

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E N° 17785, CASERÍO
SANTA ROSA, DISTRITO YAMÓN, PROVINCIA UTCUBAMBA,
AMAZONAS 2023**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

REYSSILL SIGÜEÑAS FERNÁNDEZ

Asesor:

Mg. SANTOS AUGUSTO CHÁVEZ CORREA

Cajamarca, Perú

2026



**Universidad
Nacional de
Cajamarca**
"Norte de la Universidad Peruana"



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Reyssill Sigüeñas Fernández
DNI: 40566675
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría
en Ciencias, Mención: Gestión de la Educación
2. Asesor: Mg. Santos Augusto Chávez Correa
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda **especialidad**
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785,
caserío Santa Rosa, distrito Yamón, provincia Utcubamba, Amazonas 2023
6. Fecha de evaluación: **25 /02/2026**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **13%**
9. Código Documento: **3117: 560681098**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **25/02/2026**

Firma y/o Sello Emisor Constancia
 Mg. Santos Augusto Chávez Correa DNI: 26676478

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT @ 2026 by
REYSSILL SIGÜEÑAS FERNÁNDEZ
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 089-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las ...¹⁵... horas, del día 19 de enero de dos mil veintiséis, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. IVÁN ALEJANDRO LEÓN CASTRO**, **Dr. CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN**, **Dr. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA**, y en calidad de Asesor el **Mg. SANTOS AUGUSTO CHÁVEZ CORREA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **"TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. N° 17785, CASERÍO SANTA ROSA, DISTRITO YAMÓN, PROVINCIA UTCUBAMBA, AMAZONAS 2023"**, presentado por el **Bachiller en Educación REYSSILL SIGÜEÑAS FERNÁNDEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...~~APROBADA~~...con la calificación de ...¹⁵(QUINSE)...~~BIEN~~...la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Educación REYSSILL SIGÜEÑAS FERNÁNDEZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las ¹⁶:30. horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Mg. Santos Augusto Chávez Correa
Asesor


.....
Dr. Iván Alejandro León Castro
Jurado Evaluador


.....
Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán
Jurado Evaluador


.....
Dr. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro profesional a mi familia, quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional y han sido mi motivación constante para seguir adelante. Agradezco profundamente todo su amor y paciencia.

Reyssill

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mis profesores, quienes me han brindado su conocimiento y experiencia, y me han guiado en cada paso de mi formación académica. Gracias por compartir sus saberes y enseñanzas, y por ser una fuente de inspiración para mí.

Reyssill

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xii
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento del problema	1
2. Formulación del problema.....	5
2.1. Problema principal	5
2.2. Problemas derivados	5
3. Justificación de la investigación	5
3.1. Teórica.....	5
3.2. Práctica	6
3.3. Metodológica	6
4. Delimitación de la investigación.....	6
4.1. Epistemológica.....	6
4.2. Espacial.....	6
4.3. Temporal.....	6
5. Objetivos de la investigación.....	7
5.1. Objetivo general.....	7
5.2. Objetivos específicos.....	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
1. Antecedentes de la investigación	8
2. Marco epistemológico de la investigación	13
3. Marco teórico-científico de la investigación	13
3.1. Trabajo en equipo.....	14
3.2. Aspectos para el desarrollo de un trabajo en equipo.....	15
3.3. Tipos de clima institucional.....	23
3.3.1. Teorías del clima institucional.....	24
3.3.2. Factores que influyen en el clima institucional docente	30
3.3.3. Dimensiones del clima institucional	34

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	40
1. Caracterización y contextualización.....	40
1.1. Descripción del perfil de la institución educativa.....	40
1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa	40
1.3. Características demográficas y socioeconómicas	41
1.4. Características ambientales culturales.....	42
2. Hipótesis de la investigación	42
2.1. Hipótesis principal	42
2.2. Hipótesis específicas	42
3. Variables de investigación.....	42
4. Matriz de operacionalización de variables	43
5. Población y muestra	45
Población	45
Muestra	45
6. Unidad de análisis	45
7. Métodos de investigación	45
Método analítico	45
Método sintético.....	46
8. Tipo de investigación	47
9. Diseño de investigación.....	48
10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
Técnica	48
Instrumento.....	49
11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	49
12. Validez y confiabilidad.....	49
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
1. Resultados por dimensiones de la variable trabajo en equipo	50
2. Resultados por dimensiones de la variable clima institucional	58
3. Resultados totales de las variables de estudio	62
4. Resultados de correlación entre variables	66
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
LISTA DE REFERENCIAS.....	82
APENDICE	87
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de organización del trabajo en equipo.....	50
Tabla 2 Nivel de comunicación del trabajo en equipo.....	52
Tabla 3 Nivel de propósito del trabajo en equipo.....	54
Tabla 4 Nivel de cooperación del trabajo en equipo.....	55
Tabla 5 Nivel de comportamiento y actitudes en el clima institucional	58
Tabla 6 Nivel de resolución de conflictos en el clima institucional	59
Tabla 7 Nivel de valores institucionales en el clima institucional.....	60
Tabla 8 Nivel de desarrollo de la profesionalidad en el clima institucional	61
Tabla 9 Nivel del trabajo en equipo	62
Tabla 10 Nivel del clima institucional	64
Tabla 11 Correlación entre variables clima institucional y trabajo en equipo	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1	Nivel de organización del trabajo en equipo.....	50
Gráfico 2	Nivel de comunicación del trabajo en equipo	52
Gráfico 3	Nivel de propósito del trabajo en equipo	54
Gráfico 4	Nivel de cooperación del trabajo en equipo.....	56
Gráfico 5	Nivel de comportamiento y actitudes en el clima institucional	59
Gráfico 6	Nivel de resolución de conflictos en el clima institucional	60
Gráfico 7	Nivel de los valores institucionales en el clima institucional	61
Gráfico 8	Nivel de desarrollo de la profesionalidad en el clima institucional	62
Gráfico 9	Nivel de trabajo en equipo	63
Gráfico 10	Nivel del clima institucional	64

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima institucional de los docentes en la I.E. N° 17785 caserío Santa Rosa, distrito Yamón, provincia Utcubamba, Amazonas, 2023. El estudio fue de tipo básica, con un diseño transversal descriptivo-correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 14 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, aplicando métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético e histórico, además de estadísticos descriptivos y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que el nivel de trabajo en equipo es catalogado como regular (100%), de igual modo el nivel del clima institucional es catalogado como regular (100%). Esta condición refleja limitaciones significativas en la organización interna, la comunicación institucional y la claridad de propósitos compartidos, así como debilidades en el comportamiento organizacional, la gestión de actitudes, la resolución de conflictos y la vivencia de valores institucionales. Estas limitaciones evidencian la necesidad urgente de fortalecer estrategias que fomenten la cooperación y el compromiso colectivo, además de potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente. Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y clima institucional ($p = 0,009$), con un coeficiente de Spearman de 0,667, lo que indica una relación positiva considerable. Esto implica que la mejora en una de las variables favorece el desarrollo de la otra dentro del contexto institucional.

