



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Efectos de un programa de trabajo en equipo, para mejorar el
clima institucional en colaboradores y padres de familia de la
Institución Educativa estatal 304, Morropón, Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración en la Educación

AUTOR:

Osores Perales, Leydi Yasmín (ORCID: 0000-0003-4438-5451)

ASESOR:

Dr. Arévalo, Edmundo (ORCID: 0000 -0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por dame la bendición y haberme permitido lograr una de mis metas profesionales. A mi familia, quienes siempre me motivan y confían en mí, por su apoyo incondicional en todo momento, por sus sabios consejos, y sus valores.

Todos ustedes hicieron posible este logro académico.

Agradecimiento:

Agradecer infinitamente a Dios, por regalarme la vida y salud, al Dr. Edmundo Arévalo, maestro y asesor de tesis por brindarme los conocimientos, tiempo y dedicación.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todos mis docentes a lo largo de la maestría, por los conocimientos y enseñanzas brindadas.

Agradecer a la I.E 304, por brindarme la autorización y facilidades para el desarrollo de la presente tesis. A los expertos que validaron los instrumentos de la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	04
III. MÉTODOLÓGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	51
Referencias.....	52
Anexos.....	62
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 2. Cuestionario para medir Clima Institucional	
Anexo 3. Hoja de validación de jueces	
Anexo 4. Propuesta de Sesiones de Trabajo en equipo	
Anexo 5. Validación de propuesta de Trabajo en equipo	
Anexo 6. Consentimiento informado	
Anexo 7. Pruebas de normalidad y evidencias del SPSS	

Anexo 8. Cálculo de alfa de cronbach

Anexo 9. Evidencias fotográficas del programa aplicado

Índice de Tablas

Tabla 1. Población en estudio por género y edad.....	18
Tabla 2. Nivel de clima institucional el pre test	22
Tabla 3. Cuadro comparativo del sistema de valores en el pre test	24
Tabla 4. Cuadro comparativo del sistema de creencias en el pre test	26
Tabla 5. Sesiones de Trabajo en equipo aplicadas al grupo Experimental	27
Tabla 6. Resultados del nivel del clima institucional en el pre test y post test del grupo experimental.....	32
Tabla 7. Resultados del nivel del clima institucional en el pre test y post test del grupo control.....	34
Tabla 8. Resultados de normalidad para pre test y post test.....	36

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de clima institucional en el pre test.....	23
Figura 2. Nivel del clima institucional en la dimensión sistema de Relaciones en el pre test	25
Figura 3. Collage de imágenes de la aplicación del programa de Trabajo en equipo	31
Figura 4. Resultados del nivel del clima institucional en el pre test y post test del grupo experimental.....	33
Figura 6. Resultados del nivel del clima institucional en el pre test y post test del grupo control.....	35
Figura 8. Gráfico de la normal en el pre test y post test.....	37
Figura 9. Resultado de las diferencias de varianzas del pre test y post test.....	38
Figura 10. Prueba interna del pre test y post test en grupo experimental y grupo control.....	40

Resumen

Un clima institucional muy favorable entre colaboradores y padres de familia de los centros educativos es indispensable en la actualidad, por lo que se propuso como objetivo general determinar los efectos positivos del programa de trabajo en equipos, para mejorar el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la I.E. estatal 304, Morropón. En una investigación aplicada con diseño cuasi experimental y muestra de 24 personas, se aplicó un cuestionario validado por tres jueces, con un valor de Aiken de 1 y valor de confiabilidad alfa de cronbach de ,844. Resultó un clima *muy desfavorable* para el 100% de los participantes en el pre test mientras en el pos test el 75% lo valoró como *medianamente favorable* y el 25% como *muy favorable*. Se aplicaron quince sesiones al grupo experimental y con un valor de prueba T $p=0.499$ se comprueba que no existen diferencia de medias en el pre test, pero si diferencias de medias en el post test con un valor de $p=0,000$ por lo que se demuestra, en conclusión, que existen efectos positivos del programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en la unidad educativa 304 de Morropón.

Palabras Clave: Clima Institucional, Trabajo en equipo, relaciones interpersonales, valores institucionales.

Abstract

A very favorable institutional climate between collaborators and parents of educational centers is essential at present, so it was proposed as a general objective to determine the positive effects of the teamwork program, to improve the institutional climate between collaborators and parents of EI family state 304, Morropón. In an applied research with a quasi-experimental design and a sample of 24 people, a questionnaire validated by three judges was applied, with an Aiken value of 1 and Cronbach's alpha reliability value of .844. A very unfavorable climate was found for 100% of the participants in the pre-test, while in the post-test, 75% valued it as moderately favorable and 25% as very favorable. Fifteen sessions were applied to the experimental group and with a test value $T p = 0.499$ it is verified that there are no differences of means in the pre-test, but there are differences of means in the post-test with a value of $p = 0.000$, therefore shows, in conclusion, that there are positive effects of the teamwork program to improve the institutional climate in educational unit 304 in Morropón.

Keywords: Institutional Climate, Teamwork, interpersonal relationships, institutional values.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es necesario para el fortalecimiento del clima institucional de los centros educativos, trabajar en equipo colaboradores y padres de familia. Según Mallqui Bustillos, A. (2018) es el ambiente de trabajo que afecta la convivencia, las relaciones interpersonales y el liderazgo. Para Cruz Arce, M. (2018) este trabajo en equipo se basa en estrategias como la comunicación y colaboración para los logros de la organización. Empero, el trabajo en equipo, se dificulta porque amerita el establecimiento de objetivos claros, organización y designación de funciones (Sotelo Asef, J. & Figueroa González, E., 2017).

En estos tiempos, la comunicación es mayormente virtual, y en ocasiones en los centros educativos se presentan conflictos internos, así como, la dificultad para mantener relaciones interpersonales en buenos términos. Según, Vila Benites, M (2018), una importante cantidad de instituciones peruanas, adolecen de eficiente y eficaz organización, ya que los funcionarios y colaboradores no han sido preparados para ser unos gerentes estratégicos, motivo por lo que se genera un clima institucional desagradable, explicados según Chiavenato, (2014) por decisiones apresuradas, con objetivos no claros, mala comunicación, falta de cooperación y compañerismo, desinterés, y más.

Tomando en cuenta la matriz FODA aplicada a la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura , entre las principales debilidades encontradas destaca que; “algunos padres no respetan el horario de entrada”, “algunos docentes no tienen tiempo disponible”, “padres de familia que en su minoría incumplen los acuerdos de convivencia”, y entre las amenazas señalan; “algunos docentes son contratados y tienen dificultades para ajustarse a enfoques por competencias”, “algunos padres mandan a sus hijos para que les enseñen por las tardes con el método tradicional”, “padres irresponsables que no asisten a las reuniones”. (PEI-304-2020).

La falta de trabajo en equipo entre los colaboradores y padres de familias, ha traído como consecuencia que no se cumplan los objetivos trazados, lo que origina un ambiente laboral poco favorable, por lo que se hace necesario, plantearse la siguiente interrogante como trabajo de investigación: ¿El programa trabajo en equipo mejorara el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 Morropón, Piura?

La investigación del presente estudio se justifica en primer lugar, porque es un tema de relevancia social ya que involucra miembros de un entorno importante de la sociedad, específicamente el sector educativo sobre todo a nivel inicial, en donde debe haber un mayor compromiso entre padres y colaboradores para fortalecer el clima institucional y así poder impartir una educación de calidad. En segundo lugar, justifica su importancia, debido a que las conclusiones del trabajo, en cuanto a la aplicación de tareas que promueven el trabajo en equipo tanto como el fortalecimiento del clima dentro de las instituciones, pueden ser aplicados a beneficio de otras instituciones educativas.

En tercer lugar, porque reforzará el valor teórico de los paradigmas del clima institucional y el trabajo en equipo en entornos educativos. Aplicar una propuesta de trabajo en equipo para la institución, tiene importancia para la comunidad educativa debido a que puede mejorar la calidad de la educación impartida, así como el encuentro positivo con los padres y representantes de familia. Finalmente, justifica su desarrollo la utilidad metodológica que brinda, a partir del diseño de un instrumento validado para el recojo de datos que permita analizar estas variables en estudio.

El objetivo general del proyecto es: Demostrar los efectos positivos del programa de trabajo en equipo, para mejorar el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la I.E. estatal 304, Morropón, Piura, 2021.

Como objetivos específicos se presentan: Primero, Diagnosticar el clima institucional, en los colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón,

Piura. Segundo, Aplicar un programa de trabajo en equipo con estrategias de organización, utilizando como herramientas la comunicación, participación y cooperación entre los colaboradores y padres de familia que integran la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura. Tercero, Identificar los efectos del programa de trabajo en equipo aplicado para mejorar el clima institucional de colaboradores y padres de familia, de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura.

Como hipótesis de Investigación surge lo siguiente:

Hi: El programa de trabajo en equipo, tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

Ho: El programa de trabajo en equipo, no tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestran como antecedentes, investigaciones a nivel del país e internacional, relacionadas con las variables en estudio.

De la variable independiente a nivel internacional, Giraldo Gantiva, P., Monroy, F. & Santamaría L. (2019) en su trabajo de investigación en la facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia, analizaron la capacidad de empresas del área de publicidad y producción de tecnología, en desarrollar en los trabajadores de organizaciones, habilidades de trabajo en equipo basado en relaciones interpersonales y propósito en común. En la primera utilizó como prueba piloto el estudio de caso único, en segunda, el análisis correlacional y en la tercera etapa, utilizó el estudio multicazos con el que pudo reproducir una misma situación de la primera etapa, a partir de ciertas adaptaciones. Como resultados, probó que la normativa aporta libertad a las facultades para que puedan adoptar un modelo de organización que sea conveniente. Concluye que el enfoque de la escuela de fisioterapia de Cataluña está en este momento, en una primera etapa.

Aguiar Enríquez, H. (2016), en Quetzaltenango, Guatemala, en su tesis de maestría tipo descriptiva, tuvo como muestra a colaboradores del Hotel del Campo de, con uso de un cuestionario. Como resultado el 91% de colaboradores marcaron Sí, a todas las preguntas según indicadores como el, sentido de pertenencia, un clima laboral efectivo, cohesión e integración. Se concluye en que el trabajo en equipo en esta empresa, está vinculado al clima laboral, lo cual promueve la unión de un propósito a través de los aportes de sus miembros. Se recomienda así, fortalecer los equipos de trabajo por medio de las formaciones.

De la variable dependiente a nivel internacional, Rodríguez Morales, C. & Jaramillo Jaramillo, C. (2020) en Quito, Ecuador, en su tesis de maestría con enfoque cuantitativo de tipo correlacional, trabajó con 160 docentes y 30 directoras de educación inicial en un programa que relaciona liderazgo y clima institucional. Como resultado, tuvo 561 alcances, de los cuales 210 pudieron ver la publicación,

y se presentan 336 interacciones. Así concluye que hay estrechez entre el ejercicio del líder transformacional y el ambiente de la institución, de este modo, los resultados superaron las expectativas de alcance y aceptación que tenían sobre esta plataforma tecnológica.

Paz Martínez, R., Martínez Canales, S. y Méndez Solís, E. (2019), Managua, Nicaragua, en su tesis con enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, en una muestra seleccionada de 7 docentes, y 36 alumnos, directora y subdirectora, se les aplicó una encuesta. Los resultados sugieren que el ambiente laboral es estable en cuanto a la manera como se relacionan las personas, no obstante, sin embargo, hay elementos que no favorecen el desarrollo eficaz de las actividades, entre ellas, el cambio de cargo directivo una vez al año, situación que provoca poca incertidumbre ante los esquemas de trabajo de los maestros. Concluye que la directiva no debe cambiar tan seguido para conocer a sus docentes.

De la variable independiente en el ámbito nacional, Lapa Atao, E. (2020) en Huanta, Perú, en su investigación aplicada de tipo experimental, el autor en una muestra de 35 funcionarios de la municipalidad, aplicó un cuestionario tipo Likert. Resultó que existe entre el trabajo en equipo y el clima organizacional una relación, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.888$ y un resultado de error de 0.000 por lo que se acepta como válida la hipótesis y queda confirmada la relación. Se concluye en la necesidad de implementar tres actividades para promover una cultura preventiva, incrementar el bienestar y la permanencia de los docentes dentro de la institución.

Mallqui Bustillos, A. (2018) en Huánuco, Perú, en su tesis de maestría de tipo correlacional transversal, a una muestra de 42 docentes seleccionados con un muestreo aleatorio, aplicó un cuestionario como instrumento. Para validar los instrumentos fue necesario usar el estadístico de Cronbach, con resultado de 0.781 y 0.824 de confiabilidad. La correlación de Spearman obtuvo un grado de $= 0,499$ lo cual significa que tiene una correlación moderada y positiva, así la significancia de $(p= 0,001)$ es menor a $\alpha= 0,05$, entonces la hipótesis es necesario rechazarla.

Concluye probando la afirmación que, eficiencia laboral tiene relación con el clima institucional dentro de la Escuela.

De la variable dependiente a nivel nacional, Vila Benites, M (2018) en Jaén, Perú, su tesis de tipo propositiva no experimental, utilizó una muestra de 58 trabajadores aplicando como instrumento una encuesta y una Ficha de observación que permita valorar, verificar y aplicar las estrategias de trabajo en equipo. Como resultados los datos iniciales presentaron una valoración negativa del clima institucional del 93%. Luego de la propuesta, se establecieron de manera democrática sus normas de convivencia para trabajar con todas las disciplinas, mejorando los vínculos laborales. Concluye que un programa que refuerce los lazos de trabajo mejorará el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Jaén.

Matamoros Paitán, R. y Ñahuincopa Unocc, M. (2018) en Huancavelica, Perú, realizó su estudio correlativo con las variables trabajo en equipo y clima laboral, con una muestra de 30 docentes a quienes aplicó un instrumento. Los datos se analizaron con estadística de correlación “r” de Pearson, “t” de Student y el programa estadístico SPSS. Como resultado el 93,3% de los docentes creen que el trabajo interdepartamental es favorable y el 3,7% señala que puede ser muy favorable. Concluye evidenciando los lazos positivos que ambas variables en estudio poseen, con una correlación de 0,92 y la probabilidad asociada es $P(t>12) = 0,0 < 0,05$, lo cual indica una correlación significativa.

A continuación, los aspectos teóricos más relevantes que permiten sustentar esta investigación. Para ello, en primer lugar, se analizará la variable independiente, Trabajo en equipo.

Para Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019), el surgimiento de los grupos laborales se centra en la comunicación, en compartir pensamientos e ideas. Es común definir el equipo como varias personas que se relacionan entre sí para lograr un objetivo. Así, trabajar en equipo, es una manera de organizar la gestión laboral donde un grupo de personas se compenetran para alcanzar una meta que todos compartan y esté delimitada, dando uso a su empatía,

sinergia, destrezas, capacidades individuales y colectivas, enfocadas en el bien colectivo.

Según París Mañas, G., Mas Torelló, O., & Torrelles Nadal, C. (2016) las personas en el trabajo, están relacionadas intercambiando información e ideas entre ellas, asignar tareas y responsabilidades, resolver problemas y conflictos que se presentan, favoreciendo a la mejora y beneficio de todos, a través de dinámicas de trabajo grupal donde la información, las habilidades y actitudes, potencian la colaboración entre ellas, para lograr objetivos comunes. De hecho, según, Aguilar Enríquez, H. (2016) la propia organización está fundamentada en el trabajo que realizan los empleados en grupos y no como individuos aislados.

Para estudiar el Trabajo en Equipo, se consultó el Enfoque Sociocultural de Vygotsky (1896-1934), un psicólogo ruso que estudió el aprendizaje colaborativo. Vila Benites, M. (2018), señala que, para este autor, la persona es parte del acontecer socio histórico en el cual, el lenguaje tiene papel importante, y el encuentro de la persona con su ambiente social y cultural, es determinante en sus conocimientos. Así, el personal colaborativo y padres de familia de la Institución Estatal 304, se interrelacionan de acuerdo a su pasado histórico, tratando de explotar al máximo sus fortalezas y donde los patrones culturales son básicos.

Vygotsky asegura, que la internalización refiere etapas de autoconstrucción y reconstrucción que se lleva a cabo en la mente, es decir q esto se presenta desde que se nace y comienza a intercambiar en un medio familiar y escolar con características socio culturales determinadas, de este modo, las experiencias se van transformando paulatinamente, en la mente (Charry, H. 2013). Otra contribución de él, es la interrelación entre el lenguaje y el pensamiento. De este modo, señala el autor, el pensamiento y la palabra están totalmente ligados, así, la cooperación y la comunicación son básicas para fortalecer el trabajo en equipo.

Según Brunet (1999 en Vera Peña, H. 2018), el trabajo en equipo, consiste en intercambios constructivos entre los participantes facilitando una división

equitativa del trabajo, según los objetivos establecidos entre todos para obtener resultados beneficiosos tanto para ellos, como para el crecimiento del equipo, de esta forma, se instaura una dinámica favorable entre los participantes. Eso es posible con el uso de estrategias, procedimientos y metodologías que apuntan al logro de metas. Asimismo, es indudable que este grupo de personas, deben desarrollar sus capacidades complementarias y una responsabilidad mutua compartida.

Trabajar en grupos efectivos, es importante porque da la oportunidad de conocer modelos de gestión con resultados efectivos y eficientes. De este modo, si es un grupo de trabajo se transforma en un patrón de imitar, estará vinculado a un liderazgo estimulante, lo contrario sería, un grupo de trabajo que cumple sus resultados, pero a largo plazo. (Arce, Y. 2020). Por un lado, permite agilizar hacer más óptimos los procesos de elaboración, y, por otra, hay una mejora del clima laboral, por lo que lo que es obligación, se vuelve un reto común que motiva a trabajar de forma armónica; a la vez que se comparten experiencias y momentos vividos.

Desde este punto de vista, las relaciones laborales, requieren del reconocimiento mutuo, compañerismo, asignación de roles de los miembros del área laboral, imprimir dinámicas para elevar la autoestima y la estabilidad laboral. Ayovi Caicedo, J. (2019) sostiene, que es un concepto que encierra en sí mismo, la transformación de la organización a través de prácticas de cohesión y unión, lo cual es sinónimo de producción, competitividad y alcance de metas. El trabajo en equipo, debe estimular la necesidad de mejorar de forma continua para cumplir con la misión establecida y las conductas.

De esta manera, la autora recomienda que una propuesta de trabajo en equipo debe incluir: escuchar a los demás, encontrar el consenso sin refutar airadamente, las opiniones emitidas por otros compañeros. Esto significa, dirigir los aportes hacia las ideas y no hacia quien las emite, favorecer el trabajo y las ideas del resto del grupo, defender las propuestas si son correctas, pero sin exceso. Entonces, se genera así, un espacio de confianza, respeto mutuo y cooperación,

el cual es apropiado tanto a nivel del desarrollo personal como el clima institucional o laboral. (Gastañadui Ariza, R. y Purizaca Díaz. C. 2018).

Para la formación del equipo en el ámbito laboral, se debe asumir diferentes roles, así como compartir experiencias, diálogos, actividades lúdicas, entre otros. Luego, se procede a designar al líder y éste debe establecer estrategias que potencien la integración, con la intención de unir a todo el grupo. En línea con los aportes del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2015), se sugiere a los directivos crear grupos colaborativos, y estimular estados de ánimo laboriosos, con personal motivado y centrado en la calidad de la educación. Asimismo, es imprescindible el conocimiento de los objetivos institucionales y la identificación o sentido de pertenencia de los trabajadores.

