorable y 45.5 % por optimizar en el indicador de estructura, con referencia a las dimensiones toma de decisiones y comunicación el 70 % y 87.5 % enfatizó que se debe mejorar ambos indicadores. En la dimensión recursos humano el 85 %, 57.5 %, 77.5 % y el 80% señalaron que hay que mejorar en los indicadores de confort, recompensa, innovación y liderazgo.

Segura R. (S/f) *Repercusión del Clima Organizacional en la Calidad del Servicio en los Trabajadores de la Empresa Comercializadora de Útiles Escolares y de Oficina Tai Loy S.A. – Chiclayo*. La presente investigación se desarrolla en una población de 25

trabajadores de la empresa y 300 clientes de la misma. La investigación desarrollada es del tipo Básica descriptivo - correlacional - propositivo; descriptivo porque narra el escenario problemático de la sociedad, TAI LOY S.A, y se trata de un estudio correlacional porque procura encontrar el vínculo entre la variable independiente (Clima organizacional) y la variable dependiente (Calidad del servicio), en el objetivo se plantea seleccionar información sobre las características, modos, formas o dimensiones de la población, de la instituciones de los procesos sociales.

Los resultados del estudio con relación a la variable clima organizacional son: El 92% de lo abordados mediante el instrumento están totalmente de acuerdo (T.D) en que los Directores adopten un trato opresor con sus trabajadores, el 8% manifiesta que los Directores son comprensivos en su trato con los trabajadores; con relación a la variable confianza, El 80% de los encuestadas se muestran en desacuerdo (T.E) que los rectores proporcionan una confianza dúctil a sus trabajadores, en tanto que el 20% son extraños a esta escenario; con respecto a la variable, trabajo en equipo, El 100% de los investigados se muestra totalmente de acuerdo (T.D) que el trabajo en equipo es significativo para fundar una humana correspondencia segura entre los trabajadores.

Panta M. (2018) en su trabajo de investigación que lo titula. “Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar el Clima Organizacional de la I.E. N° 11136 “Señor de Sicán” del Caserío Sapamé, Distrito de Íllimo, Provincia y Región - Lambayeque. La población de estudio lo constituyen un (1) directivo, veinte y cuatro (24) docentes y cuatro (4) administrativos, total veinte y nueve (29) trabajadores. Tipo de Investigación Básica, Propositiva. En relación a la metodología de trabajo, la investigación determinará la relación de ambas variables de tipo causal. Con respecto al interés y actitud del docente para la formación académica, se arribó a los siguientes resultados: El 37% de los profesores encuestados se aventuran para proponer nuevas ideas, opiniones y aportes usando su en la búsqueda de innovación académica e institucional. El 33% de los profesores en ocasiones animan a sus compañeros a resolver problemas, el 29% de los profesores no estiman que la motivación sea significativa para desarrollar trabajos colectivos, con relación a la motivación y compromiso institucional, los docentes refieren: El 42% de los profesores dicen que con su ejemplo, motivan a su colegas, un 37% de los profesores se proyectan colegas a lograr nuevas netas, El 50% de los profesores refieren

tener ideas y aportes que son valorados y aceptados por sus compañeros de trabajo, El 46% de los profesores refieren que solo algunas veces propician en sus colegas un compromiso institucional grupal. Con respecto a la comunicación interpersonal, los encuestados manifiestan: El 42% consideran que a veces se obedece la disposición del director y se ejecuta, un 37% refiere que el director casi siempre notifica las políticas y planes institucionales, El 50% de los profesores opina que a veces logran dar sugerencias a los jefes y al director, un 46% de los abordados estima que a veces se da la comunicación entre los docentes.

Teorías del trabajo en equipo

El ser humano, es un ente social por antonomasia el mismo que se desarrolla gracias a las múltiples relaciones que desarrolla en el seno de la familia, la sociedad y en la institución que lo alberga, es acá donde se realiza como ser social, el ser humano no es autosuficiente por lo mismo necesita de los demás, esto ha conducido a que en las organizaciones modernas se opte por la organización de equipos de trabajo con la finalidad de alcanzar un objetivo propuesto. En esta dirección los equipos de trabajo sustituyendo cada vez al trabajador individual que la toma decisiones, los equipos asumen arbitrajes con más peligro y asimilan con más prisa.

La práctica de Hawthorne, corroboró que los estímulos económicos no es la ideal manera de estimular al hombre, sino que existen otras formas de recompensas, tales como: el reconocimiento social, las figuradas y las no materiales. Enfatizó que, las personas en ambiente laborales siempre están al lado de otros y otras, no están aislado los unos de los otros, en estos casos siempre estarán intercambiando permanentemente, básicamente en grupos. Las personas cuentan con necesidades sociales que buscan satisfacerlas en el mismo centro de trabajan. Es casi habitual satisfacer las necesidades por corresponder a grupos y son sensibles a los apremios, normas, consignas, etc., provenientes del grupo. Estas provocaciones dan paso a un enérgico impulso motivacional idóneas para desterrar a un segundo plano los aspectos monetarios. De este modo se da paso de la concepción del homo economicus (escuela clásica), al del homo sociales (escuela de RRHH), el propósito esencial de la escuela es la resolución de los problemas de funcionamiento de la empresa, tomando como punto de partir el progreso en los aspectos de las interacciones humanas y

el manejo de equipos para activar las voluntades y regularizar las conductas en la trayectoria ambicionada.