Palabras clave: trabajo en equipo, clima institucional, docentes.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between teamwork and the institutional climate of teachers at Educational Institution N°. 17785 in the village of Santa Rosa, Yamón district, Utcubamba province, Amazonas, 2023. The study was basic, with a non-experimental descriptive-correlational cross-sectional design. The sample consisted of 14 teachers. The survey technique was used, and a questionnaire was employed as an instrument, applying inductive, deductive, analytical, synthetic, and historical methods, as well as descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that the level of teamwork is rated as fair (100%), and the level of institutional climate is also rated as fair (100%). This condition reflects significant limitations in internal organization, institutional communication, and clarity of shared purposes, as well as weaknesses in organizational behavior, attitude management, conflict resolution, and the experience of institutional values. These limitations highlight the urgent need to strengthen strategies that promote cooperation and collective commitment, in addition to enhancing the development of teaching professionalism. It is concluded that there is a significant relationship between teamwork and institutional climate ($p = 0.009$), with a Spearman coefficient of 0.667, indicating a considerable positive relationship. This means that improvements in one variable contribute to the development of the other within the institutional context.

Keywords: teamwork, institutional climate, teachers.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

En el contexto educativo contemporáneo, el trabajo en equipo se ha convertido en una estrategia clave para enfrentar los retos que surgen en las organizaciones escolares. Sin embargo, diversos estudios advierten que colaborar eficazmente exige no solo competencias técnicas, sino también un adecuado manejo emocional, actitudes favorables y habilidades sociales. Cuando estas condiciones no se desarrollan de manera equilibrada, el trabajo en equipo se debilita y genera efectos negativos en las relaciones sociales, la convivencia institucional y la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones educativas (Asana, 2023). Esta problemática se acentúa en escenarios donde predomina el individualismo, la escasa comunicación y la débil orientación hacia objetivos comunes, afectando directamente el clima institucional.

Desde experiencias internacionales, se evidencia que una de las principales dificultades del trabajo en equipo docente radica en los problemas personales y en las dinámicas interpersonales mal gestionadas. En Argentina, Córlica (2020) identificó que muchos docentes carecen de una actitud adecuada para afrontar discrepancias de ideas dentro de los equipos de trabajo, manifestando desmotivación, desinterés y una limitada responsabilidad colectiva para la resolución de los problemas institucionales. Estas debilidades impactan negativamente en la organización del trabajo, la comunicación interpersonal y la cooperación, reduciendo la eficacia del trabajo colaborativo y deteriorando el clima institucional. En contraposición, cuando los docentes superan barreras personales y fortalecen las relaciones interpersonales, se generan condiciones favorables para una colaboración efectiva, permitiendo compartir saberes, asumir responsabilidades conjuntas y enfrentar con mayor solvencia los desafíos institucionales.

No obstante, el trabajo en equipo puede quedar reducido a una denominación formal si no se acompaña de actitudes positivas y compromiso real. La desmotivación docente, la falta de participación activa y el escaso sentido de pertenencia institucional limitan la organización, la comunicación y el cumplimiento de las tareas compartidas, afectando el propósito común de la institución. A ello se suma el bajo dominio disciplinar, pedagógico y didáctico de algunos docentes, lo cual dificulta su participación argumentada en espacios de diálogo institucional y genera una dependencia de unos pocos actores que asumen el liderazgo de manera informal, debilitando la cooperación y el equilibrio del equipo (Córica, 2020). Asimismo, las deficiencias en investigación e innovación pedagógica producen tensiones desde la gestión directiva, impactando negativamente en el clima institucional y en el desarrollo de la profesionalidad docente.

Desde otra experiencia latinoamericana, Aguilar y Villagómez (2022), en Ecuador, evidenciaron que los docentes en sus primeros años de ejercicio profesional tienden a adoptar estrategias de adaptación que sacrifican progresivamente su misión formativa y sus ideales pedagógicos con el fin de evitar conflictos y asegurar su permanencia laboral. La ausencia de espacios de reflexión colaborativa impide el análisis conjunto de experiencias, limita el aprendizaje profesional compartido y debilita el trabajo en equipo. En consecuencia, se afecta la motivación, la comunicación honesta, la práctica de valores institucionales y la resolución dialogada de conflictos, generando un clima institucional poco favorable para el desarrollo educativo.

En el plano nacional, el Perú no es ajeno a estas dificultades. En un contexto de globalización creciente, se observa una tendencia al individualismo que prioriza intereses personales sobre los colectivos, situación que repercute en la dinámica de las instituciones educativas. Aunque el Ministerio de Educación promueve políticas orientadas a fortalecer la convivencia escolar y el clima institucional como el Compromiso de Gestión Escolar N.º 5, en

la práctica estas disposiciones no siempre se traducen en una organización efectiva del trabajo en equipo. Sandoval (2001) señala que el clima institucional se expresa en las relaciones interpersonales, la mediación de conflictos, la construcción de normas y la participación democrática; sin embargo, muchas instituciones carecen de una gestión estratégica que promueva la comunicación asertiva, la cooperación y el compromiso docente. Esta falta de preparación en liderazgo, organización y trabajo colaborativo genera ambientes laborales tensos, escasa motivación y un progresivo aislamiento del trabajo docente.

A nivel regional, en la región Amazonas, las tensiones políticas e ideológicas, la escasa difusión del Proyecto Educativo Regional y los constantes cambios en la gestión administrativa han dificultado la consolidación de una visión compartida entre los docentes. En la UGEL Utcubamba, se evidencian limitaciones en los lineamientos organizacionales y curriculares, así como dificultades para resolver conflictos de convivencia y promover un liderazgo democrático y transformacional. Estas condiciones han generado resistencia al cambio, baja predisposición al trabajo en equipo y debilidades en la construcción de un clima institucional favorable.

En el ámbito distrital, en el distrito de Yamón, las instituciones educativas presentan conflictos internos entre docentes, directivos y padres de familia. Predomina una gestión tradicional y empírica que limita la organización del trabajo, el logro de objetivos comunes y el compromiso colectivo. Se observa escasa práctica de valores, deficiencias en la comunicación interpersonal y poca promoción del trabajo en equipo, lo que afecta el disfrute de un clima institucional armónico y la satisfacción laboral de los actores educativos.

De manera específica, en la Institución Educativa N.º 17785 del caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas, 2023, se evidenció una problemática vinculada directamente al trabajo en equipo y al clima institucional docente. Se observa una limitada capacidad del equipo directivo para ejercer un liderazgo transformacional

que promueva la organización eficiente de los equipos de trabajo, sin considerar adecuadamente las habilidades y capacidades de los docentes. Asimismo, se presentan inadecuadas relaciones interpersonales, escasa comunicación cara a cara, débil participación en la toma de decisiones compartidas y bajo compromiso con los objetivos institucionales. Estas situaciones reflejan deficiencias en dimensiones clave del trabajo en equipo como la organización, la comunicación, el propósito y la cooperación.