Torrelles, C.; *et al.* (2011), realizaron un estudio de las competencias de Trabajo en Equipo el cual se enfocó específicamente en el entorno escolar. Allí se resumen las posturas de varios estudiosos del tema y se establecen siete dimensiones para el estudio del trabajo en equipo, no obstante, esta investigación asume dos dimensiones propuestas por Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). De igual forma, Vila Benítez. M. (2018), retoma esta propuesta.

La primera dimensión es definida como identificación del equipo en la cual consideran el conocimiento de la misión, los objetivos institucionales, la asignación de roles. La segunda tiene que ver con las formas de gestión y autogestión de la organización, que considera estrategias de Cooperación, o equipo presto para la tarea con disposición a colaborar y a compartir ideas; Participación; con una comunicación dialógica, creando un clima democrático, de escucha a los otros y sus desacuerdos, y Comunicación, creando un clima donde cada integrante pueda expresarse con libertad sin el temor de ser juzgado por sus congéneres.

Para Saldaña Dávalos, Y. (2018), la importancia del trabajo colaborativo, está en el hecho que el trabajo en grupo y de las relaciones interpersonales entre los trabajadores, requiere el desarrollo de un objetivo común que además esté orientado a afianzar la identidad institucional, la integración y la comunicación, como política corporativa.

Para fundamentar este proyecto de investigación, también se analizará la variable dependiente Clima Institucional.

Según Alves (2000 citado en Reto Huaranga, A. 2018): El clima es la opinión de los funcionarios acerca de una realidad objetiva. Un buen clima institucional está fortalecido con niveles de intercambio verbal respetuoso, con la presencia de valores y sentimientos de pertenencia, fomentado por un ambiente de amistad, aceptación y apoyo colectivo, junto con una sensación colectiva satisfactoria. MINEDU (2017) por su parte lo define como la percepción general que tiene el personal acerca de su entorno institucional y respecto de las condiciones en las que se desenvuelve ésta, sus relaciones interpersonales y sus creencias o valores.

Donoso Díaz, S. & Benavides Moreno, N. (2018) señalan que el clima laboral es el sentimiento interno que se forma determinado en parte, con la manera como se gerencia o ejerce el liderazgo. Por tal, la convivencia que allí se desarrollan es resultado de un aporte colectivo. De ahí la importancia de desarrollar en colaboradores y docentes, iniciativas que favorecen relaciones armoniosas, con un liderazgo motivador y enriquecedor, que aplique estrategias que promuevan ambientes laborales con características favorables al proceso educativo.

El Clima Organizacional en Likert señala que las conductas de los trabajadores dependientes, se debe en gran medida, de las conductas de los administrativos y las condiciones percibidas de las organizaciones, por lo tanto, afirma que cada reacción estará influenciada por su percepción, la cual está cargada de aquellas actitudes y conductas propias de la convivencia social en la organización. Así, el medio ambiente de las personas y la infraestructura, se convierte en el objeto de estudio del Clima Institucional, es decir sitio donde se labora, que afecta la satisfacción y por ende la productividad.

Esta visión del clima institucional, se ajusta al enfoque de Brunet (1987), pues señala que, las variables que forman la Institución interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones. En consecuencia, estas variables

percibidas por los miembros de la comunidad educativa, definen reglas de convivencia y expectativas informales de la organización. En esta percepción también influyen, los atributos individuales, pues si una persona percibe hostilidad en el ambiente, tendrá la disposición a defenderse, para crear un equilibrio con su medio. (Brunet, 2004, citado en Vila Benites, M. 2018).

En esta investigación se asumirá el enfoque que el MINEDU (s/f), ha preparado para referirse el entorno escolar donde ha definido el clima escolar, tomando en consideración los estudios sobre eficacia escolar. Desde esta línea, señala que la participación y el clima laboral para la escuela debe contribuir al fortalecimiento de las capacidades del personal directivos hacia el liderazgo pedagógico, en búsqueda de una gestión democrática.

Este concepto de clima escolar nace de la noción de clima organizacional propia del mundo empresarial. Señala MINEDU (s/f) que es conveniente tener en cuenta estas bases, puesto que la escuela es también una organización laboral, donde trabajan adultos, empero, no lo define el ser una comunidad educativa que vive para formar integralmente a los niños y jóvenes. Entonces, visto así, el clima institucional, desde esta perspectiva, no sólo afecta a sus docentes y colaboradores, sino que involucra a padres de familia y estudiantes en general.

Según Lapa Atao, E. (2020), el estudio del clima institucional permite medir una serie de aspectos, con el fin de tomar medidas, entre ellas destacan: relaciones interpersonales y formas de relacionarse, las condiciones existentes y normas de convivencia establecidas entre las personas y el tipo de liderazgo ejercido al momento de desarrollar los procesos y asignaciones. El clima en ambientes laborales se consagra por su utilidad para ejercer acciones de cambio proclives a la consecución de la excelencia académica deseada.

Son variados los beneficios que se logran aplicar con un estudio de clima. Rivera Samaniego, K. J., Mamani Flores, M., & Pari Quispe, D. (2021) lo define como el estado anímico que, a través de métodos psicosociológicos, puede ser estudiado y cuantificado en toda organización, y así medir la moral individual y

colectiva que tiene. El ambiente laboral es uno de los factores determinantes que favorece, la innovación y cambios dentro de las organizaciones educativas, así como los procesos organizativos y de gestión, afectados por todo tipo de elementos. (Bris Martin, M. 2018)

Las dimensiones de la vida escolar, están relacionadas con el clima escolar, es decir, con las relaciones entre las personas, los enfoques de enseñanza - aprendizaje, el sentido de seguridad, y los procesos de mejora (Minedu 2016b; Thapa et al. 2013). Frisancho (2016) sintetiza en tres sus grandes componentes que servirán de dimensiones de estudio:

Primera las características físicas de la institución educativa. No obstante, esta investigación, no tomará en cuenta esta dimensión. Se considerará la dimensión sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar), que trata sobre las relaciones interpersonales trato equitativo y justo, el grado en que la escuela involucra a los padres de familia, y la comunicación que refiere a la manera de dar información, y cómo se involucra a la comunidad escolar en la toma de decisiones. La otra dimensión a considerar es el sistema de creencias y valores que son parte de los miembros de las escuelas (cultura escolar), reglamentos y normas que establecen la vida escolar, ritos y ceremonias.

Para Cruzado Bustamante, y Segura Galán, H. (2018), las mediciones periódicas del clima institucional aportarán datos las autoridades sobre logros en las áreas, nivel de satisfacción laboral, entre otros aspectos. Sánchez Almeida, T., *et al*(2020), en su investigación, incorporan las características de un diagnóstico organizacional que incluya la medición del clima laboral como una tarea que produce beneficios a la dirección de la organización. En este caso, permitiría abordar y mejorar el clima existente en la I. E. estatal 304 de Morropón, Piura.

De este modo, medir el clima institucional puede: Pretender relaciones entre variables de la organización y su medio para mejorar las organizaciones, evaluar el proceso integral del que forman parte diversos representantes, grupos de interés o colaboradores. medir el proceso humano afectado percepciones, opiniones,

valores prejuicios de las personas o como señalarían Bacila, M., & Titu, A. (2018), el capital intelectual, visto como un sistema dinámico de recursos y actividades intangibles que subyacen a las organizaciones.

En este sentido, toda escuela tiene una cultura organizacional, en el que se desarrolla un clima escolar que debe estar relacionado con el ambiente y clima del proceso del modo de enseñar, el aprendizaje y la calidad durante la interacción de todos los integrantes de la institución. Para Iglesias Armenteros, A. & Torres Esperón, J., una administración exitosa, generalmente posee un clima institucional positivo, sin resistirse al cambio eficaz y con la presencia de colaboradores orgullosos (2018). Esto es beneficioso para la escuela.

A continuación, los principales conceptos que orientan la investigación.

Trabajo en Equipo: Según París, Mas, Torrelles (2016, citado en Lapa Atao, E. 2020, p23). Conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que promueven la colaboración entre los trabajadores en la realización de actividades y lograr objetivos comunes, intercambiando información, distribuyendo tareas, asumiendo responsabilidades, resolviendo las dificultades que se presentan, contribuyendo de este modo, a la mejora y desarrollo colectivo.

Programa de estrategias del Trabajo en equipo: Según Vila Benites, M. (2018), es un conjunto de estrategias organizadas donde se plantean y ejecutan proyectos a fin de mejorar los procesos. Involucra reuniones, talleres, charlas y ponencias con todos los docentes mediante la aplicación del trabajo en equipo lo que redundará en el mejoramiento del clima institucional. (p.55).

Dimensiones del Trabajo en Equipo: Para Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. 2006 en Vila Benítez. M. 2018). La primera dimensión es definida como identificación del equipo en la cual consideran el conocimiento de la misión, los objetivos institucionales, la asignación de roles. La segunda tiene que ver con las formas de gestión y autogestión de la organización, que incluye: Cooperación, equipo presto para la tarea con disposición a colaborar y a intercambiar

conocimientos y destrezas. Participación; con buenas comunicaciones interpersonales, creando un clima democrático, de escucha a los otros y sus desacuerdos. Comunicación, creando un clima democrático donde cada persona pueda expresarse libremente sin ser juzgado por sus compañeros. (p.32)

Clima Institucional: Según Chuquimango Cortes, C., *et al* (2009, en Peña Vera, H. 2018, p. 45) es el grupo de características del medio ambiente de trabajo que promueve la autoestima, empatía, capacidad para resolver conflictos, propiciar la negociación, el consenso y la toma de decisiones dentro de gestión educativa.

Clima Escolar: MINEDU (s/f), suele referirse a la manera cómo perciben las dimensiones de la vida escolar, tales como las relaciones entre los miembros, la enseñanza y el aprendizaje, el sentido de seguridad, su ambiente y procesos de cambio positivo.

II. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El presente proyecto es una investigación de tipo aplicada a cuál está dirigida a cubrir o resolver alguna necesidad sentida y específica con el uso de métodos y procedimientos científicos. (CONCYTEC 2018).

La investigación utilizó un diseño cuasi experimental el cual es definido como aquel que utiliza grupos ya constituidos, un grupo experimental y uno control o testigo (Hernández Sampieri, R., *et al* (2014).

GEx	Ob1	X	Ob2
GCt	Ob3	–	Ob4

Dónde:

GEx = Grupo experimental.

GCt = Grupo control.

Ob1= Observaciones del clima institucional en el denominado grupo experimental, mediante la aplicación del pre-test.

Ob3= Observaciones obtenidas del clima institucional en el denominado grupo control, durante la aplicación del pre-test.

X = Tratamiento o aplicación de la variable programa de trabajo en equipo.

Ob2= Observaciones obtenidas del clima institucional en el grupo experimental, durante el post-test.

Ob4= Observaciones obtenidas del clima institucional en el grupo control, durante el post-test.

3.2. Variables y operacionalización:

La variable independiente Trabajo en equipo:

Según París, Mas, Torrelles (2016, citado en Lapa Atao, E. 2020, p23) es un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que favorecen la colaboración entre personas con la finalidad de tener logros comunes, .

Operacionalmente, se considera a las estrategias destinadas a fortalecer la identidad institucional y el trabajo colaborativo dentro de la I.E. para mejorar el clima institucional

Esta variable se abordará con un programa de 15 sesiones de trabajo en equipo, que responden a dos dimensiones y cinco indicadores. (ver anexo 4). La primera dimensión. Identidad Institucional: indicador Organización, con dos sesiones, La Sesión 1 clima Institucional y Sesión 15 sinergia, juntos somos más. El indicador Objetivos e intereses comunes, con la Sesión 2 compromisos institucionales, Sesión 3 valores institucionales y sesión 12 la escuela constructivista.

La segunda dimensión: Trabajo colaborativo, en el primer indicador, Participación, la Sesión 4 toma de decisiones, Sesión 5 empatía, Sesión 6 inteligencia emocional y Sesión 11 resolución de conflictos. Indicador Cooperación, con la Sesión 7 trabajo colaborativo, Sesión 8 Trabajo en equipos y Sesión 14 Solidaridad. Indicador Comunicación con la Sesión 9 comunicación asertiva, Sesión 10 habilidades comunicativas, Sesión 13 entornos virtuales.

Para el desarrollo de las dimensiones en la propuesta de la variable independiente, trabajo en equipo, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores por dimensión: Identificación del equipo: incluye. Organización y objetivos

institucionales, y la otra dimensión: gestión del equipo, que incluye Cooperación, Participación y Comunicación

La variable dependiente clima institucional.

Está referido a la percepción que se forman los colaboradores, docentes y padres de familia, acerca de las relaciones de convivencia y el sistema de creencias o cultura escolar. (Frisancho Hidalgo, S. 2016 citado en Minedu 2017).

Operacionalmente, será considerada la percepción que tienen los padres de familia y los colaboradores de las relaciones interpersonales y el sistema de valores de la institución educativa.

Será estudiada a través de las dimensiones establecidas por MINEDU (2016) para el estudio del clima institucional y escolar. Las dimensiones seleccionadas son: El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar), que mide las relaciones interpersonales, y la comunicación, Adicionalmente, está el sistema de creencias y valores que son parte de los miembros de las escuelas (cultura escolar), reglamentos y normas que establecen la vida escolar, ritos y ceremonias.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Comparten unas especificaciones, por lo que poseen características comunes y son posibles incorporarlos en un estudio. (Hernández Sampieri, *et al*, 2014). En nuestro caso en este trabajo la población está constituida por 127 personas de los cuales 12 son colaboradores y 115 padres de familia, hombres y mujeres.

Utilizando el criterio de conveniencia y con el objetivo de homogeneizar la muestra, como hay 12 colaboradores, también se seleccionaron 12 padres de familia según los criterios de inclusión, por tal, los grupos quedaron conformados con 6 colaboradores y 6 padres de familia cada uno, quedando 12 personas en el

grupo experimental y 12 para el grupo control por lo que la muestra es de 24 personas

Se utilizó un muestreo no aleatorio intencional para la conformación de los grupos, considerando que puedan ser incluidos. Se sustenta según Otzen, y Manterola, (2017) porque facilita seleccionar los individuos que acepten participar de acuerdo a los criterios del investigador. Esto dado la proximidad de los sujetos para el investigador.

Tabla 1.

Población del estudio por género y edad

Género	edades	N	%
Masculino	24	2	50
	29	1	25
	31	1	25
	Sub total	4	100
Femenino	19	2	10
	23	3	15
	24	3	15
	25	2	10
	28	3	15
	31	2	10
	33	1	5
	39	3	15
42	1	5	
	Sub total	20	100
Total...		24	100

Fuentes: datos obtenidos durante las dinámicas

Criterios de inclusión y exclusión:

Para ser elegibles dentro del trabajo, se tomaron en cuenta personas mayores de edad altamente involucradas con la I.E. 304 de Piura, que posean por lo menos 1 año de vinculación con la institución, como colaborador o padre de familia.

Unidad de análisis:

Los colaboradores y padres de familia de la I.E. 304 de Morropón, Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnica se usó la encuesta, la cual utiliza procedimientos estandarizados que permiten recolectar datos de una población o muestra. Como instrumento se usó un cuestionario tipo escala de Likert, formada por un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción de la persona en varias categorías. (Hernández Sampieri, R., *et al*/2014). En este caso, serán 4 categorías: Muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

El instrumento, está estructurado para responder a dos dimensiones. La primera, referida al sistema social de relaciones con dos indicadores y quince ítems. La segunda, sistemas de creencias y valores, tiene dos indicadores y quince ítems. Total, de Ítems, treinta. Es importante señalar que la dirección es negativa o positiva, de este modo, se considerará, según los resultados, un clima institucional favorable o positivo o en su defecto, desfavorable o negativo.

El instrumento fue validado con juicio de tres expertos, (ver anexo 3), profesionales en la materia, a quienes se le hizo llegar matriz de operacionalización, instrumento y ficha técnica, en este caso, cada juez valoró cada uno de los ítems positivamente, por lo que ninguno fue rechazado, quedando la valoración en 1.

Sobre la confiabilidad del instrumento, en esta investigación se asume que tanto el grupo control como el experimental serán afectados de igual forma. Para

medir la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 15 sujetos resultando entendibles los 30 ítems y se aplicó el instrumento a 50 sujetos calculando el alfa de Cronbach utilizando el sistema SPSS 25. El resultado fue de 0.844 en 50 elementos lo cual significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad. (ver anexo 5)

3.5. Procedimientos:

En primer lugar, una vez analizada la situación problemática, se hizo la definición de objetivos e hipótesis de la investigación, posteriormente se realizó una revisión bibliográfica y de investigaciones precedentes sobre las variables en estudio. Tomando en cuenta el establecimiento de objetivos, se determina el diseño del proyecto más adecuado y los instrumentos a utilizar. Los instrumentos una vez diseñados, se enviaron para su validación a tres expertos y así poder calcular la confiabilidad. Se solicitó autorización a la dirección de instituciones educativas afines al estudio para aplicar la prueba piloto, para medir su confiabilidad.

Posteriormente, se conformaron los grupos, y se hizo solicitud formal a la Institución para obtener el listado de colaboradores y padres de familia, y poder aplicar el pre-test con el objetivo de identificar el clima institucional. Seguidamente el grupo experimental fue sometido a quince sesiones del programa de trabajo en equipo con el interés de mejorar el clima institucional. Una vez, finalizado el programa de trabajo en equipos, se aplicó el pos-test a ambos grupos y compararon resultados.

Obtenidos los datos, se hizo un análisis de la medición inicial y final del clima institucional, se discutieron los resultados y se obtuvieron conclusiones, las cuales resaltaron el cumplimiento de los objetivos y validaron la hipótesis planteada.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó la estadística descriptiva, y, los estadísticos Shapiro Wilk para la prueba de normalidad en muestras pequeñas y la prueba “t” student para la diferencia de media. En anexos 5 y 6, pueden detallarse los resultados.

3.7. Aspectos éticos:

Para el presente trabajo se tomaron en cuenta cuatro principios fundamentales propuestos por Beauchamp y Childress (2001, citado en Murillo 2014).

Principio de autonomía donde los resultados del instrumento aplicado, serán aportados por libre elección y criterio propio de los participantes y quedará registrada para garantizar su autenticidad, Principio de no maleficencia que indica que no se puedan causar daño o perjudicar a otros, en consecuencia, los datos, no serán utilizados para fines lucrativos, ni para desprestigiar la institución involucrada. Principio de beneficencia, que es actuar en beneficio de los demás, presentando sus intereses, sin prejuicios, por tal razón, datos recopilados sólo serán aplicados al informe propuesto y tendrán valor académico y Principio de justicia que señala lo importante de tratar a cada persona como se debe.

En esta investigación se tomaron en consideración los aspectos éticos especialmente en la aplicación apropiada de la propuesta a los sujetos de estudio, los cuales constituyen: tener el consentimiento informado y verificación de los resultados.

IV. RESULTADOS

Para llegar a conclusiones a partir de los datos obtenidos en el pre test y post test, se han procesado de acuerdo con los objetivos y teniendo en cuenta el diseño de investigación a fin de contrastar estadísticamente la hipótesis de investigación. Se utilizó un instrumento para medir el Clima Institucional en Colaboradores y Padres de familia de la escuela estatal 304 de Morropón, Piura. La muestra fue de 24 personas, el grupo experimental estuvo conformado por 12 personas al igual que el grupo control. La codificación y el procesamiento de los datos se realizó con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y la hoja de cálculo Microsoft Excel, cuyos resultados concuerdan exactamente con los procedimientos manuales.

El objetivo general de esta investigación fue determinar los efectos positivos del programa de trabajo en equipo, para mejorar el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la I.E. estatal 304, Morropón, Piura, 2021. Para alcanzar el objetivo general se comienza por presentar los resultados de cada objetivo específico.