Dinámica de los equipos. La constitución y desarrollo de los equipos pasa por cinco etapas

Etapa de formación. Se la conoce de esta manera, porque en ella se produce la metamorfosis de status de individuo e integrantes del equipo, se meditan los roles o la autoridad de los integrantes al interno del equipo y se pone a prueba la capacidad de conducción del líder. Quien en algunos casos se distingue por falta de liderazgo, falta de aceptación por algunos integrantes, desorden de valores y objetivos, se hará necesario entonces generar políticas para regular la acción.

Etapa de tormenta. Se denomina así porque, acá es donde se da paso al conflicto por disconformidades entre los componentes del grupo. El trabajo en grupo exige mediar en los llamados intereses personales, ceder en unos aspectos y mediar en otros, se contiene por la dirección del grupo. Surgen las discrepancias con respecto a las operaciones y roles de los integrantes. Aún no se da el trabajo de equipo, se ennoblece la experiencia individual. El litigio o discrepancia no es nociva por sí mismo, porque a partir de ella emanaran los acuerdos. Se distingue esta etapa por la negociación, objetivos, valores, reglas, se da mejor amistad y se manifiestan opiniones del grupo, existe un conductor del equipo que provoca la comunicación e interacción.

Etapa de establecimiento de normas. En este caso los integrantes se identifican y se sienten parte del equipo con mayor voluntad que al inicio, propiciándose un sentido de unidad. Las normas que se constituyen están orientadas a la regulación de la conducta de los integrantes del equipo, la acción del equipo se orienta al logro de las metas y la resolución de dificultades personales. Las peculiaridades son: conducta, normas y objetivos compartidos, equipos solidarios, se emplea un procedimiento común, habilidades y aptitudes de los miembros a fin de buscar solucionar un problema, con lo que se arriba a la productividad.

Etapa del desempeño. Se suscita cuando se inicia el cumplimiento de los objetivos planteados. Acá ya se han logrado el desarrollo de las relaciones sociales y la coexistencia de un sentido de responsabilidad con el equipo. Sus integrantes ya han puesto de manifiesto las fortalezas y debilidades de sus pares, el grupo posee la capacidad para advertir dificultades, las metas se van logrando y los integrantes profesan orgullo y gusto. Se distingue la etapa por: que se procede de forma interdependiente, propio, pero auxiliándose en el equipo. Los componentes encaran espontáneamente a la problemática.

Etapa de suspensión. En este momento el equipo da la razón que su tiempo, como “unidad” se ha consumado, celebra sus beneficios y se disuelve.

Dimensiones del trabajo en equipo

Ledlow (2002). Determina la existencia de cinco dimensiones a tener en cuenta en la constitución de los equipos, y al momento de orientar la actividad orientada al aprendizaje colaborativo. Con la finalidad de que el grupo se constituya en un equipo, se hace necesario ayudar a su constitución para lo cual se debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

La cohesión. Hace referencia al propósito de los integrantes del equipo quienes deben sentirse parte de él. Los equipos muestran cohesión en la medida que sean considerados efectivos y sus integrantes se sienten identificados con el equipo. En los equipos de trabajo se tiene establecido una tarea, donde cada uno de ellos contribuye al desarrollo integral de la actividad, esto da lugar a una cohesión social y cohesión para una actividad.

La designación de roles y normas. Con el transcurrir del lapso de tiempo, en cada uno de los equipos se determinan sus roles y a sus integrantes cumplen reglas, no obstante, esto hecho no se contienda manifiestamente. Las reglas son las indicaciones que regulan la actuación de los integrantes del equipo.

La comunicación. Una eficiente comunicación es importante en la ejecución de las distintas tareas. Los equipos consiguen ejecutar determinados tipos de trabajo que viabilicen o que entorpezcan la comunicación.

La definición de objetivos. Los miembros del equipo deben orientarse a metas comunes con referencia al trabajo de equipo a fin de que cada uno de ellos logre explicitar con precisión cuáles son sus propósitos particulares.

La interdependencia positiva. El aprendizaje asociativo se distingue por la interdependencia seria entre los integrantes del equipo, los mismos que se constituyen en los garantes de su adecuado aprendizaje, así como del aprendizaje del equipo de manera general.

Clima organizacional

A fin de conceptualizar teóricamente sobre clima organizacional, es indispensable tener presente dos vocablos: Organización, luego clima y, seguidamente clima organizacional.