Del mismo modo, se manifiesta una débil práctica de habilidades sociales como la escucha activa, la comunicación asertiva y empática, lo cual dificulta la resolución dialogada de conflictos y la construcción de acuerdos consensuados, afectando dimensiones del clima institucional como los comportamientos y actitudes, la resolución de conflictos y la vivencia de los valores institucionales. El individualismo aprendido en distintos espacios sociales se expresa en la falta de apoyo mutuo, la búsqueda de culpables ante los errores y la escasa autocrítica colectiva. A ello se suma la asignación de responsabilidades sin procesos de coordinación, generando descontento y debilitando la confianza entre los actores educativos.

Finalmente, la limitada vivencia de los valores institucionales como servir en lugar de dominar, colaborar en lugar de competir y compartir en lugar de acumular repercute negativamente en el desarrollo de la profesionalidad docente, la ética en las relaciones laborales y el logro de resultados educativos. En consecuencia, el clima institucional no resulta el más adecuado, afectando la convivencia diaria, las relaciones interpersonales y el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que justifica la necesidad de investigar la relación entre el trabajo en equipo y el clima institucional de los docentes en la I.E. N.º 17785.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2023?

2.2. Problemas derivados

P1: ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023?

P2: ¿Cuál es el nivel de clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2023?

P3: ¿Qué relación existe entre el nivel de trabajo en equipo con el nivel de clima institucional en los docentes de la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023?

P3: ¿Cómo diseñar una propuesta de mejora del clima institucional a partir de un buen trabajo en equipo en los docentes de la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023?

3. Justificación de la investigación

3.1. Teórica

La presente investigación tiene como propósito aportar al conocimiento existente sobre la utilización de un programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, (de Inicial y Primaria) Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023. Los resultados de la investigación serán sistematizados en una propuesta para mejorar la calidad educativa.

3.2. Práctica

La presente investigación se realizó porque existe la urgente necesidad de mejorar el clima institucional de los docentes de (inicial y primaria) en la I.E. N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, a fin de lograr una buena convivencia en la escuela para que en conjunto alcancemos metas de desarrollo institucional.

3.3. Metodológica

El diseño y aplicación del Programa de Trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de los docentes que conforman la muestra de estudio, después que haya sido demostrada su validez, confiabilidad y pertinencia, podrá ser replicada en otros grupos de estudio y en otras instituciones educativas con similares características.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica

La presente investigación está ubicada en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, por cuanto su propósito es medir los niveles de las variables y determinar su relación, teniendo como muestra a docentes.

4.2. Espacial

Esta investigación se desarrollará en la I.E N° 17785 ubicada en el Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.

4.3. Temporal

La investigación se inició el 02 de noviembre del 2022 al 31 de diciembre del 2023.

4.4. Línea de investigación

Gestión y desarrollo institucional

4.5. Eje temático:

Clima organizacional en las Instituciones Educativas urbanas y rurales.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Determinar la relación del trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.

5.2. Objetivos específicos

- a)** Determinar el nivel de trabajo en equipo que presentan los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.
- b)** Determinar el nivel del clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.
- c)** Determinar la relación entre el nivel de trabajo en equipo con el nivel de clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.
- d)** Elaborar una propuesta de programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Sun (2025), en su estudio tipo tesis de posgrado, en Malasia, cuyo objetivo fue identificar percepciones de docentes de educación primaria sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, emplearon una metodología cuantitativa con diseño transversal y encuestas a maestros de primaria. En los resultados se destacó que percepciones positivas del clima escolar y la satisfacción laboral están vinculadas a feedback colaborativo entre docentes. Se concluye que mejorar la comunicación y colaboración docente contribuye a un clima institucional más positivo.

Sánchez-Cañizares y Castillo (2021), en su tesis de maestría sobre: Clima institucional educativo y su relación con el trabajo cooperativo de los docentes en las escuelas de España: un estudio exploratorio en el año 2021. El estudio encontró una correlación positiva significativa entre el clima institucional educativo y el trabajo cooperativo en las escuelas españolas. Además, se identificaron factores clave que influyen en el clima institucional, como el liderazgo, la comunicación y la participación de los docentes en la toma de decisiones. Los resultados sugieren que es fundamental fomentar un clima institucional positivo en las escuelas para favorecer el trabajo cooperativo entre los docentes. El liderazgo debe promover una cultura de colaboración y diálogo, y los docentes deben sentirse valorados y partícipes en el proceso de toma de decisiones. Esto permitiría mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo en las escuelas españolas.

Figuerola et al. (2021), en su tesis de maestría sobre: Relación entre clima institucional educativo y trabajo cooperativo de los docentes en escuelas chilenas: estudio exploratorio en el año 2021. El estudio encontró una relación positiva y significativa entre el clima institucional educativo y el trabajo cooperativo en las escuelas chilenas. Además, se identificaron factores clave que influyen en el clima institucional, como la comunicación efectiva, la confianza entre los docentes y el liderazgo participativo. Los resultados sugieren que es importante mejorar el clima institucional en las escuelas chilenas para fomentar el trabajo cooperativo entre los docentes. Es necesario implementar estrategias que promuevan la comunicación efectiva, la confianza mutua y la participación de los docentes en la toma de decisiones. De esta manera, se puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo en las escuelas chilenas.

Toledo y Guerra (2021), en su tesis de maestría: Clima institucional educativo y su relación con el trabajo cooperativo de los docentes en Ecuador: un estudio exploratorio en el año 2021. El estudio encontró una correlación positiva significativa entre el clima institucional educativo y el trabajo cooperativo en las escuelas ecuatorianas. Se identificó que el liderazgo y la comunicación son los factores clave que influyen en el clima institucional y en el trabajo cooperativo. Los resultados sugieren que es fundamental promover un clima institucional positivo en las escuelas ecuatorianas para fomentar el trabajo cooperativo entre los docentes. Se deben implementar estrategias que promuevan la participación y la colaboración, y se debe mejorar la comunicación entre los docentes. Esto permitiría mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo en las escuelas ecuatorianas.

A nivel nacional:

Rugel et al. (2023), realizaron un artículo científico de post grado titulado Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil, tuvo como objetivo Analizar

la relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas peruanas. el estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, con una muestra de 120 docentes, tuvo como resultado que un clima institucional positivo se asocia con mayor eficacia pedagógica y satisfacción laboral. y concluye que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son determinantes para mejorar el clima institucional.

Gutierrez y Sánchez (2022), en su tesis de maestría, cuyo objetivo fue analizar las percepciones de docentes de nivel primaria sobre el clima escolar a partir del trabajo colegiado en una institución educativa pública del distrito de San Miguel, emplearon una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas a docentes primarios. En sus resultados se observó un clima de apertura y confianza generado por docentes con experiencia y un liderazgo positivo, aunque también se identificaron conflictos entre docentes nuevos. Se concluye que el trabajo colegiado influye en la construcción del clima escolar, afectado por factores comunicativos y motivacionales.