Primer objetivo: Diagnosticar el clima institucional, en los colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura.

Tabla 2.

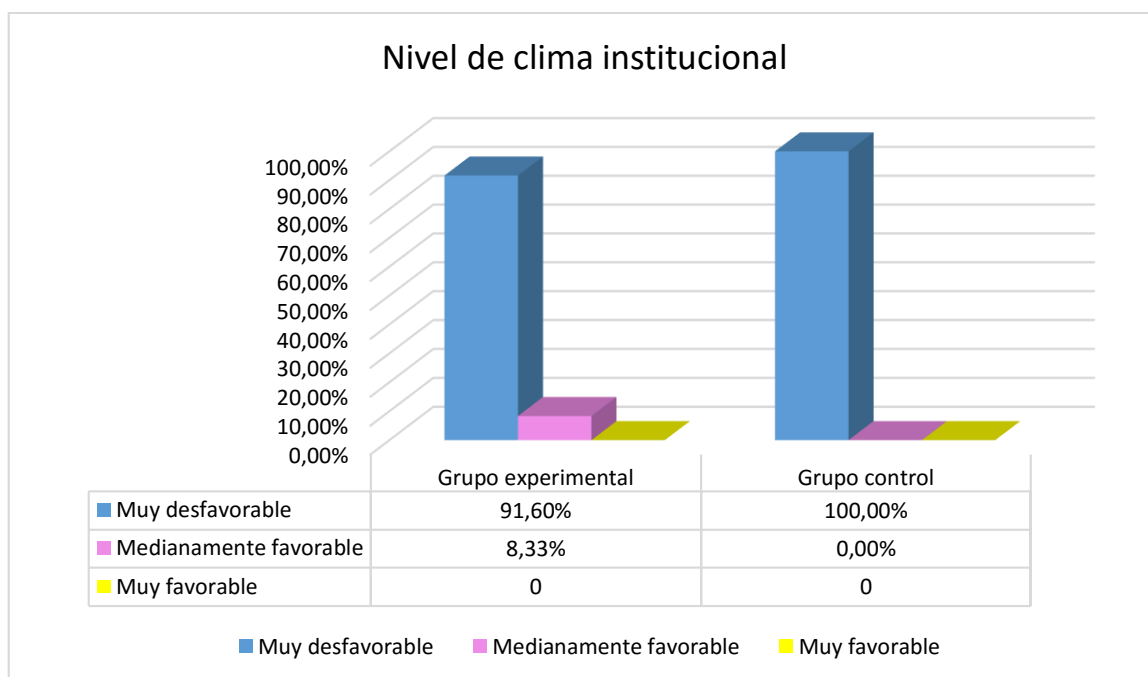
Nivel del Clima Institucional en el Pre test

Nivel del Clima Institucional	Grupo Experimental		Grupo Control	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Muy desfavorable	11	91,67	12	100
Medianamente favorable	1	8,33	0	0
Muy Favorable	0	0	0	0
Total..	12	100,00	12	100,00

Tomando en consideración los datos obtenidos en la investigación se observa que para el grupo experimental 11 personas que representan el 91,67% de los casos, consideran que el Clima Social Familiar es muy desfavorable, mientras que en el grupo control, 12 personas que representan el 100% concuerdan con la valoración de un Clima Social Familiar desfavorable.

Figura 1.

Nivel del Clima Institucional



Esto significa que la mayoría de colaboradores y padres de familia, se muestran indiferentes, presentan poco conocimiento de las normas, así como poco interés y entusiasmo por participar de las actividades escolares. Se percibe un trato indiferente y no se aplican de manera eficiente estrategias de comunicación y socialización, aunque permanecen leales, identificación que puede mejorar con actividades que promuevan el trabajo en equipo.

Asimismo, en el grupo experimental 1 persona que representa el 8,33% de colaboradores y padres de familia, sienten un clima institucional medianamente favorable, mientras que en el grupo control ninguna persona coincide con esta

valoración. En este nivel los colaboradores y padres de familia, se muestran indiferentes, presentan poco conocimiento de las normas, así como poco interés y entusiasmo por participar de las actividades escolares. Se percibe un trato indiferente y no se aplican de manera eficiente estrategias de comunicación y socialización, aunque permanecen leales, identificación que puede mejorar con actividades que promuevan el trabajo en equipo.

Al analizar esta variable se observan los datos obtenidos por cada una de las dimensiones. La primera dimensión es Sistema de relaciones interpersonales o convivencia escolar. Esta dimensión está referida a la manera como intercambian e interrelacionan los colaboradores y padres de familia, es decir, el tipo de relaciones interpersonales que desarrollan y la comunicación que los caracteriza, según su propia opinión.

Tabla 3.

Cuadro comparativo de valores del Sistema de Relaciones en el pre test

Nivel del Sistema de Relaciones	Grupo Experimental		Grupo Control	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Muy desfavorable	11	91,67	12	100
Medianamente favorable	1	8,33	0	0
Muy Favorable	0	0	0	0
Total..	12	100,00	12	100,00

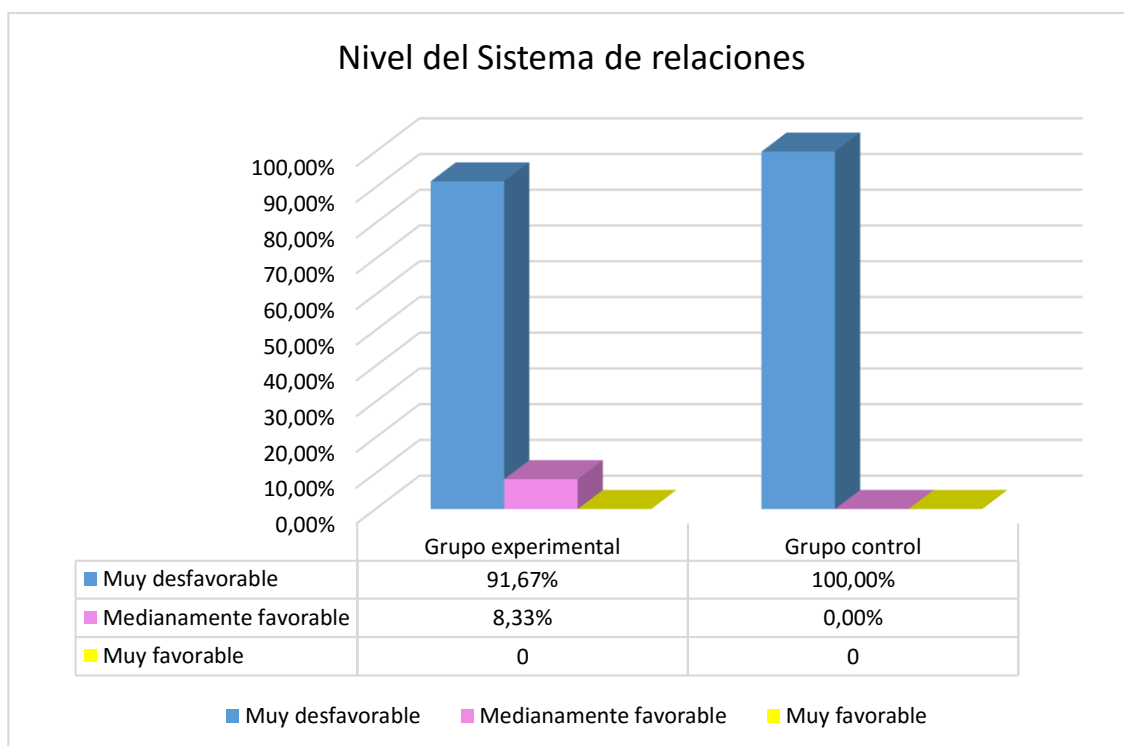
Tomando en consideración la tabla de datos de la primera dimensión, Sistema de relaciones interpersonales o convivencia, durante el pre test en el grupo experimental, se observa que el 91,67% de los participantes, consideran que existe un clima desfavorable. En el grupo control el 100% de la muestra, igual consideran que el clima en el sistema de relaciones sociales, es muy desfavorable.

Entre el grupo experimental y control sólo 1 persona considera que el clima en el sistema de relaciones es medianamente favorable.

Esto significa que las relaciones interpersonales están bastantes deterioradas, presencia de conflictos no resueltos o resueltos a medias, que mantienen secuelas, no existe trabajo colaborativo ni interés en participar. El sistema de comunicación es ineficiente, donde no todos se sienten involucrados en la toma de decisiones.

Figura 2.

Nivel del clima institucional en la dimensión Sistema de Relaciones en el pre test



La segunda dimensión es el sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar)

Esta dimensión está referida al conocimiento compartidos sobre la misión, visión y los objetivos institucionales, las creencias que comparten dentro de la institución y los valores que promueven.

Tabla 4.*Cuadro comparativo de valores del sistema de creencias en el pre test*

Nivel del Sistema de creencias	Grupo Experimental		Grupo Control	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Muy desfavorable	11	91,66	12	0
Medianamente favorable	1	8,34	0	0
Muy Favorable	0	0	0	0
Total..	12	100,00	12	100,00

Al analizar los datos presentados en la tabla 2, se observa que, en el pre test, dentro del grupo experimental, sólo una persona que representa el 8,34% considera que en lo que respecta al sistema de creencias hay un clima medianamente favorable, mientras que el 91,66% considera que es muy desfavorable. En el grupo control el 100% de las personas, considera que existe un clima muy desfavorable. Con respecto a esta dimensión, se puede notar que no hay un desconocimiento compartido con respecto a la misión y objetivos institucionales, del mismo modo, hay desconocimiento de los valores y creencias que identifican a la institución. Estos aspectos, deberían ser reforzados y socializados para generar una identificación institucional.

El segundo objetivo específico es aplicar un programa de trabajo en equipo con estrategias de organización, utilizando como herramientas la comunicación, participación y cooperación en los colaboradores y padres de familia que integran la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

Siguiendo con los objetivos planteados, posterior a realizar el pre test, comenzó la etapa de aplicar el programa de Trabajo en Equipo a los integrantes del grupo experimental. Se realizaron 15 sesiones de clases enfatizando en estrategias que permitieran reforzar, en primer lugar, la identificación del equipo de colaboradores y padres de familia con la institución y segundo, la gestión del equipo potenciando el trabajo cooperativo, la participación y la comunicación.

Tabla 5.*Sesiones de Trabajo en equipo aplicadas al grupo experimental*

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan las sesiones aplicadas

Dimensión	indicador	Sesiones	Nombre
Identificación del equipo	Organización	Sesión 1	Clima Institucional
		Sesión 15	Sinergia, juntos somos más
	Objetivos e intereses comunes	Sesión 2	Compromisos Institucionales
		Sesión 3	Valores institucionales
		Sesión 12	La escuela constructivista
Gestión del equipo	Participación	Sesión 4	Toma de decisiones
		Sesión 5	Empatía
		Sesión 6	Inteligencia emocional
	Colaboración	Sesión 11	Resolución de conflictos
		Sesión 7	Trabajo colaborativo
Comunicación	Sesión 8	Trabajo en Equipo	
	Sesión 14	Solidaridad	
	Sesión 9	Comunicación Asertiva	
		Sesión 10	Habilidades comunicativas
		Sesión 13	Entornos virtuales

PROGRAMA DE SESIONES TRABAJO EN EQUIPO

Se diseñó un programa del trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en la en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Piura, 2021, que se sustenta en los aportes de la Teoría Sociocultural de Vygotsky. Que se desarrollara en talleres debidamente organizados y detallados

	Indicador	Sesión	Objetivos específicos	Tiempo	Actividades	Materiales
Identificación del equipo	Organización	1 Clima institucional	Fomentar un momento de relajación	30min	Presentar el objetivo de la convocatoria Presentar el instrumento para medir clima institucional Aplicar el instrumento de clima institucional Entregará una hoja para firmar asistencia	Espacio, música relajante
		15 Clima Institucional	Evaluar el clima institucional	45min	Presentar el objetivo de la convocatoria Presentar el instrumento para medir clima institucional Aplicar el instrumento de clima institucional	Bolígrafos y cuestionarios
	Objetivos e intereses comunes	2 Compromisos institucionales	Fomentar un ambiente de confianza entre los participantes y el facilitador, que propicie la espontaneidad. Impartir información sobre la misión, visión, valores de la I.E. que genere un espacio de reflexión sobre la escuela y cómo es percibida por la comunidad escolar.	1h	Presentar el objetivo del taller Socializar sobre la importancia de las normas de convivencia y las normas escolares Establecer las normas de convivencia que deberán asumirse durante el taller y próximas reuniones escolares	Papelógrafos Plumones y marcadores de colores
		3 Valores institucionales		45m	Conformar 3 equipos de discusión Cada grupo debatirá sobre el tema planteado Socializar los resultados por equipos Presentar la misión y valores institucionales	Papelógrafos Plumones y marcadores de colores
Gestión del equipo	Participación	12 La escuela constructiva	Realizar una jornada de debate sobre la escuela que se requiere, que se adapta y da respuesta a los cambios.	45min	Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Compartir los videos y hacer pequeña reflexión https://www.youtube.com/watch?v=DXEDcolBG-E ¿Qué es la escuela constructivista
		4 Toma de decisiones	Realizar una jornada de reflexión sobre las formas de participación en la toma de decisiones y las responsabilidades asumidas	45min	Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes

Colaboración	5 Empatía	Realizar una jornada de reflexión sobre los roles y la empatía dentro de la I.E.304	1h	Conformar 3 equipos de discusión Debate sobre las posiciones que se asumen ante los problemas Dramatizar los roles de forma chistosa	Papelógrafos Plumones y marcadores de colores
	6 Inteligencia emocional	Impartir información sobre las actitudes, y el manejo de las conductas.	40min	Conformar 3 salas de discusión Cada grupo debatirá sobre el tema planteado Socializar los resultados por equipos Cómo podemos ser diferentes	Papelógrafos Plumones y marcadores de colores
	11 Resolución de conflictos	Realizar una jornada de reflexión sobre la importancia de encontrar nuevas maneras de resolver conflictos de manera oportuna	4min	Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Compartir los videos y hacer pequeña reflexión https://www.santillanalab.com/mediacion-resolucion-de-conflictos-aula/ Mediación y Resolución de conflictos
	7 Trabajo colaborativo	Realizar una jornada donde todos participen y aporten para embellecer el espacio escolar	1 h	Sensibilizar sobre el mantenimiento de las áreas verdes y la iluminación de espacios Conformar 2 grupos Desarrollo de las actividades Socializar los resultados por equipos	Indicar dónde están los materiales. Material de embellecimiento Hacer lectura reflexiva.
	8 Trabajo en equipo	Realizar una actividad vivencial sobre el Trabajo en equipo	45min	Conformar 4 grupos Entregar a cada grupo una bolsa con material básico que podrá usar o intercambiar con otro equipo para lograr el objetivo. Presentar los resultados	Conformar 4 grupos Entregar a cada grupo una bolsa con material básico que podrá usar o intercambiar con otro equipo para lograr el objetivo. Presentar los resultados Compartir los videos y hacer pequeña reflexión https://www.youtube.com/watch?v=1xQGLZMybJU Solidaridad
14 Solidaridad	Realizar un debate acerca de lo importante que es fomentar el valor de la solidaridad.	45min	Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes		

Comunicación	9 Comunicación Asertiva	Realizar una jornada de reflexión sobre las formas de comunicación	45min	Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Colocar	Compartir los videos y hacer pequeña reflexión https://www.youtube.com/watch?v=eF-UJWjGSX8 ¿Qué es comunicación asertiva? Compartir las diapositivas
	10 Habilidades Comunicativas	Realizar una jornada de reflexión sobre la importancia de desarrollar habilidades comunicativastambién llamadas competencias comunicativas.	45min	Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes		Compartir los videos y hacer pequeña reflexión https://www.youtube.com/watch?v=xK0P6CGWV58 Cómo desarrollar habilidades comunicativas
	13 Entornos virtuales	Realizar un debate acerca de las ventajas y desventajas de los entornos virtuales en la educación	45min	Debatir acerca de las formas como se ha trabajado con la modalidad virtual en la I.E.		Colocar video reflexivo Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes https://www.youtube.com/watch?v=Fpg36anqlrw Entornos virtuales

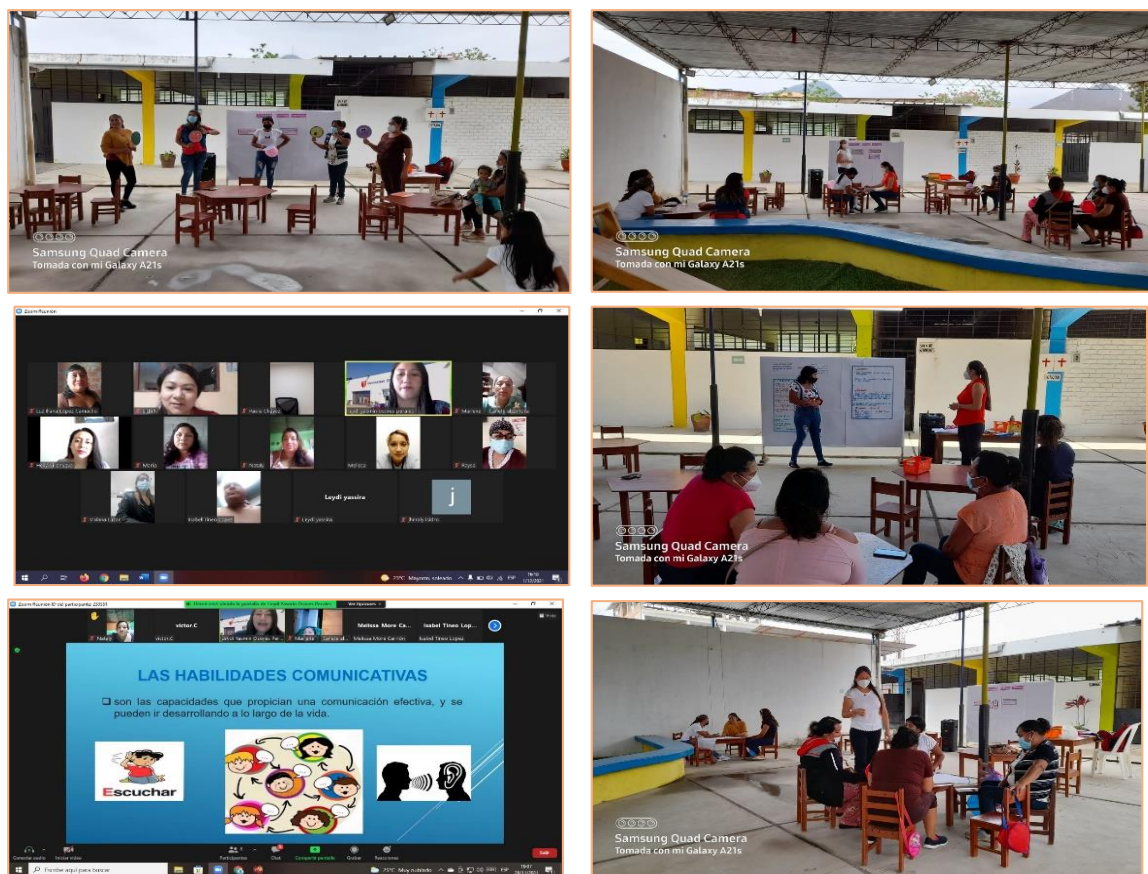
Elaboración propia.

Las actividades del programa de trabajo en equipo, se desarrollaron desde el 16 de noviembre al 02 de diciembre, con la participación de los 12 integrantes del grupo experimental, compuesto por 6 colaboradores y 6 padres de familia. Se utilizaron para su ejecución, diferentes dinámicas con materiales apropiados según el programa, además de la tecnología virtual para desarrollar siete sesiones bajo esa modalidad.