James (1996) una ordenación es, “un modelo de interacciones, mediante las mismas los individuos, estando al mando un jefe, persiguen metas comunes”. Por otro lado, una ordenación se refiere a la etapa inicial de su fundación, es el paso del diseño organizacional: “el esquema concreto de interacciones que los administradores instituyen en el proceso se conoce como estructura organizacional, se trata de una estructura que acomoda a los jefes para fragmentar y regular las labores de los segmentos de la institución”. García y Medina (2008) menciona que en el espacio escolar la ordenación consigue ser comprendida de otra manera talvez más explícita o más extensa (macro-organización), como un conjunto de componentes y elementos reales regulados a viabilizar el cumplimiento del ejercicio educativo. De manera amplia la organización educativa en su conjunto abarcaría el diseño de las políticas educativas, (manejo del sistema educativo por el gobierno) la conducción educativa institucional (variedad de actividades, tareas para el cumplimiento de las reglas y lineamientos políticos educativos); la política educativa (procedimientos reglas orientadas a la ejecución de la labor pedagógica del Estado) y la organización educativa, concretamente enfatizada a la regulación técnico-pedagógica que concentra en las unidades escolares.

La organización escolar, para referirse a la organización real del régimen educativo de un país. Desde una mirada cultural-institucional, se emplea el término como una disposición de todos los elementos y compendios que operan en una institución educativa,

como micro-sistema social, con la finalidad de educar a una comunidad escolar, lo cual se ejecuta a través de una acción organizada. De manera concreta, la organización se determina como una estructura de relaciones jerárquicas y funcionales de las distintas partes de la institución; así como el sin número de acciones del establecimiento. De manera concreta, a la organización se lo mira como el paquete de operaciones sensatas a fin de relacionar, acercar y sistematizar a las diferentes partes del todo.

El Clima.

Etkin (2007) refiere que, emplear el término clima posee una connotación metafórica y se refiere al cambio del tiempo, en el cual se trabaja en la ordenación, se toma en cuenta si es propicio u opuesto a las acciones, básicamente en el ámbito social. Por otro lado, el autor refiere, que el clima en la institución es una noción que hace reseña a la valoración personal en el campo de las relaciones laborales. Por otro lado, el clima se puede ver como una valoración que manifiesta el estado de ánimo en relación a la organización que perturba (moviliza o restringe) las ocupaciones personales. El autor citado, enfatiza que “el clima no es una causa en sí misma sino un vínculo que se edifica entre los distintos integrantes, y crea relaciones ejemplares entre la persona y la institución”. Por ejemplo, en una institución democrática se facilita la opinión y participación de todos los componentes institucionales, se crea un espacio donde es viable una indomable motivación que optimiza el desempeño de los trabajadores de la organización. Lo que admite mantener una organización deseable.

Chiang (2010) refiere que la conceptualización de clima organizacional ha variado según ha ido avanzado el conocimiento. Los primeros aportes hacían referencia a las posturas y características organizacionales sojuzgando a los factores organizacionales o situacionales. Seguidamente surgieron otras definiciones que proporcionaron mejor preeminencia a los perfiles cognitivos a los elementos individuales los cuales son concluyentes. Y por último un nuevo planteamiento conceptual determina que el clima es un conjunto de percepciones individuales y/o globales las que se determina producto de las interacciones que se da entre los individuos y el contexto. El autor citado, muestra varias conceptualizaciones en relación al clima organizacional, estudios que han sido compilados de distintos estudiosos.

Brunet L. (2008) investigador que sostiene sus planteamientos en la teoría Pritchard y Karasick, y que se ha preocuparon por definir con exactitud el constructor de clima organizacional mediante once (11) dimensiones estimadas como autónomos, narrativas y vinculadas con la teoría del clima organizacional y que a saber son: Comunicación, identidad, liderazgo, compromiso y cooperación, estructura, remuneración, recompensa, motivación, toma de decisiones, innovación. Brunet plantea que el clima organizacional posee una consecuencia inmediata sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. De otro lado refiere que en la psicología organizacional la generalidad de clima organizacional la plantea Gellerman mediante los postulados que se sostienen en las Escuela de la Gestalt y la funcionalista. En una y en otro se indica que la conducta individua se ve modificada por el ambiente que lo circunda, lo que provoca que el actuar de los individuos se vea limitado por las percepciones que ellos tienen con relación a su ambiente de trabajo, las interacciones con el resto de los trabajadores y jefes de la institución; así como, la apreciación de todos los trabajadores de la institución en la conviven y trabajan.

En definitiva, el clima organizacional es un unida de particularidades concretas de la institución las que puede ser motivadas por la organización conforme al tipo de relaciones establecidas entre sus integrantes. Para el individuo de manera exclusiva al interior de la de la organización, el clima es en sí un cumulo de cualidades y apariciones que perfilan las características de la organización, y las eventualidades de la actuación su resultado.

El comportamiento organizacional.

La humanidad se ha desarrollado en una lucha constante en la consecución de la igualdad, sin tener en cuenta las particularidades, los seres humanos nos hemos perdido en una gran diversidad, de aspiraciones, ideas, sentimiento, etc. Llevándonos a un impreciso entendimiento y juicio de la conducta humano. La teoría de la conducta humano, trata de amalgamar una diversidad de definiciones e indicadores que sustentan el estudio de la manera como el individuo opera e interactúa en sus diferentes contextos, del modo de actuar, de comportarse, perfilar su conducta, los valores y ética del individuo, lo cual va determinado y diseñando la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, aprendizaje y cultura del ser humano.