Crevoiser y Guerra (2022), en su tesis de maestría Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes, se da cuenta que el ambiente institucional percibido por los profesores en una escuela pública se evalúa como propicio y equilibrado, caracterizado por la tolerancia hacia las diferencias entre docentes y administradores. Se observa una colaboración mutua entre los miembros, quienes se sienten cómodos en el entorno escolar, motivados en su labor educativa y comprometidos con los objetivos de la institución. Además, el clima institucional ejerce una influencia significativa en el comportamiento y rendimiento de los docentes, afectando a todos los integrantes de la comunidad educativa. En el caso de un clima institucional positivo, se aprecia un ambiente laboral donde los profesores se sienten a gusto, encuentran motivación para desempeñar eficientemente sus funciones, disfrutan de relaciones positivas con sus colegas, reciben apoyo solidario entre los miembros del personal, los líderes institucionales respaldan el desarrollo

profesional de los docentes y la comunicación fluye de manera asertiva en todo momento. Todas estas dinámicas contribuyen al éxito en la consecución de los objetivos de la escuela.

Pariona (2022), la tesis de doctorado influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018, realizada en las Instituciones Educativas del nivel Primario en el distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, concluyó que la colaboración en equipo no guarda una relación con la dimensión de la Cultura Organizacional entre los docentes. Asimismo, se determinó que el trabajo en equipo tampoco se asocia con la dimensión del Clima Psicológico en dicho grupo. Finalmente, el estudio también reveló que el trabajo en equipo no está vinculado con la percepción del clima laboral por parte de los docentes.

Alfaro (2023), en su tesis de maestría Trabajo colegiado y clima institucional docente en la institución educativa Illathupa, Huánuco 2023, realizada en la institución educativa Illathupa de Huánuco concluyó que la utilización del colegiado como estrategia metodológica desempeña un papel crucial en el fortalecimiento del clima institucional. Además, se evidenció que esta práctica influye positivamente en el aumento de la motivación tanto de los docentes como del personal administrativo. Asimismo, se constató que la metodología aplicada resulta efectiva para mejorar la tolerancia al conflicto entre los docentes y el personal administrativo.

Quispe-Llactahuaman (2023), en su tesis de maestría, cuyo objetivo fue analizar el liderazgo directivo y su relación con el clima institucional en profesores (incluyendo primaria), desarrolló una metodología cuantitativa descriptiva-relacional con cuestionarios aplicados a docentes. En los resultados se encontró que la ausencia de liderazgo efectivo estuvo asociada con un clima institucional deficiente entre el profesorado. Se concluye que el liderazgo influye directamente en el clima institucional docente, impactando la cohesión del equipo de trabajo.

A nivel Local

Alvarado et al. (2025), en su estudio de post grado, realizaron una revisión sistemática orientada a comprender cómo el trabajo en equipo influye en la labor docente de educación primaria y en la mejora de los procesos educativos. Su estudio se basó en la búsqueda y análisis de producción científica registrada en bases como Scopus y Scielo, abarcando publicaciones entre 2017 y 2025. Los autores señalan que la colaboración entre docentes es un elemento fundamental para fortalecer la dinámica pedagógica, ya que favorece el intercambio de saberes, la resolución conjunta de dificultades y la construcción colectiva de estrategias de enseñanza. Entre los principales hallazgos, se destaca que el trabajo colaborativo contribuye a mejorar la planificación pedagógica, impulsa la innovación educativa y promueve el apoyo mutuo entre colegas. Sin embargo, también identifican desafíos relacionados con la falta de estructuras institucionales que faciliten una colaboración real y con la necesidad de desarrollar habilidades socioemocionales que permitan relaciones profesionales más efectivas. En síntesis, este estudio concluye que el trabajo en equipo constituye una competencia esencial para el desarrollo profesional docente y para consolidar comunidades educativas más sólidas y comprometidas con la mejora continua.

Rugel et al. (2023), desarrollaron un estudio documental cuyo propósito fue analizar cómo el clima institucional incide en el desempeño docente en función del perfil profesional del docente de educación primaria. La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo con diseño bibliográfico, revisando diversas fuentes teóricas y trabajos arbitrados que abordaban la gestión institucional, el ambiente educativo y las características del docente. Los autores evidencian que el clima institucional constituye un factor determinante para el desempeño del profesorado, ya que influye directamente en la construcción de relaciones armoniosas, la comunicación efectiva, el compromiso institucional y la generación de ambientes propicios para el aprendizaje. Asimismo, señalan que un clima desfavorable genera dificultades en la interacción, en la innovación pedagógica y en la motivación de los docentes, lo cual repercute

en la calidad del servicio educativo. La revisión concluye que para consolidar un desempeño docente adecuado es imprescindible contar con un entorno institucional positivo que favorezca el desarrollo de competencias profesionales, fortalezca la convivencia y contribuya a una gestión académica eficiente orientada a aprendizajes significativos.

2. Marco epistemológico de la investigación

La presente investigación se sustenta epistemológicamente en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo, el cual concibe el conocimiento científico como resultado del estudio objetivo, sistemático y verificable de los hechos observables. Desde esta perspectiva, la realidad es considerada externa al investigador y susceptible de ser medida, analizada y explicada a partir de relaciones causales y correlacionales entre variables, propias de los fenómenos educativos institucionales.

El enfoque cuantitativo asume los principios del positivismo, según los cuales el conocimiento se construye a partir de la observación empírica de la realidad, el registro de datos medibles y el uso de procedimientos estadísticos que permiten describir, explicar y contrastar hipótesis. En este sentido, los fenómenos educativos, como el trabajo en equipo y el clima institucional docente, son abordados como hechos objetivos que pueden ser operacionalizados mediante dimensiones e indicadores previamente definidos, y evaluados a través de instrumentos estructurados (García, 1995).

Asimismo, la investigación se apoya en el empirismo, en tanto reconoce a la experiencia observable y a los datos recogidos directamente de los docentes como fuente válida de conocimiento científico. La información obtenida mediante encuestas permite identificar patrones, tendencias y niveles de relación entre las variables de estudio, garantizando la objetividad y replicabilidad de los resultados (García, 1995).

Desde esta orientación epistemológica, el conocimiento no se construye a partir de interpretaciones subjetivas ni de procesos históricos-sociales, sino mediante la medición rigurosa de la realidad educativa tal como se manifiesta en el contexto institucional. En consecuencia, la investigación privilegia la cuantificación, el análisis estadístico y la generalización de resultados, coherentes con los postulados del paradigma positivista y del enfoque cuantitativo.

3. Marco teórico-científico de la investigación

3.1. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es considerado como una competencia de interacción, donde cada participante tiene que tener dominios conceptuales, actitudes como habilidades sociales para contribuir a la realización eficaz de una tarea (Torrelles et al., 2011).

Desarrollar la competencia en trabajo en equipo va más allá de poseer simplemente conocimientos sobre el funcionamiento de un equipo; implica una serie de consideraciones adicionales. Al igual que cualquier competencia, se necesita llevar a cabo una transferencia efectiva, siendo crucial la capacidad de poner en práctica el conjunto de conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo. (García, 2022). No es sólo saber que para trabajar en equipo tienes que hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser (París et al., 2016). Es un grado más en esta estructura compleja que culmina con la puesta en práctica de todo aquello que se sabe, o del conjunto de recursos adquiridos.