A continuación, se muestran algunas imágenes sobre las actividades presenciales y virtuales desarrolladas, y en anexos pueden consultarse a detalle, las sesiones, las actividades firmas y permisos correspondientes, además de las gráficas que sustentan la aplicación del programa de Trabajo en equipo.

Figura 3.

Collage de imágenes de la aplicación del programa de Trabajo en Equipo



Fuente: Sesiones aplicadas al grupo experimental

El lugar para desarrollar las actividades, fue el patio de reuniones de la escuela, mientras otros colaboradores, se encontraban en otras actividades dentro de la escuela. También se utilizó la plataforma zoom para realizar los talleres virtuales

Al principio, de la actividad se observó cierta resistencia a participar activamente de las sesiones, pero luego se despertó mayor interés y se pudo notar fluidez en la participación, la asistencia fue buena y se mantuvo el grupo hasta el final de cada una de las sesiones. También se pudo observar que los colaboradores que formaron parte del grupo control, manifestaron haberse sentido un poco excluido, lo cual, pudo haber marcado mayor distanciamiento en las relaciones interpersonales del equipo de trabajo de la escuela. Por tal, en instituciones pequeñas, sería recomendable, aplicar estrategias de trabajo en equipo a todo el personal.

Tercer objetivo específico es, identificar el efecto en el clima institucional luego de aplicado el programa de trabajo en equipo en colaboradores y padres de familia, de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura.

Tabla 6.

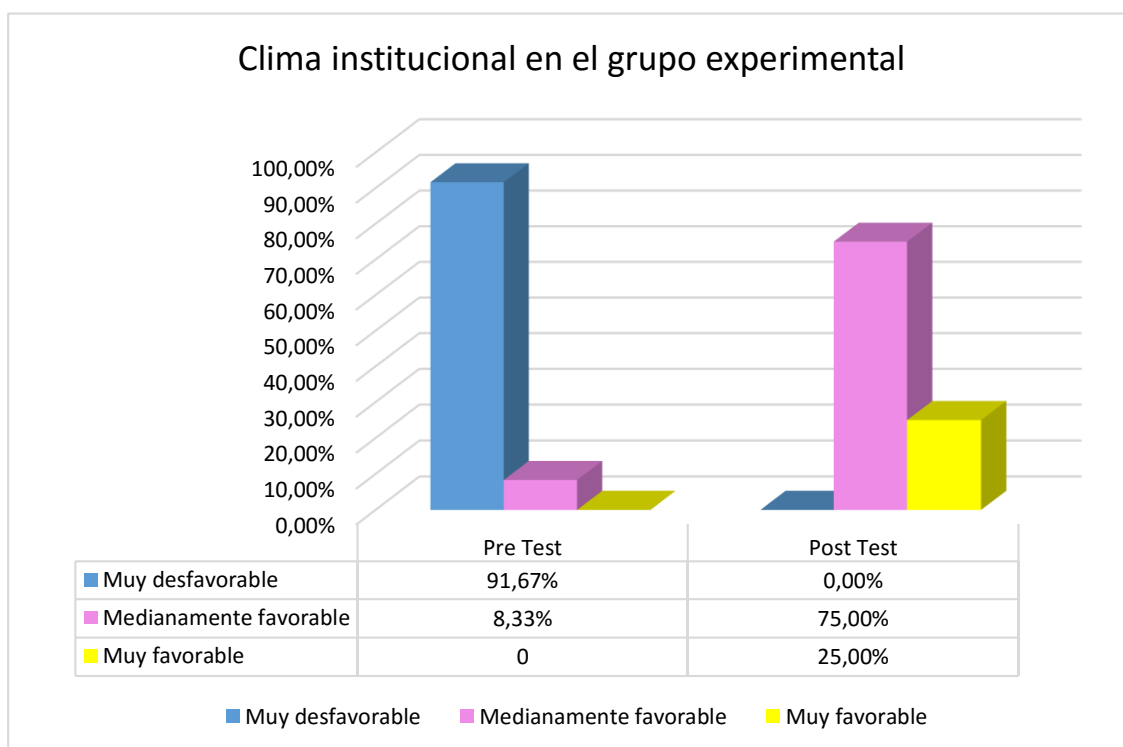
Resultados del Nivel del Clima Institucional en el pre test y post test del grupo experimental

Nivel del Clima Institucional	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	Abs	%	Abs.	%
Muy desfavorable	11	91,67	0	0
Medianamente favorable	1	8,33	9	75,0
Muy Favorable	0	0	3	25,0
Total..	12	100,0	12	100,0

Al comparar los niveles del Clima Institucional del grupo experimental, tomando en consideración los valores del pre test y del post test, se puede notar que durante el pre test la valoración del clima institucional era desfavorable para todos los integrantes del grupo, Los colaboradores y padres de familia percibían conflictos internos, presencia de malos comentarios, maltrato y desconocimiento de la dinámica de la I.E., lo cual genera un clima desfavorable, de desinterés y desánimo, que no motiva a la participación ni al trabajo colaborativo.

Figura 4.

Resultados del Nivel del Clima Institucional del en el pre test y post test del grupo experimental



Sin embargo, posterior al aplicar el programa de trabajo en equipo, se puede notar el cambio de opinión. Así se observa que ninguno de los participantes percibe el clima como desfavorable, el 75% opina que es medianamente favorable y el 25% considera que es muy favorable. Los colaboradores y padres de familia, sienten un clima institucional agradable, a gusto y adecuado para el desarrollo de las actividades. Hay claridad en la misión. Existe una eficiente comunicación que

facilita la participación de todos. Hay posibilidad de ser parte de la toma de decisiones, existe apertura al diálogo de manera amable. Existe un clima de respeto y la comunicación es efectiva. Existe una buena relación entre todos, generando un clima de armonía y encuentro. Las actividades programadas son producto del acuerdo entre sus miembros, existiendo disposición para participar activamente. Se identifican con la I.E. y su misión.

Tabla 7.

Resultado del nivel del Clima institucional del Pre Test y Post Test del Grupo Control

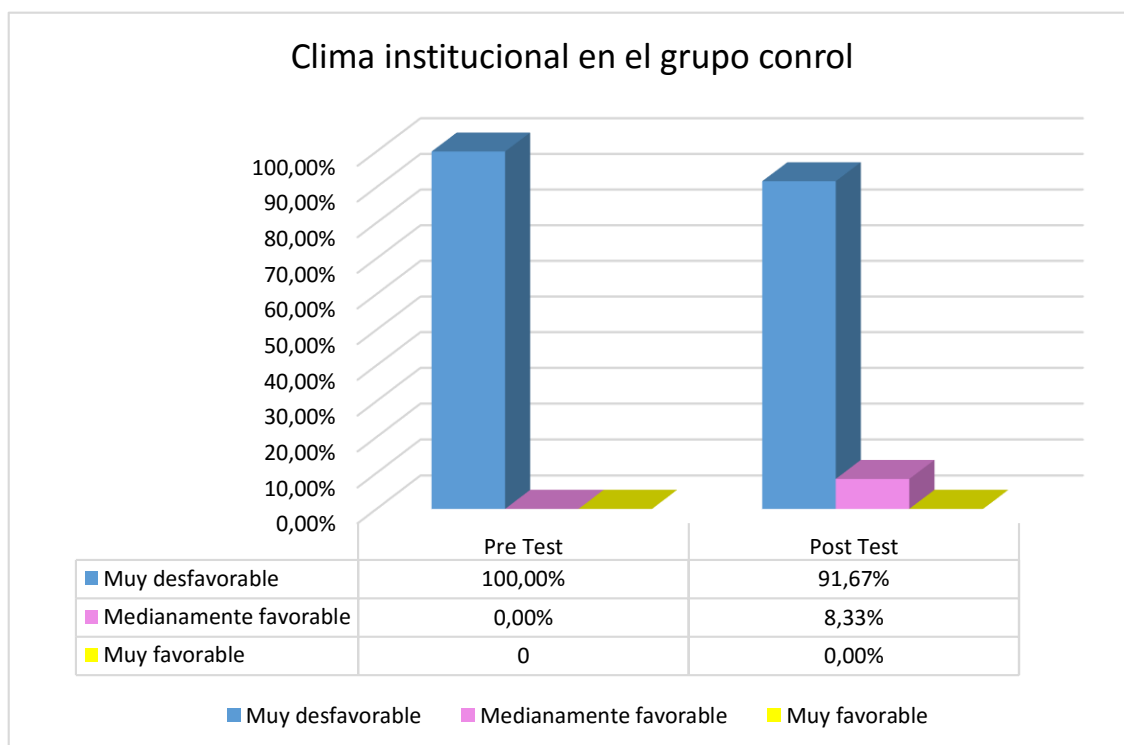
Nivel del Clima Institucional	Grupo Control			
	Pre test		Post test	
	Abs.	%	Abs.	%
Muy desfavorable	12	100,0	11	91,67
Medianamente favorable	0	0	1	8,33
Muy Favorable	0	0	0	0
Total..	12	100,0	12	100,00

Sobre los resultados del grupo control, se obtuvo lo siguiente: al comparar la valoración de del grupo control durante el pre test, todos los integrantes del grupo señalaron que el clima institucional era desfavorable. Cuando se aplicó el post test, los datos revelaron que el 91,67% aún continuaba opinando que el clima era muy desfavorable y un 8,33% expresó que era medianamente desfavorable.

Se puede notar que la estrategia de trabajo en equipo, logró crear un mejor ambiente en cuanto a las relaciones interpersonales del grupo experimental, afectando positivamente la resolución de conflictos, el interés y empatía al momento de realizar actividades, y se fomentó una mejor manera de comunicarse haciendo énfasis en el diálogo.

Figura 6.

Resultados del Nivel del Clima Institucional en el pre test y post test del grupo control



A pesar de los cambios originados por el programa de trabajo en equipo en el grupo experimental, en el grupo control, sin embargo, se siguen manteniendo fricciones personales con los demás miembros de la institución. El grupo control mantiene su valoración negativa del clima institucional pasando de un clima muy desfavorable en un 100% durante el pre test a un clima muy desfavorable para el 91,67% y en el post test, por lo que apenas se observa un ligero cambio porcentual.

Para demostrar estadísticamente los resultados, se procedió a validar la hipótesis de investigación:

Hi: El programa de trabajo en equipo, tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

Ho: El programa de trabajo en equipo, no tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

Haciendo uso del paquete estadístico SPSS 25, se determinó que, dado el número de la muestra pequeña, se utilizaría el test Shapiro-Wilks para medir la normalidad de los datos. Se parte de la hipótesis estadística siguiente:

Ho: Los datos de la muestra proviene de una distribución normal

Hi: Los datos de la muestra no proviene de una distribución normal.

Se asume que el nivel de significancia es 0,05, y si el resultado obtenido es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula. entonces se asume que los datos no tienen una distribución normal, si el resultado es mayor a 0,05, se asume que los datos provienen de una distribución normal.

Tabla 8.

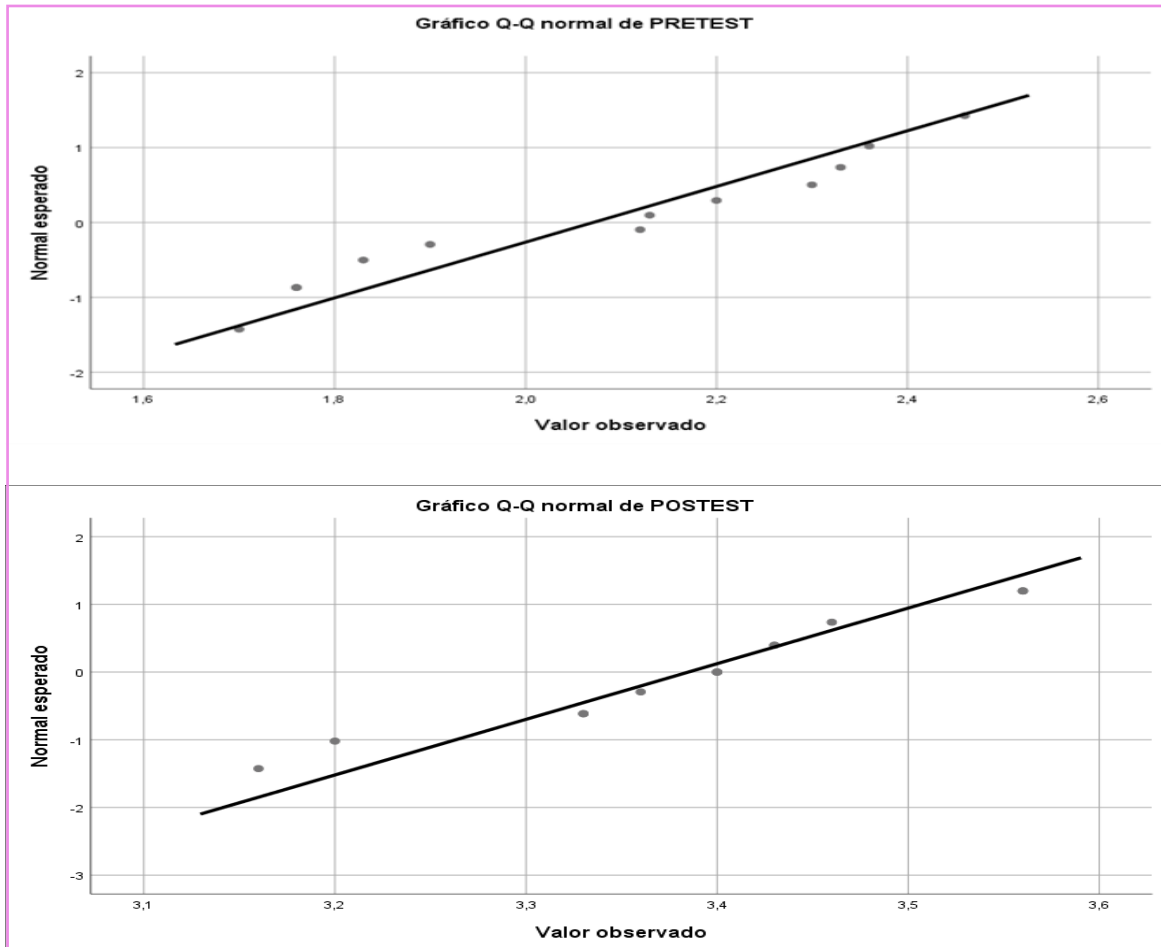
Resultado de normalidad para pre test y post test

Prueba	Kolmogorov			Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pre test	,156	12	,200	,913	12	,231
Post test	,169	12	,200	,941	12	,517

El resultado de la sigma de Shapiro-Wilk, como puede evidenciarse, es de $p=0.231$ para el pre test, lo cual es mayor a 0,05, y en el post test el valor resultante es $p= 0.517$ también mayor a 0.05, por tanto, se aprueba la hipótesis nula y se asume que los datos tienen una distribución normal tanto para el pre test como en el post test. (Ver anexo 5. Evidencias del cálculo de la prueba de normalidad)

Figura 8.

Gráfico de la normal del pre test y post test



Con la intención de comprobar supuesto de igual de varianzas, se procede con el estadístico de "t" de Student. De igual forma, se formuló una hipótesis estadística a verificar.

Ho: No hay diferencias significativas entre las varianzas de las dos poblaciones

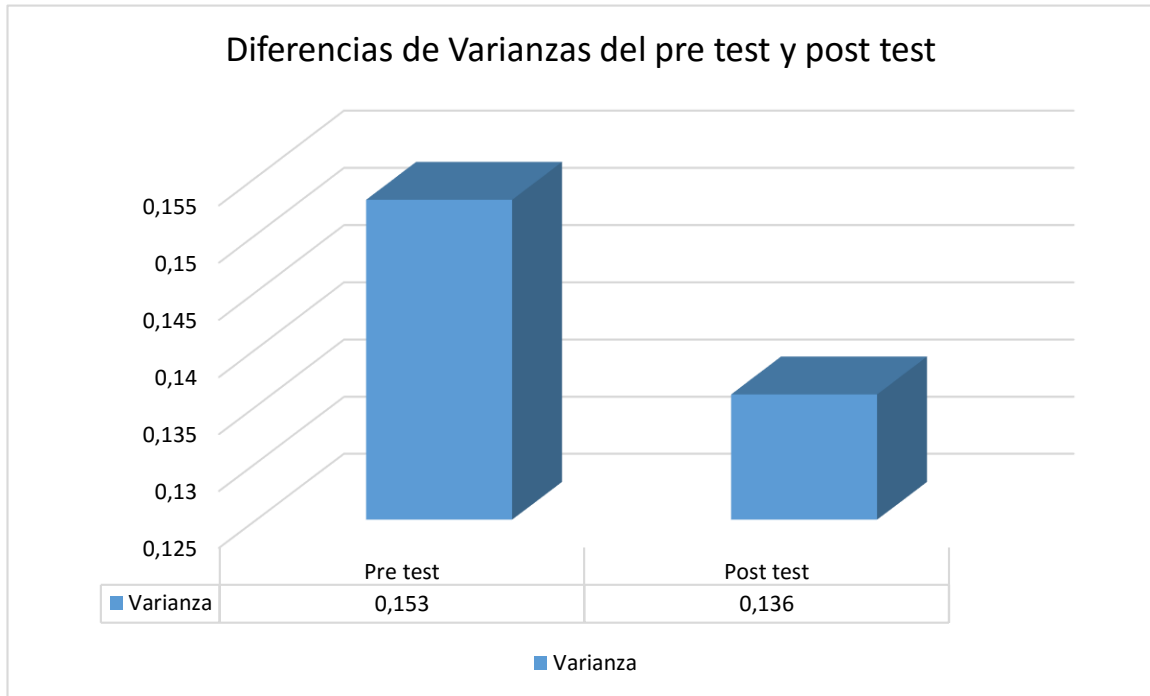
Hi: Hay diferencias significativas entre las varianzas de las dos poblaciones.

Siendo el nivel de significancia 0.05, si el valor de sigma para la prueba de Levene de igual de varianzas es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula. Y si

es mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Figura9.

Resultado de las diferencias de varianzas del pre test y post test



En este caso, el valor de la prueba de Levene de igualdad de varianza del pre test es $p=0.153$, por lo tanto, siendo mayor que 0,05, no hay evidencias para rechazar la hipótesis nula y se asume que no hay diferencias significativas entre las varianzas de ambos grupos, por tanto, se asumen varianzas iguales. Para el post test, el valor resultante es $p=0.136$ y siendo mayor que 0,05, no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se asume que no hay diferencias significativas entre la varianza de ambos grupos.