Clima organizacional sus factores.

Los componentes que se conjugan en el proceso **son internos y externos**, los internos son personalismos del individuo y exclusivos, en tanto que los **externos** son aquellos que no dependen del propio individuo si no que están supeditadas a los otros, son por lo tanto relativos, comparativos.

EL factor individual básico es la personalidad. Posee ingredientes intelectuales, emocionales y afectivos, cuyos contenidos han sido internalizados del entorno, aceptando, resistiendo o mostrando conductas adaptivas. Por el contrario, el **Factor colectivo.** Se trata pues de atmósfera social o el ambiente que se suscita en la organización y está constituido por un sin número de acontecimientos tales como: valores, normas y creencias, las mismas que determinan un ambiente humano definido.

Funciones del clima organizacional:

El clima se expresa en toda la organización, el que determina un ambiente definido, sin embargo, no podemos dejar de reconocer que en las organizaciones complejas se puede visualizar microclimas organizacionales, por ejemplo, las relaciones que se establecen en cada departamento y/o compartimiento de trabajo, suele suceder que en estas unidades específicas existen climas muy saludables, así como totalmente hostiles, esto determina que en el ambiente ámbito global las funciones están afrontando dificultades en el ámbito global, que pueden estar presentes o latente al interior de la organización, entre las más importantes tenemos:

Tomando en cuenta la problemática descrita en líneas arriba y luego de plantear el sustento teórico de la misma, se procede al planteamiento del problema de investigación. ¿Cuál será la relación del trabajo en equipo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “¿Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2019?,

El presente trabajo de investigación se justifica por lo siguiente

En el campo teórico, se observan dificultades al desarrollar de las actividades en equipo por los docentes de la Institución Educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén, ante lo cual me permito aplicar los postulados teóricos Taylor, quien plantea establecer el trabajo, teniendo presente los recursos, el equipo y las destrezas de las

personas; a lo que denomina proceso de “tiempos y movimientos”, reconocido como procedimientos del proceso o sistema. Así como los planteamientos de Ledlow (2002). Quien determina para formar equipo se hace necesario tener presente ciertas consideraciones básicas para organizar la práctica de la enseñanza colaborativa o la conformación de equipos de trabajo, y con ello buscar un funcionamiento eficientemente que conduzca al logro de los aprendizajes colaborativos. En relación a la dimensión clima organizacional, Pritchard y Karasick, quien plantea once (11) dimensiones consideradas autónomas: Comunicación, identidad, liderazgo, conflicto y cooperación, estructura, remuneración, recompensa, motivación, toma de decisiones, innovación, las mismas que determinan consecuencias directas sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

Justificación metodológica, el trabajo de se encuadra en el tipo de investigación Correlacional, sabido es que, en estos tipos de no se pueden manipular las variables de estudio, es decir, el trabajo en equipo y el clima organizacional de los trabajadores de la institución educativa se evaluarán de manera independiente para luego establecer la relación entre las variables.

Justificación social, en dimensión el presente trabajo se orienta a conocer la realidad de los trabajadores en su centro de trabajo en cuanto a las variables Trabajo en equipo y clima organizacional, lo cual redundará en analizar la situación para posteriormente aplicar los correctivos pertinentes en pro de la mejora de la realidad problemática.

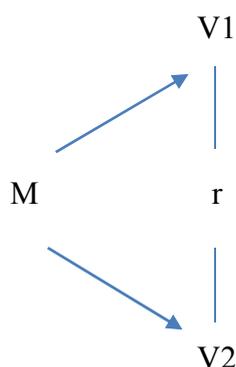
El objetivo del trabajo de investigación es: Determinar la relación del trabajo en equipo y el clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2018, los **objetivos específicos:**

Determinar el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2018; determinar el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2018; y establecer el grado de relación entre el trabajo en equipo y el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2018;. Por último, la **hipótesis:** El trabajo en equipo y el clima organizacional se relacionan en los trabajadores de la Institución Educativa N° 16042 “Francisco Bolognesi Cervantes”, de Linderos – Jaén.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y Diseño de investigación

El estudio de investigación es descriptivo correlacional y su diseño es no experimental y transversal, puesto que se van a correlacionar 2 variables en la que no habrá manipulación en las mismas, transversal porque el estudio se realiza una única vez, es decir en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), el esquema de investigación es el siguiente:



Donde

M: muestra

V1: variable Trabajo en equipo

V2: variable Clima Organizacional

r: correlación entre las 2 variables.