Los equipos de trabajo se han utilizado en distintos ámbitos y situaciones con el propósito de ayudar a alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Esto abarca desde la búsqueda de mejoras significativas en los procesos operativos y administrativos hasta la implementación de transformaciones fundamentales en la cultura y estructura de las organizaciones (Pilligua & Arteaga, 2019).

Estos equipos asumen configuraciones particulares según la complejidad de las tareas que se deseen llevar a cabo o los resultados motivacionales que se busquen obtener. Se incluyen, entre otras opciones, los equipos funcionales o interfuncionales, los equipos designados para tareas o proyectos específicos, y los equipos auto-dirigidos o autónomos. (Pilligua & Arteaga, 2019).

3.2. Aspectos para el desarrollo de un trabajo en equipo

En el trabajo en equipo se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos para que el proceso y el resultado tenga efectividad (Cujia, 2018):

a. La comunicación

La comunicación es un proceso, ya que se realiza en un lapso de tiempo; se necesitan varios elementos y tiempo suficiente para que se realice. Gira en torno a las relaciones humanas, por lo tanto, es un fenómeno que se origina, de forma natural, en cualquier organización, cualquiera sea su tipo o su tamaño. Es el proceso social más importante, sin ella, el hombre no se distinguiría de otras especies y no existiría la sociedad ni la cultura. (Mendoza, 2016)

Para Ramos (2017), La comunicación, fundamental en la interacción humana, se define como el proceso mediante el cual se transmite información y significados de una persona a otra. En el entramado social, esta dinámica no solo implica la simple transmisión de datos, sino que también abarca la manera en que nos relacionamos con los demás a través de la expresión de ideas, hechos, pensamientos y valores. En esencia, la comunicación no solo se limita a la transferencia de información, sino que se convierte en un medio esencial para establecer conexiones y comprendernos mutuamente en diversos contextos y situaciones sociales. (p.5-10).

Para Berceruelo (2014) El logro de metas y el funcionamiento efectivo de las organizaciones dependen en gran medida de la presencia de una comunicación efectiva. En

este sentido, los gerentes desempeñan un papel crucial, ya que están directamente implicados en dos aspectos esenciales de la comunicación: la interpersonal, que se refiere a las interacciones directas entre individuos dentro de la organización, y la organizacional, que engloba los procesos de comunicación a nivel más amplio, abordando cuestiones que afectan a la organización en su conjunto. En resumen, la comunicación fluida y eficiente es un elemento vital para el éxito y la eficacia en el entorno empresarial. Cabe destacar que la forma cómo se realiza la comunicación entre los directivos en una institución es muy importante. Se debe considerar dos aspectos determinantes: primero, que la comunicación es un elemento indispensable en las relaciones interpersonales y segundo, es una herramienta de gestión.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación. Cujia (2018) el argumento expone la idea de que en cualquier grupo humano, la comunicación es una constante inherente. No obstante, busca ir más allá de concebir la comunicación simplemente como la transmisión de significados entre sus miembros. Se enfatiza que la efectividad en la comunicación no solo se limita a la transferencia de información, sino que requiere un entendimiento profundo de los significados que se están compartiendo. Estos significados abarcan no solo datos y mensajes, sino también información más compleja, como ideas, metas y sueños que representan la esencia y dirección de la organización en cuestión. En resumen, se destaca la importancia de una comprensión más amplia y profunda de la comunicación para lograr una interacción efectiva en el contexto de los grupos y organizaciones.

Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”. (p. 110).

b. La confianza

El liderazgo transformacional se destaca por su importancia, ya que, a través de este enfoque, tanto la organización como los colaboradores encuentran una dirección clara y motivadora. En este contexto, se subraya que la confianza es un elemento fundamental para cultivar la competencia de todos los docentes. Este tipo de liderazgo implica la creación de una visión compartida y la canalización de esfuerzos hacia el logro de objetivos. Es esencial contar con un líder íntegro y comprometido, capaz de inspirar confianza, demostrar apoyo y preocupación genuina por los intereses del equipo antes que los propios. Además, se destaca la importancia de que este líder aliente los logros de los demás, estimule las expectativas y establezca metas claras a nivel individual. En resumen, el liderazgo transformacional, respaldado por la confianza, se convierte en un catalizador para el desarrollo de la competencia y el éxito colectivo de los docentes en la organización educativa (Coronel, 2019).

El éxito de una institución educativa puede medirse a través de los niveles de satisfacción de los usuarios. En las escuelas, quienes establecen vínculos directos con los estudiantes y los padres de familia son los docentes. Su compromiso va más allá de impartir contenidos, generan confianza en su institución (Mendoza, 2016)

La generación de confianza está fuertemente asociada a la habilidad para comunicarse con otros. Echeverría (2011), sin embargo, por su propia naturaleza, la confianza también es vulnerable y deja abierta la posibilidad de sufrir decepciones.

Promover relaciones de confianza permite que los trabajadores logren mejores resultados y conduce a acciones transformadoras, capaces de generar y conquistar nuevos mundos, futuros y posibilidades (Echeverría, 2011).

c. La participación

Participar en una institución adquiere distintos significados ya que está sujeta a los objetivos e intereses de la empresa. A su vez, cada individuo se identifica con ellos y vive desde su experiencia las funciones confiadas para su labor (Mendoza, 2016).

“La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (Berceruelo, 2014).

“Los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir, el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales” (Amorós, 2007, pág. 109).

Para que toda la comunidad educativa participe es necesario que los docentes hagan suyos los objetivos de cada actividad a realizar en la escuela.

“La tarea profunda de educar, que es incidir en el ser de la persona, obliga al docente simultáneamente a crecer como persona, de este modo allanará el camino plasmando huellas firmes para que los alumnos las sigan con seguridad y confianza” (Coronel, 2019).

En resumen, se considera tres tipos de equipo de trabajo:

Trabajo Funcional: El trabajo funcional se estructura en torno a áreas especializadas dentro de una organización, donde los miembros operan bajo una jerarquía definida y roles estrictamente delimitados. Este modelo, típico en organizaciones tradicionales, se caracteriza por: División por departamentos (ej.: académico, administrativo) con responsabilidades fijas, su ventaja es la eficiencia en tareas repetitivas y claridad en la cadena de mando. y sus limitaciones son la rigidez organizacional y poca adaptabilidad a cambios (Daft, 2022).

Equipo de trabajo autónomo: Los equipos autónomos, son grupos con alta autogestión y capacidad para tomar decisiones sin supervisión jerárquica. Sus características incluyen:

Autodirección: Distribuyen tareas internamente y evalúan su propio desempeño (Manz & Sims, 2020). Aplicación en educación: Docentes diseñan estrategias pedagógicas colectivamente, los Beneficios: Mayor innovación y satisfacción laboral, pero requieren cultura organizacional madura (Hord, 2023).