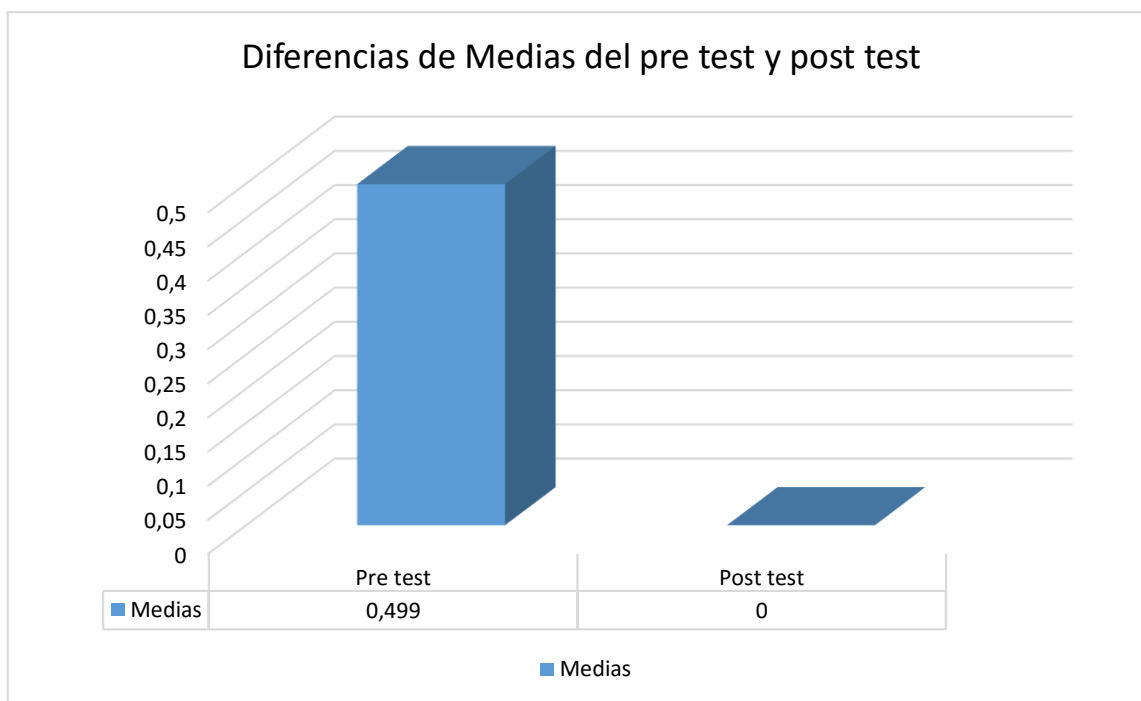
Seguidamente se comprueba si existe diferencia entre las Medias de los datos del pre test y pos test. (ver anexo 6. Diferencias de medias). Nuevamente la hipótesis estadística señala:

H_0 : Existen diferencias significativas entre las medias del pre test y pos test

Hi: No existen diferencias significativas entre las medias del pre test y pos test

Figura 9.

Resultado de las diferencias de medias del pre test y post test



Volviendo a la Figura 9, si la sigma bilateral de la prueba "t" para la igualdad de medias, es mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula, entonces, como la sigma bilateral del Pre test es $p=0.499$ que es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, por tal, en el Pre test no existen diferencias entre las medias del grupo experimental y control.

En el Post test, en cambio, el valor de $p=0.000$, lo cual es menor que 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que existen diferencias significativas de las medias del post test del grupo experimental y grupo control. Esto demuestra que el comportamiento del grupo experimental, fue modificado.

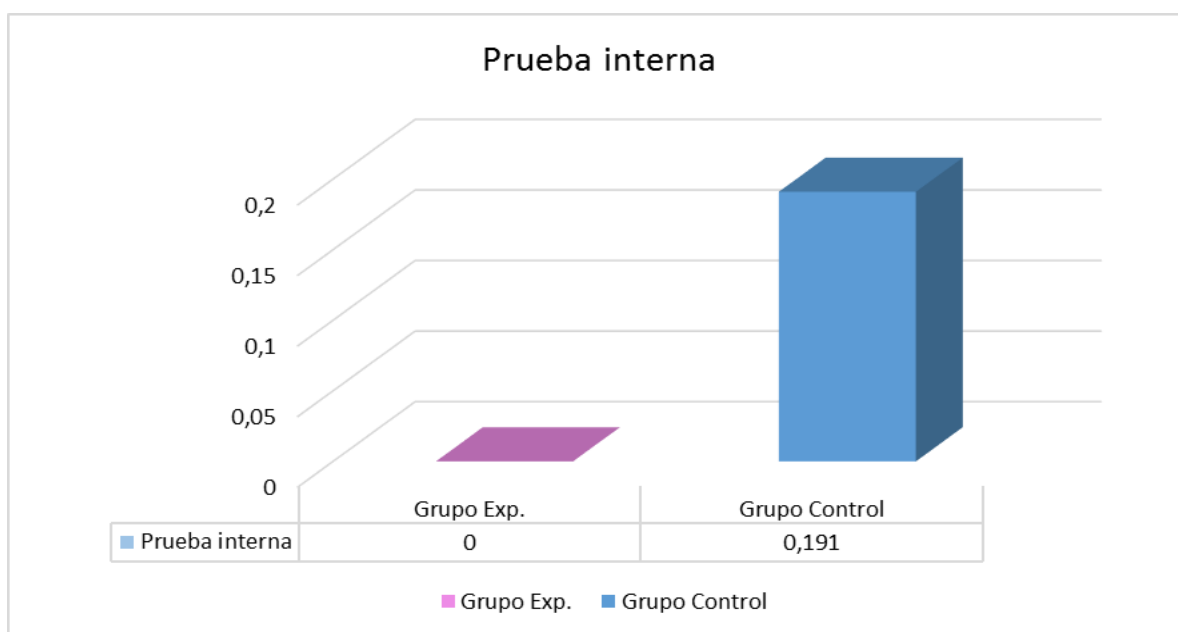
Finalmente, para comprobar si el programa de trabajo en equipos tuvo efectos positivos en el Clima Institucional entre colaboradores y padres, se hace la prueba interna al grupo experimental y grupo control utilizando la prueba "t" para muestras relacionadas, a través de la validación de las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: Existen diferencias entre las medias del Pre test y Post Test del grupo experimental y del grupo control.

Hi: No Existen diferencias entre las medias del Pre test y Post Test del grupo experimental y del grupo control.

Figura 10

Prueba interna del pre test y post test en grupo experimental y del grupo control



El grupo experimental presentó en su prueba interna un resultado de $p=0.000$ lo cual es menor que 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, se comprueba que existen diferencias significativas entre las medias de los resultados del pre test y los resultados obtenidos en el post test para el grupo experimental. Esto significa que el programa de Trabajo en Equipo aplicado al grupo experimental, si tuvo efectos positivos en el Clima Institucional entre colaboradores y padres de familia de la escuela 304 de Morropón, Piura.

Para el grupo control, por su lado, se aplicó la prueba interna dando como resultado un $p=0.191$, el cual es mayor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis

nula, y, en consecuencia, no existen diferencias significativas entre las medias de los resultados del pre test y post test, por tanto, las personas que conformaron el grupo control, no observaron cambios significativos en el clima institucional.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, puesto que se comprueba que el programa de trabajo en equipo, tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los resultados obtenidos de la muestra en estudio, en una investigación que fue posible a pesar de las limitaciones que por motivo de pandemia fueron recomendadas a nivel internacional y que exige una serie de medidas adoptadas en el ámbito educativo. Por tal, tomando en consideración el tema de la pandemia, se decidió utilizar una plataforma virtual que permitiera complementar el trabajo vivencial que se debía realizar con los colaboradores y padres de familia, y durante las sesiones presenciales, se aplicó el protocolo de bioseguridad recomendado para evitar contagios.

Con relación al primer objetivo específico: Diagnosticar el clima institucional, en los colaboradores y padres de familia de la institución, se obtuvo que el 100% de participantes del grupo experimental y el grupo control, coinciden en señalar que el clima institucional es *muy desfavorable*, esto significa que las relaciones interpersonales están bastantes deterioradas, presencia de conflictos no resueltos o resueltos a medias, que mantienen secuelas, no existe trabajo colaborativo ni interés en participar. El sistema de comunicación es ineficiente, donde no todos se sienten involucrados en la toma de decisiones.

Coinciden estos resultados con los hallazgos presentados por Vila Benites, M (2018) en Jaén, Perú, quien señala que los trabajadores no organizan equipos de trabajo, no establecieron metas, objetivos o tareas, no participan activamente en el trabajo en equipo, realizando tareas de manera individualista, no asumieron responsablemente las tareas, roles y funciones.

Con respecto al segundo objetivo específico: Aplicar un programa de estrategias de trabajo en equipo en colaboradores y padres de familia de la escuela 304 de Morropón, Piura, los resultados indican que al principio de la actividad se observó cierta resistencia a participar activamente de las sesiones, pero luego se despertó mayor interés y se pudo notar fluidez en la participación, la asistencia fue buena y se mantuvo el grupo hasta el final de cada una de las sesiones.

En esta estrategia, se coincide con el planteamiento de Giraldo Gantiva, P., Monroy, F. & Santamaría L. (2019), quienes igualmente, diseñan una estrategia de

trabajo en equipo, para potenciar la identificación institucional y la gestión de equipo como dimensiones. Destacan la importancia de las relaciones interpersonales y propósito en común o institucional para desarrollar en los trabajadores de organizaciones, habilidades de trabajo en equipo basado en, el conocimiento mutuo de la normativa de convivencia. Ambas investigaciones, favorecen la identidad institucional pues aporta libertad para que adopte un modelo de organización eficiente.

Siguiendo con el tercer objetivo específico: Identificar el clima institucional generado luego de aplicar un programa de trabajo en equipo. Este objetivo surge de la necesidad de conocer el estado actual de la institución, lo cual concuerda con el planteamiento de Sánchez Almeida, T., et al (2020), quien sostiene en su investigación, que es útil incorporar las características de un diagnóstico organizacional que incluya la medición del clima laboral como una tarea que produce beneficios a la dirección de la organización.

Los resultados indican que, en el post test, para las relaciones interpersonales, el 75% consideró un clima *medianamente favorable* y un 25% un clima *muy favorable*. Estos resultados muestran el cambio positivo que se genera a partir de las estrategias de trabajo en equipo, pareciendo existir entre ellas, una correlación importante. Esto significa que el programa de Trabajo en Equipo aplicado al grupo experimental, si tuvo efectos positivos en el Clima Institucional entre colaboradores y padres de familia de la escuela 304 de Morropón, Piura.

Luego de aplicar un programa de estrategias de trabajo en equipo en el grupo experimental, los resultados coinciden con los postulados de Brunet, fortaleciéndose de esta manera, la identificación con el objetivo y misión de la escuela y el desarrollo de las capacidades de colaboradores y padres de familia en la construcción de objetivos comunes y responsabilidad. Este supuesto puede sustentarse a través de la investigación de Matamoros Paitán, R. y Ñahuincopa Unocc, M. (2018) en Huancavelica, Perú, quienes muestran como resultado que el 93,3% de los docentes creen que el trabajo interdepartamental es *favorable* y el 3,7% señala que puede ser *muy favorable*.

Estos resultados obtenidos en el post test, se relacionan, además, con el enfoque sociocultural de Vygotsky, quien asegura que la internalización refiere etapas de autoconstrucción que se lleva a cabo en la mente, es decir, que las experiencias se van transformando paulatinamente. Esta investigación ha evidenciado cómo precisamente estas nuevas experiencias, con estrategias orientadas a establecer nuevas relaciones interpersonales y promover la identificación institucional, dan cuenta de nuevas percepciones sobre el clima institucional entre colaboradores y padres de familia, que bien pueden replicarse para todos los miembros de la Institución, por lo que se encuentra similitud de enfoque

Finalmente, el objetivo general de la investigación, Demostrar los efectos positivos del programa de trabajo en equipo.

Para el logro del objetivo general se planteó una hipótesis general la cual establece que aplicar un programa de trabajo en equipo, tiene efectos positivos en el clima institucional entre colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura, por lo que se rechazó la hipótesis nula de la investigación.

Para contrastar esta hipótesis, con el valor de la sigma de Shapiro – Wilk, se comprobó que ambas muestras presentan una distribución normal y con la intención de comprobar supuesto de igual de varianzas, se procedió con el estadístico de “t” de Student resultando $p=0.153$, se asumen varianzas iguales.

Seguidamente se comprobó la hipótesis nula estadística que sostiene que existen diferencias significativas entre las medias del grupo experimental y grupo control, con lo cual quedaría estadísticamente demostrado que si hay efectos positivos luego de aplicados el programa de trabajo en equipo en el grupo experimental.

El valor de la sigma bilateral de la prueba “t” para la igualdad de medias del Pre test es $p=0.499$, por tal, en el Pre test no existen diferencias entre las medias del grupo experimental y control. En el Post test, en cambio, el valor de $p=0.000$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que existen diferencias

significativas de las medias del post test del grupo experimental y grupo control. Esto demuestra que la percepción del grupo experimental, fue modificada, mientras el grupo control no presenta diferencias estadísticamente significativas.

Adicionalmente, el grupo experimental presentó en su prueba interna un resultado de $p=0.000$ lo cual es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, se comprueba que existen diferencias significativas entre las medias de los resultados del pre test y los resultados obtenidos en el post test para el grupo experimental. Esto significa que el programa de Trabajo en Equipo aplicado al grupo experimental, sí tuvo efectos positivos en el Clima Institucional entre colaboradores y padres de familia de la escuela 304 de Morropón, Piura.

Estos resultados demostraron la eficiencia de la aplicación de un programa de trabajo en equipo dentro de la institución educativa, al comparar el clima institucional previo y el posterior. De esta manera, este trabajo concuerda con el enfoque educativo del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2015), el cual insiste como recomendación y aporte, en la necesidad de crear grupos colaborativos, y estimular estados de ánimo laboriosos, con personal motivado y centrado en la calidad de la educación.

Siguiendo en la línea del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2015), es necesario que el líder educativo, pueda crear grupos colaborativos, y estimular estados de ánimo laboriosos, con personal motivado y centrado en la calidad de la educación. Asimismo, es imprescindible el conocimiento de los objetivos institucionales y la identificación o sentido de pertenencia de los trabajadores.

Estos resultados presentan coincidencia con las propuestas teóricas de Brunet (1999 en Vera Peña, H. 2018), quien señala que el trabajo en equipo, consiste en intercambios constructivos entre los participantes facilitando una división equitativa del trabajo, y esto es posible con el uso de estrategias, procedimientos y metodologías que apuntan al logro de metas. Asimismo, sostiene que el grupo de personas, debe desarrollar sus capacidades complementarias y una responsabilidad mutua compartida.

Asimismo, estos resultados encuentran similitud con lo aportado por Aguiar Enríquez, H. (2016), en Quetzaltenango, Guatemala, en su tesis de maestría tipo descriptiva, quien trabajó con una muestra de colaboradores del Hotel del Campo de, con uso de un cuestionario. Como resultado el 91% de colaboradores marcaron Sí, a todas las preguntas según indicadores como el, sentido de pertenencia, un clima laboral efectivo, cohesión e integración, por lo tanto, comprobó que un sistema de formaciones en el área de trabajo en equipo, está vinculado al clima laboral, lo cual favorece el logro de propósito a través de los aportes de sus miembros. Se recomienda continuar con las formaciones.

Con respecto a la metodología utilizada, trabajar con un diseño cuasi experimental con dos grupos, resulta una metodología útil al momento de realizar comparaciones y al verificar la efectividad del tratamiento aplicado, no obstante, en instituciones pequeñas con grupos manejables para la intervención, sería recomendable trabajar con un solo grupo, ya que pueden generarse inconvenientes internos por la intervención. En este caso, cuando el 100% de los participantes señalan que las relaciones interpersonales son desfavorables, al conformar dos grupos y aplicar el programa de trabajo en equipo a uno solo, genera mayor distanciamiento entre los dos grupos.

Desde este punto de vista, las relaciones laborales, requieren del reconocimiento mutuo, compañerismo, asignación de roles de los miembros del área laboral, imprimir dinámicas para elevar la autoestima y la estabilidad laboral. Ayovi Caicedo, J. (2019) sostiene, que es un concepto que encierra en sí mismo, la transformación de la organización a través de prácticas de cohesión y unión, lo cual es sinónimo de producción, competitividad y alcance de metas. Por tal, se infiere que sería de mayor provecho el trabajo colectivo para todo el equipo de colaboradores y padres de familia, por tal, el programa de trabajo de equipo debería replicarse.

Asimismo, como complemento de esta investigación, utilizar un diseño correlacional que permita probar una hipótesis de correlación significativa, entre clima institucional y trabajo en equipo enriquecería las conclusiones y daría mayor fundamento a las estrategias institucionales para la toma de decisiones.

VI. CONCLUSIONES

1.- En este trabajo, queda demostrado que aplicar un programa de trabajo en equipo con estrategias orientadas a fortalecer la identificación y la gestión, tiene efectos positivos en el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución motivo de estudio.

2.- Se concluye que colaboradores y padres de familia antes del programa, percibían conflictos internos, presencia de malos comentarios, maltrato y desconocimiento de la dinámica escolar, desinterés y desánimo sin motivación para la participación y el trabajo colaborativo.

3.- Se concluye que aplicar un programa de trabajo en equipo para fortalecer la identificación en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura; es muy pertinente.

4.- Se identificaron efectos positivos del programa de trabajo en equipo en colaboradores y padres de familia, de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura, entre los cuales están: destacando que los factores clima institucional y relaciones interpersonales, mejoraron ostensiblemente.

5.- Finalmente, Sobre la hipótesis de la investigación, se concluye aceptando la hipótesis alternativa que sostiene que el programa de trabajo en equipo, tiene efectos positivos en el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304 de Morropón, Piura.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, fomentar estrategias que contribuyan a la participación y cooperación entre los colaboradores y padres de familia para mantener los efectos positivos en el clima institucional.

2.- Se recomienda mantener actualizada las sesiones del programa de trabajo en equipo y hacer esfuerzos para implementar de forma presencial, las sesiones de clase que se hicieron de manera virtual.

3.- Sería recomendable aplicar este programa de trabajo en equipo en otras instituciones educativas ubicadas en Morropón para generar efectos positivos compartidos por la comunidad escolar.

4.- Se recomienda a la comunidad universitaria incentivar investigaciones con diseño correlacional y otras de tipo cualitativo en la unidad educativa 304 de Morropón, que permitan validar la hipótesis planteada con diferentes enfoques metodológicos.

REFERENCIAS

- Álvarez Valencia, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*. [Tesis de maestría. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia].
<http://hdl.handle.net/10495/9171>
- Aguilar Enríquez, H. (2016) Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. [Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Anderson, M. (2007). Principals and conflict management: Do preparation programs do enough. En *Journal of Scholarship and Practice*, 4, 4-13.
<http://www.aasa.org/uploadedFiles/Publications/>
- Arce, Y. (2020). *El Nivel Organizativo y la Comunicación, Claves para construir el Clima Institucional*. [Tesis de Maestría. Universidad Siglo 21, Argentina].
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/19280>
- Arrieta Conrado, M. (2019), *Incidencias de la comunicación interna en el clima institucional*. [Tesis de Maestría. Universidad de Barcelona. Uruguay].
<http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/710>
[http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/710-%20Clima%20Institucional-convertido%20%282%29%20-%20Monica%20Arce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/710/%20Clima%20Institucional-convertido%20%282%29%20-%20Monica%20Arce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayoví-Caicedo, J. (2019 enero -marzo). “Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones”. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

- Bacila, M., & Titu, A. (2018). Structural Capital and Organization Culture - An approach regarding the development of valuable intellectual capital. *Review of General Management*, 28(2), 66-74 <http://www.managementgeneral.ro/pdf/2-2018-6.pdf>
- Bris Martin, M. (2018). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* 27, 2000 103-117. <http://E:/investigaciones%20clima/climade%20trabajo.pdf>
- Cragno AG. Trabajo en equipo y educación. Breve reflexión desde la complejidad. *Rev Arg Med*. 8(2):151-153.
<http://revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/427/362>
- Carhuancho Capcha, S. (2019) El Trabajo en Equipo y Desarrollo Organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Perú.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/24>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. Recuperado de <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Castro Retes, R. (2020). *La gestión pedagógica y su relación con el clima institucional entre los agentes educativo directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016*. [Tesis de Grado. Universidad José Carlos Mariátegui. Perú].
<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1020>
- Charry, H. (2013). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(2), 1093–1105.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>

Cruzado Bustamante, y Segura Galán, H. (2018). Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la Institución Educativa N° 10309 “Juan Ignacio Gutierrez Fuentes” en el centro poblado Menor Cascajales - Ciudad Etén 2016. [Tesis de Licenciatura. Universidad Señor del Sipán, Perú].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7223/Cruzado%20Bustamante,%20Yohana%20Yoseli%20&%20Segura%20Gal%C3%A1n,%20Henry%20Alonso.pdf?sequence=1>

Cuayla Manchego, A., y Tapia Ponce, A. (2020) Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau. [Tesis de maestría. Universidad nacional San Antonio Abad].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11354>

Davis, J., & Wilson, S. M. (2020). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 73(6), 349-353.
<https://doi.org/10.1080/00098650009599442>

Donoso Díaz, S., & Benavides Moreno, N. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de*

Educação, 23. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782018000100209&script=sci_arttext

Frisancho Hidalgo, S. (2016). ¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar? Documento de trabajo elaborado para la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación.