2.2.1. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Variables de estudio

Operacionalización de Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento Escala/Valoración
Trabajo en equipo	Identidad	Me vinculo con mis colegas. Estoy a gusto trabajando en mi colegio. Cumpro con mis obligaciones. Se respeta a la autoridad. Expreso un aprecio por mi	Guía de observación valoración 4. Siempre 3. Casi siempre

	colegio.	2. A veces
		1. Pocas veces
Comunicación	Me comunico con mis compañeros de manera eficiente. La Directora comunica la gestión que realiza. Hay una comunicación fluida entre docentes y directora. La comunicación entre los actores educativos son empáticas.	0. Nunca
Ejecución	Me siento seguro al realizar las tareas con mis compañeros. Acordamos realizar las tareas en equipo. Se cumplen las normas cuando se realiza un trabajo. En el trabajo que se realiza, se cuida el patrimonio institucional.	
Relaciones	Resuelvo mis problemas de forma independiente. Los integrantes del equipo respetan las normas de convivencia y la organización del aula. Acepto las opiniones de los demás cuando realizo trabajo en equipo. El trabajo en equipo me permite tener más confianza con mis colegas. El comportamiento de mis	

Clima organizacional	Confianza	compañeros nos permite relacionarnos. El ambiente laboral es afectivo. Muestran amistad total. Comprendo las dificultades del otro y ayudo.	Guía de observación valoración
	Seguridad	Se cumplen las normas durante el trabajo en equipo. No se pone en riesgo la seguridad de mis compañeros. Se solucionan problemas sin dificultades. Las dificultades encontradas se resuelven armoniosamente. Se asume el trabajo con compromiso sincero.	4. Siempre 3. Casi siempre 2. A veces 1. Pocas veces 0. Nunca
	Estimulación	Se estimula el trabajo individual y colectivo. Se hace reconocimiento a los aportes individuales. Los docentes expresan emociones asertivas.	
	Desarrollo personal	Expresan una conducta buena. Hace buenas amistades. Expresa buenos sentimientos hacia los demás. Expresa respetuosamente sus intereses y necesidades. Maneja un buen nivel de autoestima.	

Fuente: Elaboración del autor.

2.3.Población/Muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan a la población como la totalidad de elementos que conforma un estudio o investigación, además agrega que no siempre el estudio debe de contar con una muestra en el caso de que la población sea pequeña.

Por tanto, por ser la población está por 13 de la institución educativa “Francisco Bolognesi Cervantes” N° 16042, Linderos, Jaén – 2019.

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

Técnicas

Rodríguez (2008) son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, entrevistas, cuestionarios, encuestas.

Cuestionario

Chasteauneuf (2009) citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Instrumento

Los instrumentos que se emplearán son el cuestionario de trabajo en equipo y de clima organizacional.

Validez y confiabilidad

La validez se realizará a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a una muestra piloto de 13 trabajadores en la que resultó con un valor de 0,81 para el trabajo en equipo y un valor de 0,83 para el clima organizacional indicando con estos valores confiabilidad de los mismos instrumentos.

2.5.Procedimiento

En el presente estudio en base a la teoría se procedió a elaborar la operacionalización de las variables la misma que condujo después a la elaboración de los instrumentos.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Para el presente estudio se utilizó la estadística descriptiva para presentar tablas y gráficos estadísticos, además se empleó el coeficiente de Pearson para encontrar la relación entre las variables Inteligencia Emocional y la Funcionalidad Familiar, todos estos procesos se realizaron con las herramientas Excel y SPSS versión 23.

2.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideró el anonimato de los estudiantes que participaron, se desarrolló bajo el respeto de los principios y normas éticas y legales correspondientes al manejo de información. Se contó con la autorización de la directora de la institución para realizar dicha investigación, también bajo el respeto de los resultados a los cuáles se ha llegado y si el investigador crea necesario ocultar esta información y no afectar a los participantes.

III. RESULTADOS.

3.1. Descripción de los resultados

Resultados de la variable trabajo en equipo

Tabla 02

Resultados de la Dimensión Identidad de la variable trabajo en equipo

D1	f	%
BAJO	4	30.77
MEDIO	7	53.85
ALTO	2	15.38
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Identidad, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que 04 trabajadores se ubican en el nivel bajo y sólo 2 en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 03

Resultados de la Dimensión Desarrollo Personal de la variable trabajo en equipo

D2	f	%
BAJO	1	7.69
MEDIO	12	92.31
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Desarrollo Personal, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 1 trabajador en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 04

Resultados de la Dimensión Ejecución de la variable trabajo en equipo

D3	f	%
BAJO	4	30.77
MEDIO	9	69.23
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Ejecución, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 05

Resultados de la Dimensión Relaciones de la variable trabajo en equipo

D4	f	%
BAJO	4	30.77
MEDIO	5	38.46
ALTO	4	30.77
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Relaciones, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo (4), y el resto se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 06*Resultados de la Variable de la variable trabajo en equipo*

TRAB. EQU.	f	%
BAJO	2	15.38
MEDIO	11	84.62
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la variable trabajo en equipo, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen 2 trabajadores en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.