Equipo de trabajo en proyectos: Modelo híbrido que combina estructura temporal con objetivos específicos, se distingue por: Temporalidad: Se disuelven al culminar el proyecto (ej.: diseño curricular. Multidisciplinariedad: Integran perfiles diversos (ej.: docentes, psicólogos) para soluciones integrales (Belbin, 2021).

d. Teoría de la intervención social de Vygotsky

La teoría de la intervención social, basada en Vygotsky, sostiene que el aprendizaje se desarrolla mediante interacciones sociales significativas. En el contexto educativo, el trabajo en equipo entre docentes facilita la construcción de conocimientos colectivos a través de la colaboración y el diálogo. Vygotsky enfatiza el rol de la mediación social en el desarrollo profesional, donde la zona de desarrollo próximo permite avanzar con apoyo de pares. Esta teoría justifica la implementación de estrategias colaborativas para mejorar el clima institucional, ya que fomenta la interdependencia positiva y el crecimiento mutuo (Vygotsky, 2023).

Reflexión: Desde esta perspectiva, el docente deja de ser un agente aislado para convertirse en un sujeto activo dentro de una comunidad de aprendizaje. La interacción constante entre colegas permite no solo compartir saberes pedagógicos, sino también regular emociones, resolver conflictos y fortalecer vínculos profesionales. Cuando estas interacciones se debilitan, se limita el desarrollo colectivo y se deteriora el clima institucional.

Conclusión: La teoría de Vygotsky permite concluir que el trabajo en equipo docente es una condición esencial para el aprendizaje profesional y la mejora del clima institucional. La

mediación social y el apoyo entre pares favorecen entornos colaborativos, donde el crecimiento individual y colectivo se articula de manera armónica dentro de la institución educativa.

e. Teoría de los equipos de trabajo

Hackman (2023) define los equipos de trabajo como unidades interdependientes que logran metas comunes mediante roles complementarios. Su teoría destaca cinco condiciones clave para el éxito: objetivos claros, estructura definida, contexto favorable, liderazgo compartido y evaluación constante. En el ámbito educativo, esta perspectiva explica cómo los docentes, al trabajar en equipo, optimizan su desempeño cuando existen normas claras y espacios de retroalimentación. Un clima institucional positivo se fortalece cuando los equipos operan bajo estos principios, generando cohesión y eficacia colectiva (Hackman, 2023).

Reflexión: En la práctica educativa, muchos equipos fracasan no por falta de capacidades, sino por la ausencia de organización, comunicación efectiva y claridad en los objetivos. La teoría de Hackman invita a repensar el trabajo docente como una responsabilidad compartida, donde cada integrante cumple un rol definido y aporta al logro de metas institucionales comunes.

Conclusión: Desde el enfoque de Hackman, se concluye que el trabajo en equipo bien estructurado incide directamente en la mejora del clima institucional. La claridad de roles, la cooperación y la evaluación permanente fortalecen la confianza, la cohesión grupal y la eficacia colectiva dentro de las instituciones educativas.

f. Teoría del liderazgo transformacional

Bass (2023) plantea que el liderazgo transformacional inspira cambios profundos mediante la motivación y el desarrollo de capacidades en los colaboradores. Sus cuatro dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada son esenciales en entornos educativos. Cuando los directivos aplican este estilo, promueven un clima institucional innovador, donde los docentes se sienten

valorados y comprometidos. Esta teoría sustenta que un liderazgo transformacional mejora la colaboración docente y la cultura escolar (Bass, 2023).

Asimismo, la estimulación intelectual promueve el intercambio de ideas y la resolución creativa de problemas, lo que mejora la calidad de las decisiones colectivas. Cuando los directivos practican la consideración individualizada, reconocen las necesidades y fortalezas de cada docente, generando seguridad emocional para participar activamente en equipos de trabajo. En consecuencia, el clima institucional se vuelve más positivo, democrático y orientado al logro. Esta teoría respalda la idea de que un liderazgo transformacional cohesiona a los equipos docentes y eleva el sentido de pertenencia y satisfacción laboral (Bass, 2023).

Reflexión: El liderazgo transformacional no se limita a dirigir, sino a influir éticamente y movilizar voluntades. En instituciones donde predomina este liderazgo, los docentes desarrollan mayor compromiso, confianza y disposición al trabajo colaborativo, reduciendo conflictos y fortaleciendo las relaciones interpersonales.

Conclusión: La teoría de Bass permite concluir que el liderazgo transformacional es un factor determinante para la cohesión de los equipos docentes y la construcción de un clima institucional saludable. Un liderazgo que inspira, escucha y reconoce fortalece la motivación docente y consolida una cultura escolar colaborativa y participativa.

g. Teoría de la motivación y satisfacción laboral.

Pink (2023) propone que la motivación laboral depende de tres factores intrínsecos: autonomía, maestría y propósito. En el contexto docente, cuando los profesores tienen control sobre su trabajo, oportunidades de crecimiento y un sentido de contribución, su satisfacción y clima institucional mejoran. Esta teoría explica por qué estrategias como el empoderamiento docente y el reconocimiento profesional son clave para fomentar entornos colaborativos y reducir el desgaste laboral (Pink, 2023).

El propósito, por su parte, conecta el trabajo docente con el impacto social y formativo de la educación, lo que eleva la motivación para contribuir al bienestar de la institución. De esta manera, entornos donde se fomenta la autonomía, el desarrollo profesional y el sentido de misión tienden a presentar climas institucionales más saludables, caracterizados por la cooperación, el respeto y la reducción del estrés. Esta teoría demuestra que la satisfacción laboral influye directamente en la calidad del trabajo en equipo docente y en la construcción de un ambiente escolar positivo (Pink, 2023).

Reflexión: Cuando la motivación docente se centra únicamente en factores externos, como normas o supervisión, el compromiso tiende a ser frágil. En cambio, al fortalecer la autonomía, la maestría y el propósito, los docentes se sienten protagonistas de su labor, lo que favorece una participación más activa y responsable en el trabajo en equipo.

Conclusión: La teoría de Pink permite concluir que la satisfacción laboral docente influye directamente en la calidad del trabajo en equipo y en el clima institucional. Instituciones que promueven la motivación intrínseca generan ambientes laborales más humanos, colaborativos y orientados al bienestar y logro educativo.

h. Clima institucional

El clima institucional es la forma que muestra una comunidad en el cumplimiento de sus funciones, tiene que ver con los valores que posee, los comportamientos, las estrategias para relacionarse y dar solución a sus retos, los conocimientos que le caracterizan de manera particular como comunidad; en lo específico el clima institucional tiene que ver con el respeto, la forma de comunicarse, las emociones de los sujetos que conforman la institución, el entusiasmo, la motivación y los sentimientos que conllevan al desarrollo de las metas institucionales (Alves, 2000).