<https://es.scribd.com/document/249589514/Convivencia-y-Clima-de-Aula->

Galtés, R. (2018). Condicionantes y oportunidades para el trabajo en equipo: estudio de las facultades y escuelas de fisioterapia catalanas. [Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona, España].

<https://ddd.uab.cat/record/201536>

Gastañadui Ariza, R. y Purizaca Díaz, C. (2018) *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo-Trujillo, 2017*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Gasta%C3%B1adui+Ariza%2C+Roxana+Te%C3%B3fila>

García Aranguren, J. (2018). Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_4114a4051bddb4d82e15d7446bc3c138

Hernández J. (2017 agosto 21) Rol de los Padres en la Educación de sus Hijos.

Universidad San Sebastián. [Blog] <https://www.uss.cl>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill.

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

Iglesias Armenteros, A. & Torres Esperón, J. (2018 marzo 01). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.

Lapa Atao, E. (2019). “Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019” [Tesis de Postgrado. Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/303/LAPA%20ATAO%2C%20EMILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mallqui Bustillos, A. (2018) *Eficiencia Laboral Y Clima Institucional En Los Docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32630>

Mayorga Fonseca, V., Pérez Constante, M., Ruiz Morales, M. y Coloma Moreira, M. (enero –junio 2020) Trabajo cooperativo docente – familia para el desarrollo de la autonomía en infantes. *Koinonia.V* (9). (pp1-26). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.656>.

Matamoros Paitán, R. y Ñahuincopa Unocc, M. (2018). El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica – 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32977>

Mauricio Pérez, A. (2017). El clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80271 "Pedro Oswaldo Cerna Valdivieso" del Distrito de Sinsicap, 2016. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco, Perú]

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8257/EDMmozam2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

MINEDU. Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. (s/f)

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

More Espinoza, Renzo Augusto, & Morey Guevara, Marco Osias. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Murillo, J. (2014). Nuevos paradigmas de la bioética, *Revista producción Limpia* (2), pp.1-3. Corporación Universitaria Lasallista (Colombia).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-04552014000200001

Nucci, L. (2015). Facilitando el desarrollo moral a través del clima escolar y la disciplina constructivista. *Posconvencionales*, 9, 1-27.

http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_post/article/view/9813/pdf#.WDjvsRrhBdg

- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Oprean, C., Țițu, M., Bucur, V., (2018). Global Management of the Knowledge Based Organization, *AGIR Publishing House*; 28 (2). Review of General Management. <http://www.managementgeneral.ro/pdf/2-2018-6.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008a). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo-SERCE. Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Resumen ejecutivo del primer reporte de resultados. Santiago de Chile: Unesco-Llece. de <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160659S.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2008b). Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz. Lecciones desde la práctica educativa innovadora en América Latina. Santiago de Chile: Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001621/162184s.pdf>
- Pacheco Rodríguez, M., Albán Chang, A. y García Carranza, Y. (2018). *Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil. Ecuador]. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500184&script=sci_arttext&tlng=pt
- París Mañas, G., Mas Torelló, O., & Torrelles Nadal, C. (2016). La evaluación de la competencia "trabajo en equipo" de los estudiantes universitarios. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, No. 8, 86-97. https://www.researchgate.net/publication/292320512_La_evaluacion_de_la_competencia_trabajo_en_equipo_de_los_estudiantes_universitarios

- Paz Martínez, R., Martínez Canales, S. y Méndez Solís, E. (2019), Clima laboral del personal docente en el colegio Inmaculado Corazón de María, 2019. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua] <https://repositorio.unan.edu.ni/12209/>
- Peñafiel Vélez, J. E. (2020). Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57487>
- Prieto Ramirez, P. M., & Quispe Diaz, R. M. (2017). Clima Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_b89102286913590ebcf64282f3eabb04
- Rivera Samaniego, K. J., Mamani Flores, M., & Pari Quispe, D. (2021). Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019: *Investigación Universitaria UNU*, 11(1), 465–474. <https://doi.org/10.53470/riu.v11i1.10>
- Rodríguez Morales, C. & Jaramillo Jaramillo, C. (2020). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. [Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Magíster en Educación Inicial. Universidad central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22954>
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of

frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.

<https://psycnet.apa.org/record/2006-11647-006>

Saldaña Dávalos, Y. (2018). Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11857/salda%C3%B1a_dy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Almeida, T., Sandoval Palis, I., Gilar Corbi, R., Castejón Costa, J., & Salazar Orellana, D. (2020). Teaching Evaluation Questionnaire Validation at Escuela Politécnica Nacional, Applying the Method of Factor Analysis with Extraction of Principal Components. *Ingeniería e Investigación*, 40(1), 70-77.

<https://doi.org/10.15446/ing.investig.v40n1.79634>

Sotelo Asef, J., & Figueroa González, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S. y Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of School Climate Research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357-385.

https://www.researchgate.net/publication/258183185_A_Review_of_School_Climate_Research

Torrelles, C.; Coiduras, J. Isus, S.; Carrera, X.; París, G. Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 15, núm. 3, 2011, pp. 329-344. Universidad de Granada, España.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Vila Benites, M. (2018). *Programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22055>

Videos:

Comunicación asertiva. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=eF-UJWjGSX8>

Entornos virtuales. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=1xQGLZMybJU>

Escuela Constructivista. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=DXEDcoLBG-E>

Habilidades comunicativas. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=xK0P6CGWV58>

Resolución de conflictos. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.santillanalab.com/mediacion-resolucion-de-conflictos-aula/>

Toma de decisiones basadas en valores. Consultado el 07 de noviembre de 2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=T6Gp6QiqmIQ>

Anexos

Anexo 1. *Matriz de Operacionalización de Variables*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Trabajo en equipo	Según París, Mas, Torrelles (2016, citado en Lapa Atao, E. 2020, p23). Conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que favorecen la colaboración entre personas para la realización de actividades y lograr objetivos comunes, intercambiando información, distribuyendo tareas, asumiendo responsabilidades, resolviendo las dificultades que se presentan, contribuyendo de este modo, a la mejora y desarrollo colectivo.	Se considera a las estrategias destinadas a fortalecer la identidad institucional y el trabajo colaborativo dentro de la I.E. para mejorar el clima institucional	identificación del equipo	Organización	Sesión 1 Clima Institucional
					Sesión 15 Sinergia, juntos somos más
				Objetivos institucionales	Sesión 2 Compromisos
					Sesión 3 Valores institucionales
			Gestión del equipo	Participación	Sesión 12 La escuela constructivista
					Sesión 4 Toma de decisiones
					Sesión 5 Empatía
				Cooperación	Sesión 6 Inteligencia emocional
					Sesión 11 Resolución de conflictos
					Sesión 7 Trabajo colaborativo
					Sesión 8 Trabajo en equipo
			Comunicación	Sesión 14 Solidaridad	
				Sesión 9 Comunicación asertiva	
Variable dependiente: Clima Institucional	Está referido a la percepción que se forman los colaboradores, docentes y padres de familia, acerca de las relaciones de convivencia y el sistema de creencias o cultura escolar. (Frisancho Hidalgo, S. 2016 citado en Minedu 2017).	Es la percepción que tienen de las relaciones interpersonales y el sistema de valores que tienen colaboradores y padres de familia	El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar):	Relaciones interpersonales	Sesión 10 Habilidades comunicativas
					Sesión 13 entornos virtuales
					1. Los conflictos que normalmente ocurren, se resuelven inmediatamente
					2. En a I.E. no prosperan los comentarios mal intencionados.
					3. Dentro de la Institución, observo un ambiente de cordialidad
					4. Considero que, en la Institución se trabaja de forma colaborativa
					5. Es muy extraño observar discusiones y desacuerdos en la Institución
6. He observado que en la Institución, quieren trabajar en equipo					
7. En las reuniones que se hacen en la Institución, llegamos a acuerdos					

				Comunicación	<p>8. Tengo entusiasmo por participar en las actividades escolares</p> <p>9. La Institución, promueven estrategias efectivas de comunicación</p> <p>10. Cuando se presentan problemas, nos apoyamos para resolverlos</p> <p>11. En la Institución, se consultan las decisiones importantes.</p> <p>12. Las diferencias de opinión en la Institución, son respetadas</p> <p>13. En la Institución, colaboradores y padres de familia, tienen acceso a la información importante</p> <p>14. Tengo derecho a opinar sobre los asuntos de la Institución</p> <p>15. Es política de la institución, que estemos enterados de los aspectos importantes</p>
			El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar)	Reglamentos y normas	<p>16. Dentro de la Institución, se cumple con las normas de convivencia</p> <p>17. Considero, que estoy identificados con la Institución</p>
					<p>18. Considero que se cumplen los acuerdos establecidos, en las reuniones escolares</p> <p>19. La visión y misión de la institución son de conocimiento público</p> <p>20. Los objetivos que persigue la Institución, están definidos claramente</p> <p>21. Considero que, en la institución, se cumple correctamente con el horario establecido</p> <p>22. La información institucional está al acceso de todos</p>
				Ritos y ceremonias	<p>23. La Institución, promueve el valor de la solidaridad entre sus miembros</p> <p>24. Por lo general, llegamos puntuales a las actividades escolares</p> <p>25. La Institución participa de celebraciones tradicionales locales</p> <p>26. Esta Institución se caracteriza por cumplir con sus propósitos en el tiempo establecido</p> <p>27. En la Institución se insiste en la formación de valores morales</p> <p>28. En la Institución, somos respetuosos de la diversidad cultural</p> <p>29. En la Institución se respeta la libertad de credo</p> <p>30. Hay una participación activamente durante la celebración de las efemérides</p>

**Anexo 2. Cuestionario para medir el Clima Institucional dirigido a colaboradores
y padres de familia**

Código:

Fecha: _____

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones con el objetivo de determinar el clima institucional de la I.E. 304 de Piura. Por favor, necesito que leas cada afirmación y responde como lo percibes actualmente. Seleccionando sólo respuesta en cada afirmación marcando una equis (X) en la que selecciones.

1= muy en desacuerdo

2= desacuerdo

3= de acuerdo

4= muy de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión: El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar)					
1	Los conflictos que normalmente ocurren, se resuelven inmediatamente				
2	En la I.E. no prosperan los comentarios mal intencionados				
3	Dentro de la Institución, observo un ambiente de cordialidad				
4	Considero que, en la Institución se trabaja de forma colaborativa				
5	Es muy extraño observar discusiones y desacuerdos en la Institución				
6	He observado que en la Institución, quieren trabajar en equipo				
7	En las reuniones que se hacen en la Institución, llegamos a acuerdos				
8	Tengo entusiasmo por participar en las actividades escolares				
9	La Institución, promueven estrategias efectivas de comunicación				
10	Cuando se presentan problemas, nos apoyamos para resolverlos				
11	En la Institución, se consultan las decisiones importantes.				
12	Las diferencias de opinión en la Institución, son respetadas				

13	En la Institución, la información importante sólo la conocen algunas personas				
14	Tengo derecho a opinar sobre los asuntos de la Institución				
15	Es política de la institución, que estemos enterados de los aspectos importantes				
Dimensión: El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar)					
16	Dentro de la Institución, se cumple con las normas de convivencia				
17	Considero, que estoy identificados con la Institución				
18	Considero que se cumplen los acuerdos establecidos, en las reuniones escolares				
18	La visión y misión de la institución son de conocimiento público				
20	Los objetivos que persigue la Institución, están definidos claramente				
21	Considero que, en la institución, se cumple correctamente con el horario establecido				
22	La información institucional está al acceso de todos				
23	La Institución, promueve el valor de la solidaridad entre sus miembros				
24	Por lo general, llegamos puntuales a las actividades escolares				
25	La Institución participa de celebraciones tradicionales locales				
26	Esta Institución se caracteriza por cumplir con sus propósitos en el tiempo establecido				
27	En la Institución se insiste en la formación de valores morales				
28	En la Institución, somos respetuosos de la diversidad cultural				
29	En la Institución se respeta la libertad de credo				
30	Hay una participación activamente durante la celebración de las efemérides				

¡Muchas Gracias!

Anexo 3. Hoja de validación de expertos



Formato de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Escala para medir el Clima Institucional

Objetivo: Validar el instrumento para identificar el clima institucional en la Institución Educativa 304 de Morropón, Piura

Dirigido a: Colaboradores y padres de familia de la I.E.304 de Morropón, Piura

Apellidos y nombres del Evaluador: Vite Nunura Maritza Consuelo

Grado académico del evaluador: Doctora en Educación

Valoración:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
x			

Firma del Evaluador: _____


Dra. Maritza Consuelo Vite Nunura
DNI. 02886586

Fecha: 08-11-2021

Formato de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Escala para medir el Clima Institucional

Objetivo: Validar el instrumento para identificar el clima institucional en la Institución Educativa 304 de Morropón, Piura

Dirigido a: Colaboradores y padres de familia de la I.E.304 de Morropón, Piura

Apellidos y nombres del Evaluador: Benites Zapata Zayda Teotista

Grado académico del evaluador: Maestría en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa

Valoración:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
	X		

Firma del Evaluador: Zentz

Fecha: 09.11.2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Formato de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Escala para medir el Clima Institucional

Objetivo: Validar el instrumento para identificar el clima institucional en la Institución Educativa 304 de Morropón, Piura

Dirigido a: Colaboradores y padres de familia de la I.E.304 de Morropón, Piura

Apellidos y nombres del Evaluador: CHIROQUE LA ROSA HILDA LUZ

Grado académico del evaluador: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

Valoración:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
X			

Firma del Evaluador: _____

Fecha: 08-11-2021

Anexo 4. Programa de sesiones de trabajo en equipos



Programa de sesiones de Trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Piura, 2021

Objetivo: Mejorar el Clima Institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Piura, 2021

Participantes: Grupo experimental constituido por 50 personas entre colaboradores (6) y padres de familia (6).

Duración: Desde el 16 de noviembre hasta el 02 de diciembre 2021

Fundamentación:

Se diseñó un programa del trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en la en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Piura, 2021, que se sustenta en los aportes de la Teoría Sociocultural de Vygotsky. Que se desarrollara en talleres debidamente organizados y detallados.

Cronograma de ejecución:

Dimensión	indicador	Sesiones	Nombre	Modalidad
Identificación del equipo	Organización	Sesión 1	Clima Institucional	Presencial
		Sesión 15	Sinergia, juntos somos más	virtual
	Objetivos e intereses comunes	Sesión 2	Compromisos Institucionales	vivencial
		Sesión 3	Valores institucionales	vivencial
		Sesión 12	La escuela constructivista	Virtual
Gestión del equipo	Participación	Sesión 4	Toma de decisiones	Virtual
		Sesión 5	Empatía	Presencial
		Sesión 6	Inteligencia emocional	Virtual
		Sesión 11	Resolución de conflictos	Virtual
	Colaboración	Sesión 7	Trabajo colaborativo	vivencial
		Sesión 8	Trabajo en Equipo	vivencial
		Sesión 14	Solidaridad	Virtual
	Comunicación	Sesión 9	Comunicación Asertiva	Presencial
		Sesión 10	Habilidades comunicativas	Virtual
		Sesión 13	Entornos virtuales	Virtual

Presupuesto: costo en materiales: 115 soles

SESIÓN NRO 1. CLIMA INSTITUCIONAL

Tiempo estimado: 30min

Participantes: 12 personas entre colaboradores y padres de Familia

INICIO:

Rompehielo: Estiramiento

Tiempo: 3 min

Objetivos: Fomentar un momento de relajación

Materiales: Espacio, música relajante

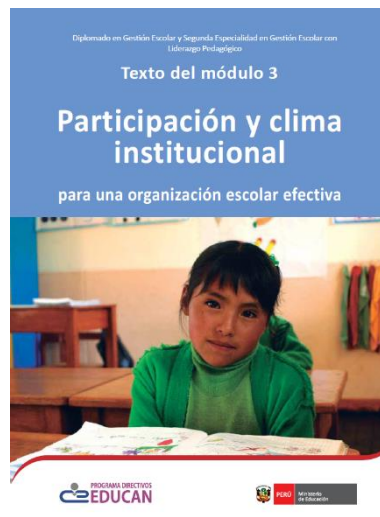
Instrucciones: El facilitador se presentará y dirigirá un estiramiento grupal, señalando la importancia de relajarse para conectarse con la actividad que se va a desarrollar. Los participantes realizarán movimientos de acuerdo a la música. Pueden cerrar los ojos, relajarse. También se pueden realizar vocalizaciones.

EJECUCIÓN:

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Presentar el objetivo de la convocatoria	La facilitadora mostrará en papelógrafo, el objetivo de la propuesta y su vinculación con la tesis de grado	5min
Presentar el instrumento para medir clima institucional	La facilitadora explicará la manera de llenar el instrumento. pedirá que su llenado sea individual y proporcionará los materiales necesarios. Aclarará que es anónimo	3min
Aplicar el instrumento de clima institucional	Entregará el instrumento a cada uno de los participantes y facilitará su llenado.	10min
Entregará una hoja para firmar asistencia	Se diseñará un formato con una columna para colocar nombre y apellido. Luego se colocará teléfono, y posteriormente se preguntará si está en disposición a participar en un taller indicándole día y hora del mismo.	5min

CIERRE:

Despedir a los asistentes señalando que serán invitados a próximas actividades. Se les invitará un bocadito.



SESIÓN NRO 2. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Tiempo estimado: 1:00 hora

Participantes: 12 personas entre colaboradores y padres de Familia, pertenecientes al grupo experimental.



INICIO:

Rompehielo: Enviar buena vibra

Objetivos: Fomentar un ambiente de confianza entre los participantes y el facilitador, que propicie la espontaneidad.

Materiales: Espacio

Instrucciones: La facilitadora, hablará sobre la importancia de soltar las cosas negativas que nos pasaron en el día y lo importante que es, tratar bien al otro, enviar una buena vibra, un buen deseo, una sonrisa. La facilitadora tiene un globo o una pelota de poco peso y lo va a lanzar a alguien enviándoles un buen deseo, por ejemplo, te envío salud y golpea el globo o pelota, la persona que lo recibe lo golpea dice el deseo que le envía al otro, por ejemplo, alegría, y así sucesivamente.

EJECUCIÓN

Tiempo: 20 min

Objetivos: Generar el establecimiento de las normas de convivencia que deben respetarse durante las reuniones escolares

Materiales: Papelógrafos, plumones.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Presentar el objetivo del taller	El facilitador mostrará en papelógrafo el objetivo del taller vivencial, propiciará retroalimentación de parte de los padres y colaboradores	5min
Socializar sobre la importancia de las normas de convivencia y las normas escolares	El facilitador invitará a los presentes a decir si están de acuerdo en la manera como se llevan a cabo las reuniones, si hay normas de convivencias y si se respetan los acuerdos.	15min
Establecer las normas de convivencia que deberán asumirse durante el taller y próximas reuniones escolares	Con una lluvia de ideas se registrarán en un papelógrafo las normas de convivencia y serán publicadas	5min

CIERRE: Despedir a los asistentes señalando que serán invitados a próximas actividades. Se les invitará un bocadito.