Resultados de la variable clima organizacional

Tabla 07*Resultados de la Dimensión Confianza de la variable clima organizacional*

D1	f	%
BAJO	0	0.00
MEDIO	11	84.62
ALTO	2	15.38
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Confianza, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen 2 trabajadores en el nivel alto, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel bajo, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 08

Resultados de la Dimensión Seguridad de la variable clima organizacional

D2	f	%
BAJO	3	23.08
MEDIO	10	76.92
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Seguridad, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 09

Resultados de la Dimensión Estimulación de la variable clima organizacional

D3	f	%
BAJO	2	15.38
MEDIO	7	53.85
ALTO	4	30.77
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Estimulación, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 2 trabajadores en el nivel bajo, mientras que 4 trabajadores se ubican en el nivel alto, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión.

Tabla 10

Resultados de la Dimensión Desarrollo Personal de la variable clima organizacional

D4	f	%
BAJO	2	15.38
MEDIO	11	84.62
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Dimensión Desarrollo Personal, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 2 trabajadores en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.

Tabla 11

Resultados de la Variable de la variable clima organizacional

SOCIALIZ.	f	%
BAJO	0	0.00
MEDIO	13	100.00
ALTO	0	0.00
TOTAL	13	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Observamos que en la Variable clima organizacional, todos los trabajadores se ubican en el nivel medio, y ningún trabajador se ubica en el nivel bajo ni logrado, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.

Resultados de la relación entre las variables de estudio

Utilizando el programa SPSS con los resultados de ambas variables tenemos el siguiente resultado:

Tabla 12

Resultados de la correlación de Variables

		Trabajo Equipo	Clima Organ.
Trabajo Equipo	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
Clima Organ	Correlación de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

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

Fuente: Elaboración según el instrumento

Como podemos observar la correlación de Pearson es alta y directa puesto que es igual a 0.950 y está muy cercana a 1; de igual manera es significativa, puesto que el Sig (bilateral) es menor que 0,05.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo de determinar el nivel de desarrollo de la variable Trabajo en equipo:

Con respecto a las dimensiones de la variable trabajo en equipo:

De acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Identidad, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que 01 trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; en las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Desarrollo Personal, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 1 trabajador en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; en las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Ejecución, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; también observamos que en la Dimensión Relaciones, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo (4), y el resto se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; y finalmente de acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la variable trabajo en equipo, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 1 trabajador en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.

Con respecto al objetivo de determinar el nivel de desarrollo de la variable clima organizacional:

Con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional:

De acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Confianza, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un trabajador en el nivel alto, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel bajo, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; también de acuerdo a las

tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Seguridad, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le siguen un considerable porcentaje en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; y luego de acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Estimulación, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue un trabajador en el nivel bajo, mientras que 2 trabajadores se ubican en el nivel alto, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada dimensión; lo mismo de acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la Dimensión Desarrollo Personal, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 1 trabajador en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable; y finalmente de acuerdo a las tablas presentadas en los resultados que en la Variable clima organizacional, La mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, y ningún trabajador se ubica en el nivel bajo ni logrado, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.

Por consiguiente, tanto en la Variable Trabajo en equipo como en la variable clima organizacional y al igual que sus dimensiones la mayoría de infantes se encuentra en un nivel de proceso, siguiendo un porcentaje considerable.

Con respecto al Objetivo de establecer el grado de relación de las variables, podemos observar la correlación de Pearson es alta y directa puesto que es igual a 0.950 y está muy cercana a 1; de igual manera es significativa, puesto que el Sig (bilateral) es menor que 0,05.

En cuanto a la significatividad de la relación, podemos decir que la relación alta y directa no sólo se da en la muestra, sino que ésta también se extiende a una población más grande, probando así con esto la hipótesis de la presente investigación.

En cuanto a lo que es alta y directa podemos decir que siendo la relación positiva, nos indica que si hay problemas en una variable, hay problemas en la otra variable; de igual manera si mejoramos una variable, se mejora la otra.

Esta situación observada en la presente investigación se relaciona con los antecedentes del presente estudio en la que si se aplica adecuadamente un programa de juegos entonces se mejora la socialización de los trabajadores, tal es el caso de Chavieri (2017) que en el trabajo de investigación trabajo en equipo y habilidades sociales en trabajadores del II ciclo de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz, Rímac. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre los trabajo en equipo y las habilidades sociales en trabajadores del II ciclo de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz, Rímac, 2016; en la investigación se ha empleado un diseño no experimental, transaccional. Por otro lado, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de naturaleza cualitativa, empleando el método hipotético deductivo Asimismo, se emplearon instrumentos como una guía de observación y un cuestionario con una muestra de 91 trabajadores del II ciclo de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz, Rímac, 2016. La conclusión permite afirmar que existe relación positiva muy alta ($r=0,980$) y significativa ($p=0,000$) entre los trabajo en equipo y las habilidades sociales en trabajadores del II ciclo de la Institución Educativa Alfredo Bonifaz, Rímac, 2016; además agregamos que través del juego se generan oportunidades de forma cooperativa para el desarrollo de las relaciones humanas, las responsabilidades individuales y colectivas, la creatividad, la resolución alternativa de conflictos, la comunicación, el trabajo en equipo, etc. Una de las características de los trabajo en equipo es que buscan desestructurar las actitudes que bloquean los elementos positivos, que son los que permiten una mejor convivencia en la sociedad y un desarrollo más pleno de la personalidad humana.