El clima institucional, se puede entender como el ambiente sociocultural, socioemocional que los trabajadores de una determinada entidad manifiestan en el proceso del cumplimiento

de sus funciones, se incluye a la innovación a las actitudes, a la forma de gestionar los objetivos, generando una perspectiva particular de organización (Martín, 2003).

El clima institucional se constituye del respeto, amistad, empatía, confianza, la comunicación sincera, la creencia y el interés por resolver los retos y hacer realidad las metas organizaciones (Velasquez, 2023).

El clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia (Atoche, 2022).

3.3. Tipos de clima institucional

Likert (1961-1972) leído en CISE (2007) identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo:

A. Clima autoritario

El clima autoritario tiene dos perspectivas:

El clima autoritario explotador, donde la alta dirección desconfía de los demás trabajadores, no valora las capacidades de los demás, las decisiones vienen desde arriba, generando un ambiente de temor y descontento en los trabajadores. El clima autoritario paternalista, es condescendiente, pero el jefe aún se mantiene con todo el poder y la toma de decisiones, y las pocas oportunidades que se pueden dar a los subordinados estos no tienen influencia en la dirección.

B. Clima de tipo participativo

Existe dos procedimientos participativos, el primero tiene que ver que la dirección tiene confianza en los trabajadores, las decisiones son tomadas por el director, pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima, el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.

El otro proceso de clima participativo tiene que ver con la obtención de decisiones producto de la participación en grupo: La toma de decisiones está extendida por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente

Los trabajadores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, las relaciones de trabajo se basan en la amistad (Contreras & Vásquez, 2017).

Existen relaciones de confianza entre la dirección y los diferentes actores de la organización y la función de control está en todos los niveles de la estructura. Las organizaciones informales que actúan coincidentemente con la estructura formal de la organización. Los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados (Contreras & Vásquez, 2017).

3.3.1. Teorías del clima institucional

Teoría del clima institucional (CI) de Likert

La teoría del clima institucional de Likert (1974) o de los sistemas de organización, presenta una de las teorías organizacionales más completas, permitiendo visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, así como analizar el papel de las

variables que conforman el clima que se observa; el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia institucional.

Las dimensiones del clima institucional, según Likert (1974) son métodos de mando, motivación, comunicación, procesos de influencia e interacción, toma de decisiones, objetivos, control y resultados. Es decir, en esta definición se consideran tres variables para el estudio del clima institucional:

Las variables causales: definidas como variables independientes, orientadas a determinar el sentido en el que una institución evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se encuentran la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia, actitudes y reglas (Likert, 1974).

Las variables intermedias: reflejan el estado interno de la institución, orientadas a medir aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Este tipo de variables tienen gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales (Likert, 1974).

Las variables finales: son las variables dependientes, surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, además, se enfocan a establecer los resultados obtenidos por la organización, por ejemplo, la productividad, ganancia, pérdida y gastos de la institución (Likert, 1974).

En conclusión, la teoría del clima institucional de Likert permite comprender que la calidad del ambiente organizacional es el resultado directo de la interacción entre variables causales, intermedias y finales. Su aplicación demuestra que la estructura, los métodos de mando y las decisiones administrativas influyen en los procesos internos como la motivación, la comunicación y la toma de decisiones, los cuales a su vez determinan los resultados institucionales. En este marco, el trabajo en equipo se configura como un proceso intermedio

fundamental: cuando las prácticas directivas son participativas y favorecen la comunicación y la motivación, los equipos docentes funcionan de manera más cohesionada y eficaz. En consecuencia, el clima institucional mejora, reflejándose en mayores niveles de satisfacción, confianza organizacional y productividad. Likert concluye que instituciones con liderazgo democrático, comunicación abierta y procesos colaborativos fortalecidos alcanzan climas más saludables y mejores resultados.

Reflexión: Desde esta teoría, el clima institucional no es un fenómeno aislado, sino el resultado de un entramado de decisiones directivas, estructuras organizativas y procesos humanos. En el contexto educativo, cuando los directivos promueven prácticas participativas, comunicación abierta y motivación constante, se crean condiciones favorables para que los docentes trabajen en equipo, compartan responsabilidades y se comprometan con los objetivos institucionales.

Conclusión: La teoría del clima institucional de Likert permite concluir que el trabajo en equipo docente actúa como un proceso intermedio clave para la mejora del clima institucional. Cuando las variables causales se orientan hacia un liderazgo democrático y participativo, se fortalecen la motivación, la comunicación y la cooperación docente, lo que se traduce en climas institucionales más saludables, altos niveles de satisfacción laboral y mejores resultados organizacionales.

Teoría de los sistemas

El comportamiento de los subordinados es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben. Se dice entonces que la reacción de un individuo ante cualquier situación está en función de la percepción que tiene de ésta. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar (Brunet, 2007).

Según Brunet (2007), este tipo de sistemas se acerca más a las definiciones de clima abierto o cerrado, donde el clima tipo autoritario es cerrado y el clima tipo participativo es abierto.

Por lo tanto, el clima abierto corresponde a una organización dinámica, capaz de alcanzar sus objetivos, satisfaciendo sus necesidades sociales. Al contrario, el clima cerrado caracteriza a la organización burocrática y rígida, donde los trabajadores están insatisfechos frente a su labor y a la institución. (Brunet, 2007)

En conclusión, la teoría de los sistemas, según Brunet, establece que el comportamiento de los miembros de una organización depende de la forma en que perciben las condiciones administrativas y organizacionales. En este sentido, un clima abierto caracterizado por la participación, la flexibilidad y la satisfacción favorece la colaboración y el fortalecimiento de los equipos de trabajo, mientras que un clima cerrado autoritarismo, rigidez y burocracia limita la motivación y el compromiso. La teoría concluye que la percepción de un ambiente participativo genera actitudes positivas, cooperación entre docentes y mayor identificación con los objetivos institucionales. Por el contrario, percepciones negativas producen resistencia, aislamiento y baja productividad. En síntesis, la teoría sistémica confirma que el clima institucional no solo es un reflejo de la gestión, sino un factor determinante para el éxito del trabajo en equipo y el desarrollo institucional.

Reflexión: Esta teoría pone en evidencia la importancia de la percepción docente sobre la gestión institucional. En instituciones educativas donde los docentes perciben un entorno participativo y flexible, se incrementa la disposición para colaborar, compartir experiencias y trabajar en equipo. Por el contrario, cuando se percibe un clima rígido y autoritario, emergen actitudes de resistencia, aislamiento y baja implicación en las tareas colectivas.

Conclusión: La teoría de los sistemas permite concluir que el clima institucional influye directamente en el comportamiento y la disposición de los docentes para el trabajo en equipo. Un clima abierto, basado en la participación y la satisfacción laboral, fortalece la cooperación

docente y la identificación con los objetivos institucionales, mientras que un clima cerrado limita la motivación y el compromiso. En síntesis, esta teoría confirma que el clima institucional es un factor determinante para la eficacia del trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas.