SESIÓN 3: VALORES INSTITUCIONALES

Tiempo: 30 min

Objetivos: Impartir información sobre la misión, visión, valores de la I.E. que genere un espacio de reflexión sobre la escuela y cómo es percibida por la comunidad escolar.

Materiales: Bolsa de caramelos de colores. Material en papelógrafo o video beam sobre la misión de la I.E.



INICIO:

Objetivos: Indagar sobre lo que piensan sobre la necesidad de compartir. ¿qué es compañerismo?

Materiales: Espacio

Instrucciones: La facilitadora, hablará sobre qué es compartir. Indagará sobre lo que consideran como compañerismo. Los pequeños detalles hacen la diferencia.

Materiales: Hojas y lapicero

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Conformar 3 equipos de discusión	El facilitador entregará un caramelo a cada participante. Señalando que deben esperar para poder comerlo. Una vez que todos tengan los caramelos, pedir que se reúnan según el color del caramelo.	2min
Cada grupo debatirá sobre el tema planteado	Una vez conformados los grupos, escribirán cuál creen que es la misión y valores de la I.E. y que recomiendan para que pueda cumplir con su misión.	10min
Socializar los resultados por equipos	Un representante por grupo, presentará los acuerdos de la discusión.	13min
Presentar la misión y valores institucionales	Un representante institucional presentará la misión y valores de la I.E. su proyecto escolar	10min

CIERRE:

Entregar a cada participante una hoja sobre la I.E. misión, visión y valores.

SESIÓN 4: TOMA DE DECISIONES

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una jornada de reflexión sobre las formas de participación en la toma de decisiones y las responsabilidades asumidas.

INICIO:

Introducción al tema: ¿que entienden con participación? ¿Se cumple con los compromisos asumidos?

Objetivo: Socializar sobre la percepción de la participación en la toma de decisiones en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y reflexionar

<https://www.youtube.com/watch?v=T6Gp6QiqmIQ>

Toma de decisiones basadas en valores

Compartir las diapositivas con las preguntas y responder entre todos



EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	10min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Qué actividades se hacen en la I.E. donde pueden todos participar? ¿Se puede decir que la mayoría de personas cumplen con las responsabilidades que asumen en la I.E.? ¿Cómo puede la I.E. mejorar los niveles de participación en la toma de decisiones?	30

CIERRE: En una palabra ¿qué les pareció la sesión?

SESIÓN 5: EMPATÍA

Actividad presencial.

Tiempo: 1 hora

Objetivos: Realizar una jornada de reflexión sobre los roles y la empatía dentro de la I.E.304

INICIO:



Bienvenida con lectura guiada.

Objetivo: Introducir el tema de la empatía como una práctica necesaria de comprender al otro. ¿Qué es empatía? ¿Qué son roles?

Materiales: Cesta con roles escritos en una ficha o cartulina pequeña que deberá colocarse en el pecho

EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Conformar 3 equipos de discusión	Entregar papeles con nombres de animales. Cinco animales para conformar 3 grupos. La persona debe hacer como el animal que le tocó y ubicar a los de su grupo	5min
Debate sobre las posiciones que se asumen ante los problemas	Cada grupo debatirá sobre los roles que se cumplen en la I.E	10min
Dramatizar los roles de forma chistosa	Una vez conformados los grupos, dos representantes de cada grupo, dramatizará el rol que saque de la cesta. Por ejemplo: obrero, docente, directivo, padre de familia, administrativo. Se dramatizará una reunión escolar por el motivo: El presupuesto no alcanza	10min

CIERRE:

Reflexión grupal sobre los comportamientos y la empatía en la I.E. preguntar:

¿Te ves reflejado en la dramatización?

¿La imagen que creo que proyecto, es la misma que los demás ven?

¿Se puede cambiar la imagen que se proyecta?

SESIÓN 6: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Actividad virtual. Vía Zoom.

Tiempo: 40 min

Objetivos: Impartir información sobre las actitudes, y el manejo de las conductas.



INICIO:

Objetivo: Dar una introducción sobre el tema

Materiales: Subir las diapositivas con información sobre las conductas. ¿por qué nos ganan las emociones? ¿por qué arrastramos los problemas que tenemos en un lugar hacia otro?
Definir: Rabia y molestia, Desgano y desánimo, Aislamiento y soledad, Falta de comunicación y Falta de cooperación

EJECUCIÓN:

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Conformar 3 salas de discusión	Cada grupo debatirá sobre un tema asignado Rabia y molestia Desgano y desánimo Falta de participación y desinterés	10min
Cada grupo debatirá sobre el tema planteado	Una vez conformados los grupos, escribirán sobre sus acuerdos grupales	10min
Socializar los resultados por equipos	Un representante por grupo, presentará los acuerdos de la discusión.	10min
Cómo podemos ser diferentes	Libremente expresarán cómo tener una actitud distinta	10min

CIERRE:

Mejorar nuestra actitud es la clave. Invitarlos a realizar una jornada de embellecimiento del jardín e iluminación. Para el próximo encuentro, cada uno debe llevar una planta natural o adorno para colocar en el colegio.

SESIÓN 7: TRABAJO COLABORATIVO

Actividad presencial.

Tiempo: 1 hora

Objetivos: Realizar una jornada donde todos participen y aporten para embellecer el espacio escolar



INICIO:

Recolectar material para embellecimiento

Objetivo: Recopilar y agradecer el material recopilado para el embellecimiento. Importancia de agradecer.

Materiales: Indicar dónde están los materiales. Hacer lectura reflexiva.

EJECUCIÓN:

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Sensibilizar sobre el mantenimiento de las áreas verdes y la iluminación de espacios	El responsable de jardín, acompañado de la tesista, hablará sobre la situación actual de las áreas	5min
Conformar 2 grupos	Enumerando a todos con 1 y 2, luego separar los grupos. Los 1 sembrar, y los 2 embellecer.	30min
Desarrollo de las actividades	Un grupo se encargará de iluminación y colocar adornos o plantas, embellecimiento en general y otro a la siembra de las plantas recolectadas.	
Socializar los resultados por equipos	Cada grupo expresará cómo se sintió ejecutando las labores de embellecimiento	20min

CIERRE:

Se realizará compartir de cierre.

SESIÓN 8: TRABAJO EN EQUIPO

Actividad presencial

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una actividad vivencial sobre el Trabajo en equipo



INICIO:

Introducción al tema: Utilizar las preguntas generadoras

¿qué es trabajar en equipo? ¿Cuál es el beneficio de trabajar en equipo?

Objetivo: Debatir acerca del trabajo en equipo en la I.E.

Materiales:

Lista de cosas o tareas por hacer

EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Conformar 4 grupos	Colocar trozos de papel de 3 colores diferentes en una bolsa y cada participante tomará uno. Se ubicará de acuerdo al color.	5min
Entregar a cada grupo una bolsa con material básico que podrá usar o intercambiar con otro equipo para lograr el objetivo.	Cada equipo se encargará de una tarea. Las tareas a ejecutar son: Presentar una función de títeres Elaborar un traje típico con reciclaje Presentar baile típico	30min
Presentar los resultados	Cada equipo presentará su tarea	15

CIERRE:

Se generará un cierre con la pregunta: ¿Cómo se sintió trabajando en equipo?

SESIÓN 9: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una jornada de reflexión sobre las formas de comunicación.

INICIO:

Introducción al tema: ¿qué es comunicar? ¿qué se usa para comunicar?

Objetivo: Debatir acerca de los niveles de comunicación en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión

<https://www.youtube.com/watch?v=eF-UJWjGSX8>

¿Qué es comunicación asertiva?

Compartir las diapositivas

EJECUCIÓN.



ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	6 min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	<p>Preguntas:</p> <p>¿Cuáles son los mecanismos de comunicación dentro de la I.E.?</p> <p>¿Se puede decir que la mayoría de personas se comunica asertivamente con los demás?</p> <p>¿Cómo puede la I.E. mejorar los niveles de comunicación?</p>	30

CIERRE: proponer un cambio en la comunicación escolar

SESIÓN 10: HABILIDADES COMUNICATIVAS

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una jornada de reflexión sobre la importancia de desarrollar habilidades comunicativas también llamadas competencias comunicativas.

INICIO:

Introducción al tema: Las habilidades comunicativas son las capacidades que propician una comunicación efectiva, y se pueden ir desarrollando a lo largo de la vida. ¿cómo podemos desarrollar nuestras capacidades para comunicarnos efectivamente?

Objetivo: Debatir acerca de los niveles de comunicación en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión

<https://www.youtube.com/watch?v=xK0P6CGWV58>

Cómo desarrollar habilidades comunicativas

Compartir las diapositivas

EJECUCIÓN.



ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	10min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Qué es la escucha activa? ¿Qué es el lenguaje no verbal? ¿Normas que debemos cumplir para comunicarnos adecuadamente?	30min

CIERRE: Invitar para las siguientes sesiones virtuales.

SESIÓN 11: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una jornada de reflexión sobre la importancia de encontrar nuevas maneras de resolver conflictos de manera oportuna

INICIO:

Introducción al tema: Resolución de conflictos es la manera como dos o más individuos, u organizaciones encuentran una solución pacífica a los desacuerdos que enfrentan. ¿cómo podemos resolver situaciones de manera pacífica?

Objetivo: Debatir acerca de los niveles y formas de participación en la resolución de conflictos en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión

<https://www.santillanalab.com/mediacion-resolucion-de-conflictos-aula/>

Mediación y Resolución de conflictos



Compartir las diapositivas

EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	5 min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Cuáles son los conflictos más recurrentes en la I.E.? ¿Cómo los solucionamos? ¿Cómo podríamos mejorar este aspecto?	30

CIERRE:

Reflexión personal: ¿Tengo conflictos con muchas personas? ¿por qué?

SESIÓN 12: LA ESCUELA CONSTRUCTIVISTA

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar una jornada de debate sobre la escuela que se requiere, que se adapta y da respuesta a los cambios.

INICIO:

Introducción al tema: La escuela tradicional Vs. La escuela constructivista. ¿Cómo se adapta la escuela ante los cambios?

Objetivo: Debatir acerca de las formas de funcionamiento, superación de obstáculos en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión


<https://www.youtube.com/watch?v=DXEDcoLBG-E>

¿Qué es la escuela constructivista?

Compartir las diapositivas

ESCUELA CONSTRUCTIVISTA.

- La escuela constructivista, incluye dentro de su trabajo "la diversidad", debe ajustar cada contenido a las posibilidades de lo que puede aprender el estudiante, de acuerdo a los intereses y necesidades de cada uno.



EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	5 min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Cuáles son los conflictos más recurrentes en la I.E.? ¿Cómo los solucionamos? ¿Cómo podríamos mejorar este aspecto?	30

CIERRE:

Reflexión personal: ¿Tengo conflictos con muchas personas? ¿por qué?

SESIÓN 13: ENTORNOS VIRTUALES

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar un debate acerca de las ventajas y desventajas de los entornos virtuales en la educación

INICIO:

Introducción al tema: La escuela tradicional y los entornos virtuales. ¿Cómo adaptarse a la modalidad virtual?

Objetivo: Debatir acerca de las formas como se ha trabajado con la modalidad virtual en la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión
<https://www.youtube.com/watch?v=Fpg36anqIrw>
Entornos virtuales

Compartir las diapositivas



EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	5 min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Cómo ha sido la experiencia de la enseñanza virtual? ¿Cómo se mantienen contenidos de la educación tradicional con el uso de entornos virtuales? ¿Cómo podríamos mejorar?	30

CIERRE: Reflexión personal: ¿necesito mejorar mis conocimientos en el manejo de entornos virtuales para participar en el proceso de aprendizaje?

SESIÓN 14: SOLIDARIDAD

Actividad virtual vía Zoom.

Tiempo: 45min

Objetivos: Realizar un debate acerca de lo importante que es fomentar el valor de la solidaridad.

INICIO:

Introducción al tema: ¿Cómo desarrollar la solidaridad en el entorno escolar?

Objetivo: Fomentar prácticas solidarias en los niños e incentivar un clima solidario dentro de la I.E.

Materiales:

Compartir los videos y hacer pequeña reflexión

<https://www.youtube.com/watch?v=1xQGLZMybJU>

Solidaridad

Compartir las diapositivas

EJECUCIÓN.



ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Colocar video reflexivo	Colocar video reflexivo	6 min
Aplicar la lluvia de ideas y sistematizar las opiniones de los participantes	Preguntas: ¿Cómo manifestamos nuestra solidaridad? ¿Cómo puede la I.E. fomentar este valor de la solidaridad? ¿Cómo podríamos mejorar?	30

CIERRE:

Reflexión personal: ¿Puedo ser más solidario en el entorno escolar?

SESIÓN 15: SINERGIA, JUNTOS SOMOS MÁS

Actividad presencial

Tiempo: 45min

Objetivos: Evaluar el clima institucional

INICIO:

Estiramiento y relajación. Incremento de la acción debido a que actúan conjuntamente



Objetivo: Crear un clima de acercamiento

Materiales:

Los instrumentos a aplicar para medir el clima institucional

Bolígrafos

EJECUCIÓN.

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
Presentar el objetivo de la convocatoria	Mostrar en el papelógrafo el objetivo de la sinergia	5min
Presentar el instrumento para medir clima institucional	La facilitadora explicará la manera de llenar el instrumento. pedirá que su llenado sea individual y proporcionará los materiales necesarios. Aclarará que es anónimo	3min
Aplicar el instrumento de clima institucional	Entregará el instrumento a cada uno de los participantes y facilitará su llenado.	10min

CIERRE:

La facilitadora explicará en qué consiste la sinergia y lo importante de mantener un buen clima institucional en la I.E.

Se recogen palabras finales y se realiza la despedida. Se realiza el compartir.

Anexo 5.

Validación de propuesta de Trabajo en equipo



Hoja de observación del experto

Objetivo: Evaluar si la propuesta de trabajo en equipo cumple con los criterios para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa 304 de Morropón, Piura

Dirigido a: Colaboradores y padres de familia de la I.E.304 Morropón, Piura

Apellidos y nombres del Experto:

Guerra More de Acuña Angie Sofía

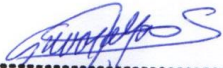
Grado académico del evaluador:

Maestría en Psicología

Valoración:

Muy Adecuado Adecuado Regular Inadecuado

Firma del Evaluador: _____


Lic. Angie Sofia Guerra More de Acuña
PSICÓLOGA
Ps.P 39075

Fecha: 11-11-2021

Anexo 6.

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Hilda Luz Chiroque la Rosa, con numero de identidad 03363358, directora de la I.E 304, he sido informada sobre la investigación titulada: "Efectos de un programa de trabajo en equipo, para mejorar el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Morropón, Piura, 2021". Con respecto a esta investigación entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevos conocimientos que se publicarán en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- Se aplicará de modo justo el mismo instrumento de investigación con la misma cantidad de ítems a los colaboradores y padres de familia.

En tal sentido autorizo mi consentimiento a la parte interesada para que aplique y desarrolle en esta I.E su proyecto de tesis.

Morropón, 02 noviembre del 2021



Mg. Hilda Chiroque La Rosa
Directora I.E 304

Morropon,viernes 29 de octubre del 2021

Sra.

Mg. Hilda Chiroque la Rosa

Directora de la I.E 304

Asunto: Solicito autorizacion para aplicar mi proyecto de tesis

Me dirijo a Usted, en la oportunidad de solicitar la colaboración de esta Institución Educativa 304 a fin de aplicar un proyecto de Tesis de Postgrado y obtener el titulo de Mg. en Administracion de la Educacion que curso actualmente en la Universidad Cesar Vallejo.

Es el caso que actualmente estoy realizando la tesis titulada "Efectos de un programa de trabajo en equipo, para mejorar el clima institucional en colaboradores y padres de familia de la institución educativa estatal 304, Morropon ,Piura, 2021", dicho programa sera aplicado a colaboradores y padres de familia.

Agradecio por su gentil atencion y por las facilidades que el caso amerita,me despido de usted reinterandole mis saludos y estima personal.

Atentamente



Lic.Leydi Yasmin Osoros Perales

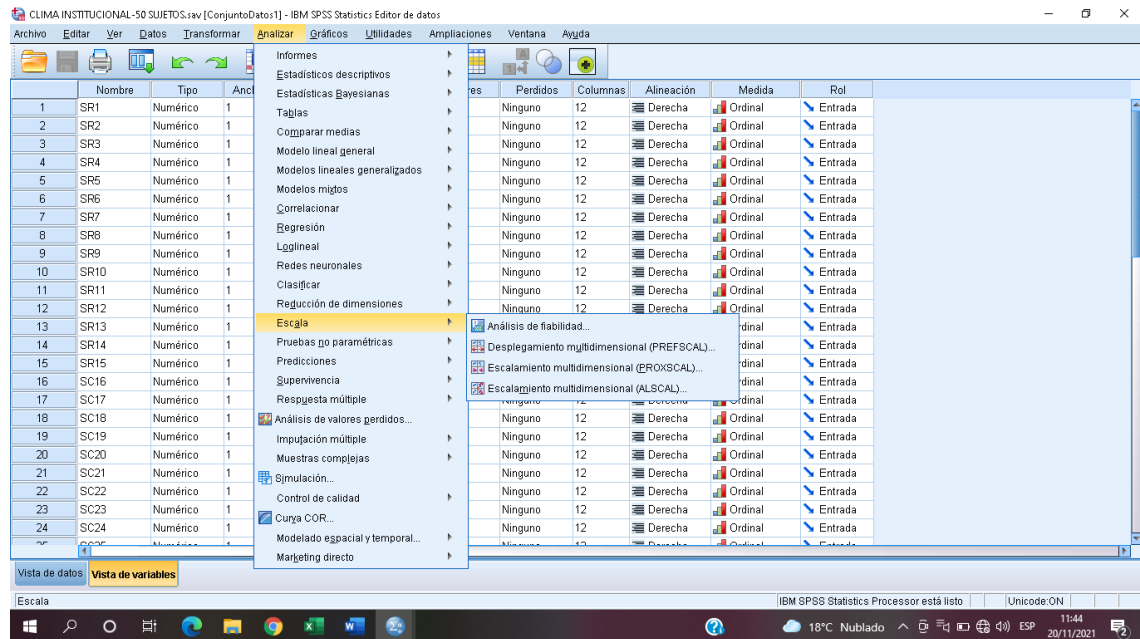


Stamp: I.E. 304 MORROPON PIURA DIRECCION
Signature: Mg. Hilda Chiroque la Rosa
Title: DIRECTORA

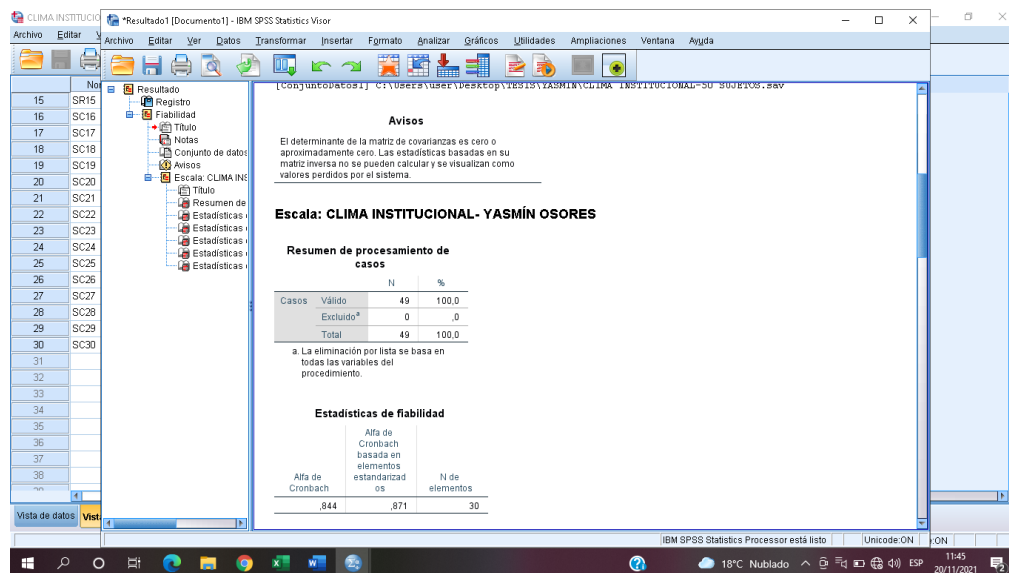
Mg.Hilda CHIROQUE La Rosa
Directora I.E 304

Anexo 7.