Lo mismo ocurre en Vásquez (2016) en su trabajo de investigación programa de juegos recreativos para mejorar la socialización de los trabajadores y niñas de 5 años del nivel inicial de la I. E. N° 329, Sarabamba – Chota; el objetivo de la investigación fue mejorar los niveles de Socialización de los estudiantes del II ciclo de la I. E. N° 329 Sarabamba – Chota. El estudio de la investigación fue desde el enfoque cuantitativo, utilizando un diseño pre experimental, se utilizó el instrumento de la encuesta con un solo grupo, con pre y post test, utilizando una muestra de 30 estudiantes, los resultados permiten confirmar que la aplicación del programa de juegos recreativos mejoró significativamente la socialización de los estudiantes del grupo de estudio; los resultados que aceptan la H1 y rechazan la H0, por lo tanto, el programa de juegos recreativos influye significativamente en el nivel de socialización de los trabajadores y niñas de 5 años de la I. E. N° 329 de

Sarabamba – Chota; y su conclusión permiten confirmar que la aplicación del programa de juegos recreativos mejoró significativamente la socialización de los estudiantes del grupo de estudio. Estos implican que este tipo de estrategias metodológicas deben extenderse y aplicarse en otros grados y niveles educativos; pero también se deben poner en práctica en otros contextos y tiempos; a esto agregamos que los juegos de grupo tienen gran trascendencia en distintos parámetros de la socialización infantil. Los trabajadores en sus juegos interactúan, cooperan con los iguales y desarrollan su conciencia moral, aprendiendo normas de comportamiento, que les serán útil para su vida adulta.

V. CONCLUSIONES.

1. En los resultados de la variable trabajo en equipo, vemos que la mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, le sigue 1 trabajador en el nivel bajo, mientras que ningún trabajador se ubica en el nivel alto, indicando con estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.
2. En los resultados que en la variable clima organizacional, la mayoría de trabajadores se ubican en el nivel medio, y ningún trabajador se ubica en el nivel bajo ni logrado, indicando con todos estos resultados dificultad en los estudiantes con la citada variable.
3. Con respecto al grado de relación de las variables, podemos observar la correlación de Pearson es alta y directa puesto que es igual a 0.950 y está muy cercana a 1; de igual manera es significativa, puesto que el Sig (bilateral) es menor que 0,05.
4. En cuanto a la significatividad de la relación, podemos decir **que** la relación alta y directa no sólo se da en la muestra, sino que ésta también se extiende a una población más grande, probando así con esto la hipótesis de la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados de la variable trabajo en equipo, que la mayoría salieron en un nivel medio y el resto se ubicó en el nivel bajo, donde ningún trabajador se ubica en el nivel alto, en la I.E. se debe organizar talleres de cómo trabajar en equipo en forma adecuada.
2. De acuerdo a los resultados de la variable clima organizacional, que todos salieron en un nivel medio y nadie se ubicó en el nivel bajo ni alto, por lo que en la I.E. se deben organizar talleres de cómo tener un clima organizacional adecuado.
3. Que se evalúe permanentemente las variables trabajo en equipo y clima organizacional para realizar medidas correctivas en beneficio de la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Alvarez, F. (2003). Técnicas y métodos que permiten identificar y reducir los costos de la calidad del servicio. Caracas.
- Arellano, R. (2012). Diferencias de la gestión entre el sector privado y el sector público. Lima, Perú.
- Barzelay, M. (1998). La nueva gestión pública y las nuevas pautas de desempeño laboral. Madrid, España.
- Boston, M. (1996). Teoría de los costes de transacción. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Buchanan. (1954). La producción es de titularidad pública o privada. Salamanca, España.
- Combs. (1976). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. Sevilla, España.
- Cordova, J. (2006). Una Organización centralizada en la Administración. Argentina, Argentina.
- Coromoto, N. (s.f.). *Calidad de servicio de las Escuelas Bolivarianas en Venezuela*. Tesis, Venezuela.
- Fernández, J. (2012). *Concepto de calidad de Servicio al usuario*. lima - Perú.
- Flanagan, J. (1954). El método del incidente crítico. Santiago de Chile, Chile.
- Herbert, S. (1947). Teoría del comportamiento organizacional. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Hernández, R. (2008). *Métodos de investigación*. México.
- Hood. (1991). Teoría de la Nueva Gestión Pública. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Izaguirre, M. (2011). *La aplicación de conocimientos neurocientíficos en el aula y la mejora de la calidad percibida del servicio educativo*. Tesis, Universidad San Martín de Porras - Perú, Lima.
- Jackson, P. (2001). La arquitectura pública entendida como la estructura organizativa óptima. España, España.
- Johnston. (1990). Los dos factores en el ámbito de la satisfacción del cliente. Sevilla, España.
- Koontz. (2004). Un equipo es un número reducido de personas con habilidades complementarias compartidas.
- Kroeger, A. (2005). *Concepto de Modelo Estratégico Actitudinal*. Venezuela.
- Maddox. (1981). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. Sevilla, España.
- Magic, J. (1990). Teoría del Trabajo en Equipo. Los Angeles, Estados Unidos.