Evidencias del cálculo de la confiabilidad en 50 sujetos. Alfa de Combrach



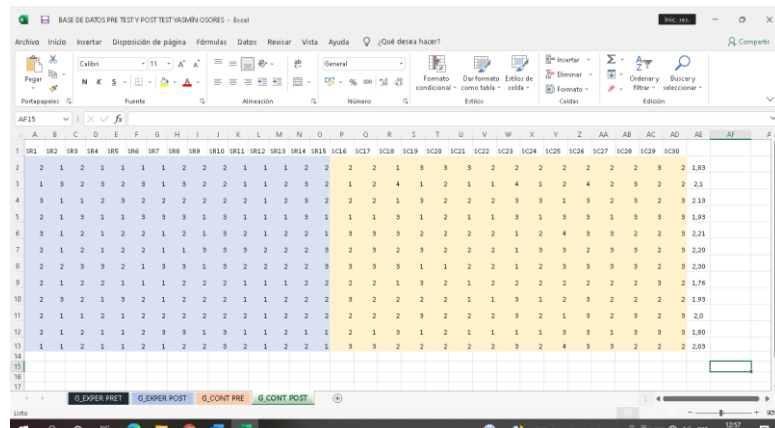
Vista de Variables y de datos del cálculo de la confiabilidad Clima Institucional



Resultado del Alfa de Combrach en el sistema estadístico SPSS

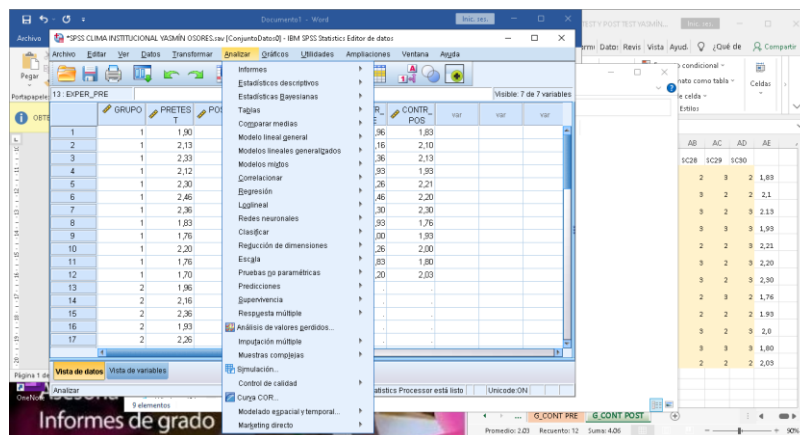
Anexo 8.

Evidencias de la prueba de normalidad y pruebas "t" Student



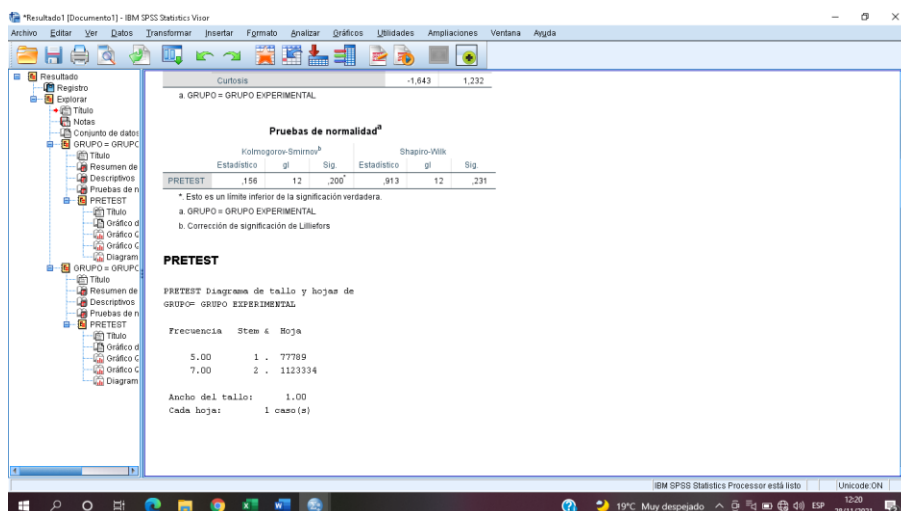
BASE DE DATOS PRE TEST Y POST TEST VADMN OSORES - Excel

Base de datos, pre test y post test, en grupo experimental y grupo control



SPSS CLIMA INSTITUCIONAL VADMN OSORES.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Vista de variables y vista de datos del sistema SPSS



Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viseur

a. GRUPO = GRUPO EXPERIMENTAL

Pruebas de normalidad^a

	Kolmogorov-Smirnov ^b	Shapiro-Wilk				
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRETEST	.156	12	.200 ^c	.913	12	.231

^a Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. GRUPO = GRUPO EXPERIMENTAL
b. Corrección de significación de Lilliefors

PRETEST

PRETEST Diagrama de tallo y hojas de GRUPO = GRUPO EXPERIMENTAL

Frecuencia	Stem & Hoja
5,00	1 . 77789
7,00	2 . 1123334

Ancho del tallo: 1,00
Cada hoja: 1 caso (s)

Prueba de normalidad pre test

Gráfico Q-Q normal de PRETEST

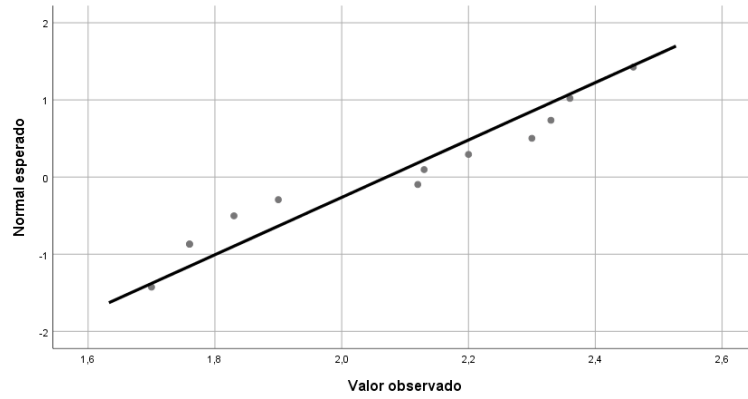
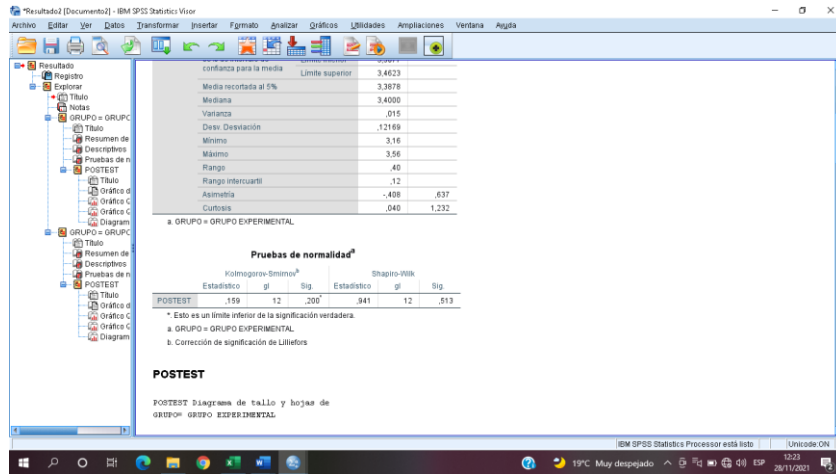


Gráfico de la normal. Pre test



Prueba de normalidad del post test

Gráfico Q-Q normal de POSTEST

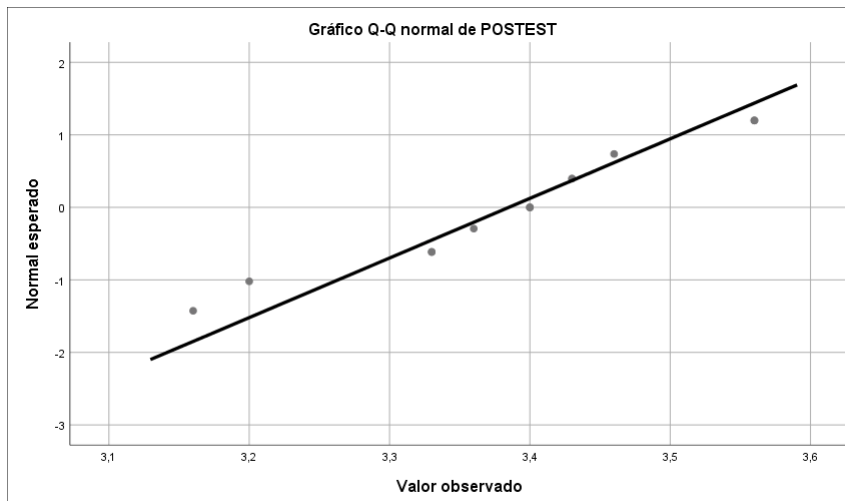
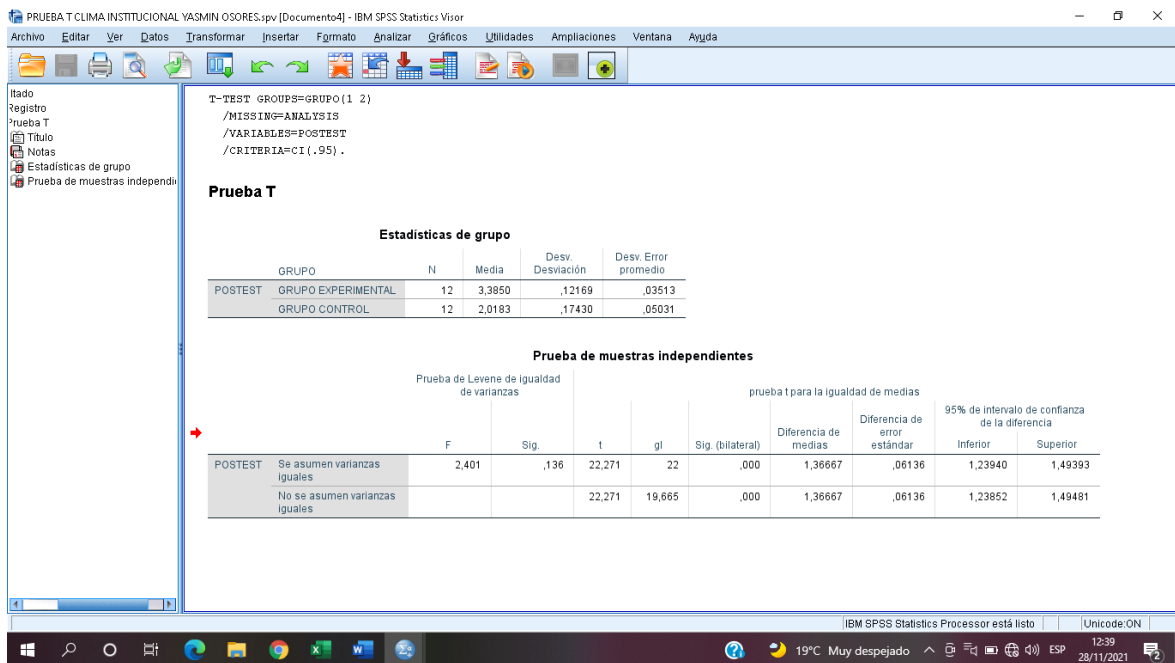
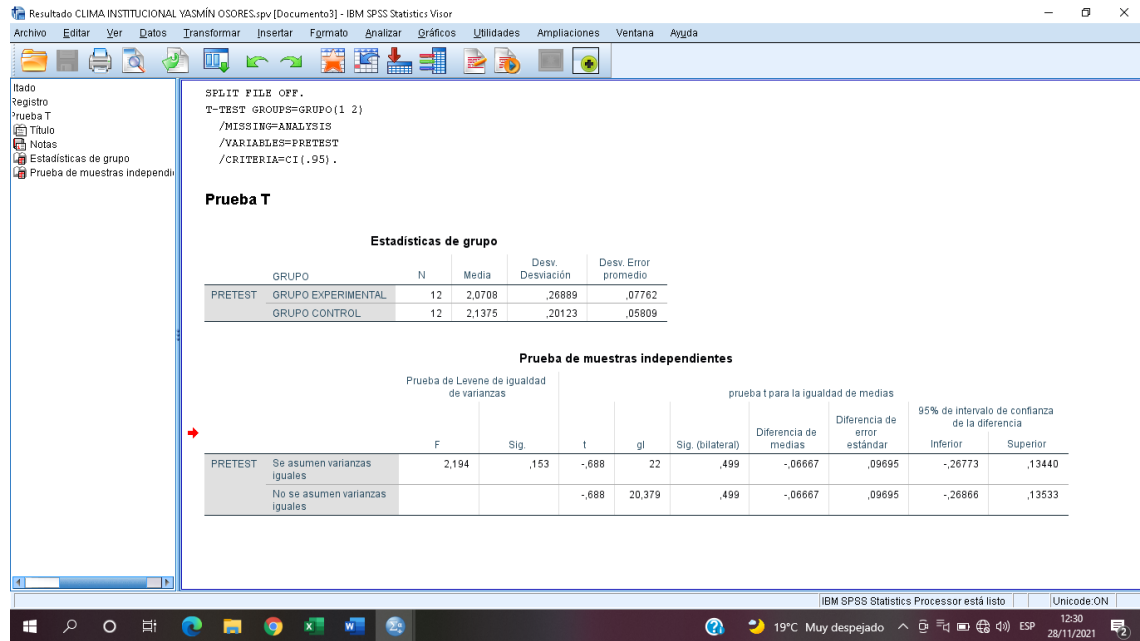
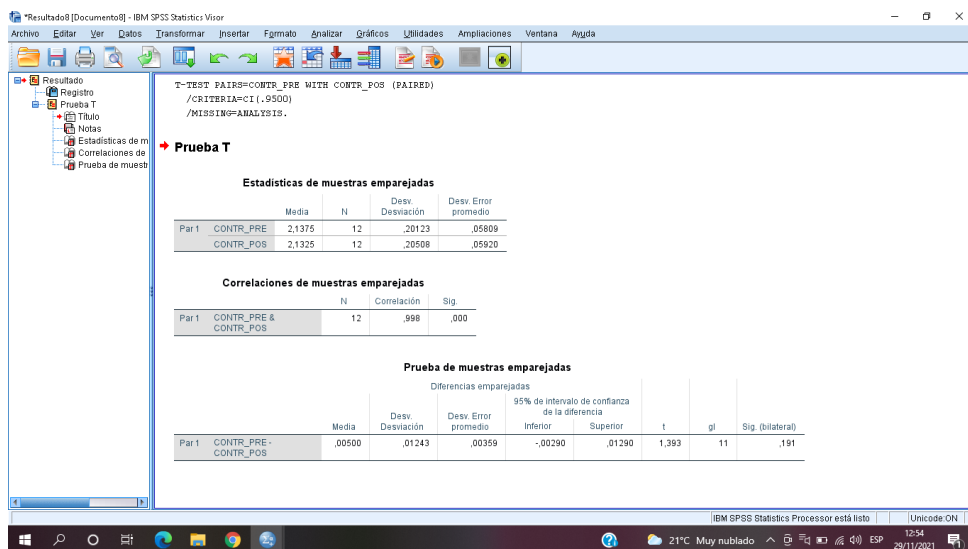
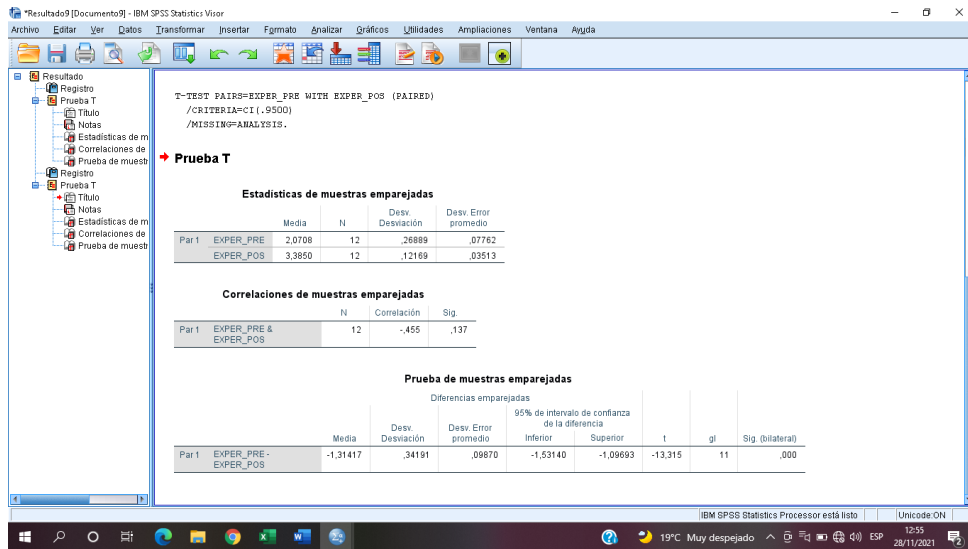


Gráfico de normalidad el post test

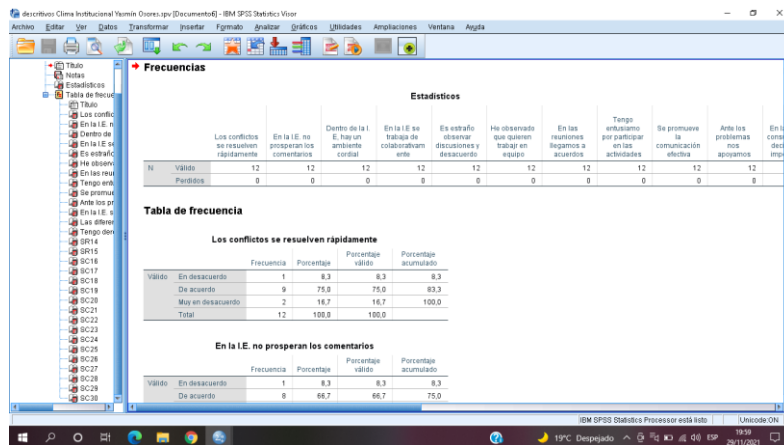
Evidencias de la Prueba “t” Student



Prueba “t” para muestras independientes pre test y post test



Pruebas “t” para muestras emparejadas. Pre test y post test



Anexo 9.

Evidencias gráficas de la aplicación del Programa de Trabajo en equipo