- Manso, R. (2010). *Servicio de Referencia virtual: Propuesta de un Modelo basado en criterios de calidad y herramientas de la Web 2.0*. Tesis, La Habana - Cuba.
- Martín. (1993). *La nueva gestión pública: Evolución y tendencias*. Madrid, España.
- Maslow, A. (1960). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Nueva York, Estados Unidos.
- McGregor, D. (1964). *Teoría X y Teoría Y*. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Mera, H. (2012). *Programa Modelo de Desarrollo Multisectorial "PROMODEM" para mejorar la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas primaria y secundaria de la ciudad de Bagua Grande*. Tesis, Universidad César Vallejo de Chiclayo, Bagua Grande - Perú.
- Morín, E. (1998). *Teoría de la calidad total*. Francia, Francia.
- Mueller. (1998). *La teoría de la elección pública o "Public Choice"*. México, Mexico.
- Niskanen. (1971). *medidas para evitar el monopolio burocrático*. Salamanca, España.
- Nucci. (2001). *Teoría del dominio personal*. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Oldfield, L. (2001). *El nuevo institucionalismo y las instituciones públicas*. Salamanca, España.
- Osbone, F. (2001). *La revolución global con características esenciales y juicio inevitable*. Estados Unidos, Estados Unidos.
- Puiggrós, A. (1996). *Las políticas educativas Neoliberales y los sistemas escolares ineficientes*. México, México.
- Robbins. (1999). *La meta de los grupos en el trabajo es compartir información*.
- Romero, R. (2011). *Evaluación de la calidad del Servicio percibido en los centros de atención infantil temprana de la provincia de Málaga*. Málaga - España.
- Sánchez, A. (2013). *La gestión administrativa y sus bondades sociales*. Bagua Grande, Utcubamba, Perú.
- Senge, P. (1990). *Teoría de las Organizaciones inteligentes*. Madrid.
- Silva, E. (2012). *Programa Estratégico Actitudinal "PROEA" y su impacto en la resiliencia de los estudiantes de secundaria de los CEBA de Jaén y San Ignacio*. Tesis, Universidad César Vallejo de Chiclayo, Jaén - Cajamarca.
- Stoner. (1996). *El trabajo en equipo se presenta en el tema "Grupos y Comités"*.
- Teatreault. (1990). *La formación de la satisfacción. Insatisfacción del consumidor y del comportamiento de queja*. Valencia, España.
- UGEL-UTCUBAMBA. (2012). *Memoria de Gestión Anual*. Bagua Grande - Perú, Perú.

- UGEL UTCUBAMBA. . (2012). Manual de Organización y Funciones. Bagua Grande, Amazonas, Perú.
- UGEL UTCUBAMBA (2012). Memoria Anual de la UGEL. Baagua Grande, Utcubamba, Perú.
- Williamson, O. (1975). Costes de transacción asociados a la firma de contratos. Valencia, España.
- Zamudio, R. (2010). *Disciplina Escolar: Desarrollo y aplicación de un programa Actitudinal - Cognitivo para la transformación permanente del profesorado de Educación primaria*. Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona - España.

**ANEXOS
ANEXO 01**

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Género: M () F () **Edad:** _____ años.

MARCA TU RESPUESTA CON X EN EL RECUADRO SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN IDENTIDAD						
01	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.					
02	Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo.					
03	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.					
04	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
05	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.					
06	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
07	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.					
08	El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.					
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN						
09	El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.					
10	La comunicación es clara, fluida, precisa.					
11	Se escuchan las opiniones de todos.					
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.					
13	Las decisiones se toman por consenso.					
14	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.					

15	Es crítico ante la información que recibe.					
DIMENSIÓN EJECUCIÓN						
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.					
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.					
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.					
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
DIMENSIÓN REGULACIÓN						
22	Es puntual en la entrega de los trabajos					
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado.					
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.					
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.					
26	Se integra bien diferentes equipos.					
27	Es solidario con las decisiones del grupo.					

Gracias por su ayuda.

ANEXO 02
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimado (a) profesor (a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
01	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					
02	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.					
03	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
04	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
05	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					
06	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.					
07	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.					
08	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
09	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.					
10	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.					
11	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
12	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	La información de interés debe ser compartida con los demás.					
14	Presto atención a los comunicados que emite el director					
15	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.					

Gracias por su ayuda.

Validación de los instrumentos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, _____



 Docente de la Carrera de Educación
 del Instituto Pedagógico



DNI N° 66702840

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

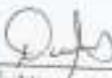
N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por la investigadora

VII. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 DNI N° 41073751

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, _____


 Dr. Alejandro Sánchez
 ALICIA SANCHEZ
 "ALEJANDRO SANCHEZ SANCHEZ"

DNI N° 14019497