Teoría de la cultura organizacional aplicada al clima institucional

La teoría de la cultura organizacional de Schein (2017) sostiene que las organizaciones desarrollan un sistema de valores, creencias, normas y supuestos compartidos que orientan el comportamiento de sus miembros. En el ámbito educativo, estos elementos culturales influyen directamente en el clima institucional, ya que determinan la forma en que los docentes interactúan, se comunican y colaboran dentro de la institución. Schein distingue tres niveles de cultura organizacional: los artefactos visibles (normas, prácticas y estructuras), los valores compartidos y los supuestos básicos inconscientes, los cuales condicionan la percepción del ambiente laboral.

En las instituciones educativas, una cultura organizacional que promueve la cooperación, el respeto y la participación genera un clima institucional positivo, facilitando el trabajo en equipo docente. Por el contrario, culturas rígidas, individualistas o autoritarias tienden a deteriorar el clima institucional, afectando la motivación y las relaciones interpersonales entre docentes (Schein, 2017).

Reflexión: Desde esta teoría, el clima institucional docente no puede comprenderse sin analizar la cultura que subyace a la institución educativa. Cuando los valores institucionales fomentan la colaboración y el aprendizaje colectivo, los docentes se sienten parte de un proyecto común, fortaleciendo su compromiso y disposición para el trabajo en equipo.

Conclusión: La teoría de Schein permite concluir que la cultura organizacional es un factor determinante del clima institucional docente. Una cultura basada en valores compartidos, confianza y participación favorece climas positivos y consolida equipos docentes

cohesionados, mientras que culturas fragmentadas o autoritarias limitan la cooperación y debilitan el clima institucional.

Teoría de los dos factores de la motivación aplicada al clima institucional

La teoría de los dos factores de Herzberg (2017) explica la satisfacción y la insatisfacción laboral a partir de dos tipos de factores: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos incluyen las condiciones laborales, las políticas institucionales, la supervisión, las relaciones interpersonales y el salario; su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no garantiza motivación. En cambio, los factores motivacionales, como el reconocimiento, la responsabilidad, el logro y el crecimiento profesional, son los que impulsan la satisfacción laboral.

En el contexto educativo, esta teoría permite comprender el clima institucional docente como el resultado de la combinación entre condiciones laborales adecuadas y oportunidades de desarrollo profesional. Un clima institucional positivo se construye cuando la institución asegura condiciones básicas justas y, al mismo tiempo, promueve el reconocimiento, la participación y el trabajo en equipo entre los docentes (Herzberg et al., 2017).

Reflexión: La aplicación de esta teoría en instituciones educativas revela que no basta con garantizar condiciones administrativas mínimas para mejorar el clima institucional. Los docentes necesitan sentirse valorados, reconocidos y con posibilidades de crecimiento profesional para comprometerse activamente en el trabajo en equipo y en la vida institucional.

Conclusión: La teoría de Herzberg permite concluir que la satisfacción laboral docente es un componente esencial del clima institucional. Cuando se combinan adecuadamente los factores higiénicos y motivacionales, se fortalecen las relaciones interpersonales, la colaboración docente y el trabajo en equipo, contribuyendo a un clima institucional más saludable y productivo.

3.3.2. Factores que influyen en el clima institucional docente

Para Pariona y Jeri (2017) los factores que influyen en el clima institucional son los siguientes:

A. Factores internos

Director: Es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.

Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.

Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado.

La función del Director de la institución educativa en general es una labor muy compleja y sacrificada, no siempre se le concede espacios de comprensión y aún de tolerancia a su liderazgo.

Docente: Es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje de calidad, equidad y pertinente para que el estudiante o discente lo

alcance de la mejor manera posible. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural.

Estudiante: Esta palabra permite nombrar al estudiante o al aprendiz de una cierta materia o de un maestro. Un estudiante, por lo tanto, es una persona que está dedicada al aprendizaje.

B. Factores externos

Ministerio de Educación: Es el órgano rector de las políticas educativas nacionales y ejerce su rectoría a través de una coordinación y articulación intergubernamental con los Gobiernos Regionales y Locales, propiciando mecanismos de diálogo y participación. Los objetivos de la Institución son generar oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos; garantizar que estudiantes e instituciones educativas logren sus aprendizajes pertinentes y de calidad; lograr una educación superior de calidad como factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional, así como promover una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad. Y en el ámbito del docente: fortalecer capacidades para que los maestros ejerzan profesionalmente la docencia.

Entre sus funciones generales se encuentra definir, dirigir, regular y evaluar, en coordinación con los Gobiernos Regionales, la política educativa y pedagógica nacional y establecer políticas específicas de equidad; además debe formular, aprobar, ejecutar y evaluar, de manera concertada, el Proyecto Educativo Nacional y conducir el proceso de planificación de la educación.

El Ministerio de Educación también tiene funciones vinculadas a los diseños curriculares básicos de los niveles y modalidades del sistema educativo, programas nacionales dirigidos a estudiantes, directores y docentes, políticas relacionadas con el otorgamiento de becas y créditos educativos y los procesos de medición y evaluación de logros de aprendizaje.

UGEL. La Unidad de Gestión Educativa Local –UGEL, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su

jurisdicción territorial es la provincia, pudiendo ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, de acuerdo al procedimiento establecido en las normas específicas sobre la materia.

Funciones de la UGEL: Según el MOF de la UGEL de Víctor Fajardo (2016), las funciones son:

Dirigir, coordinar, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad en materia de educación, cultura y recreación de su ámbito jurisdiccional.

Asesorar y brindar asistencia técnico pedagógica a las entidades educativas a su cargo, impulsando el trabajo pedagógico centrado en el aprendizaje, propiciando la innovación, investigación, adecuación y diversificación de los currículos, mejoramiento de la utilización de los recursos educativos, desarrollo de programas de prevención y acciones educativas de carácter no formal.

Promover la adecuación y diversificación de los Programas Curriculares Básicos de los diferentes niveles y modalidades educativas a nivel de centro educativo y de aula. Asimismo, brindar el apoyo y monitoreo permanente que garantice la implantación y funcionamiento de los respectivos programas.

Promover y asesorar a los centros y programas educativos la ejecución de las innovaciones, proyectos de investigación y/o experimentación pedagógica que lleva a cabo la Sede Central del Ministerio de Educación.

Supervisar y asegurar que las actividades educativas se desarrollen de acuerdo a lo programado, evitando la pérdida de horas de clase en los Centros y Programas Educativos.

Gerenciar los recursos humanos, materiales, financieros de su ámbito jurisdiccional consolidando el presupuesto a nivel departamental.

Semáforo Escuela: Según la resolución Ministerial N° 101-2016-MINEDU, el nuevo Sistema Nacional de Monitoreo “Semáforo Escuela”, es una herramienta de gestión que

permite verificar el desempeño de las escuelas públicas y reportar los hallazgos a las unidades de gestión educativa local (UGEL) y a las direcciones regionales de Educación (DRE) para que adopten medidas correctivas y atiendan oportunamente las necesidades o problemas de cada plantel.

Se trata de una herramienta que por primera vez se ha elaborado en el sector educativo peruano y es única entre los sistemas educativos de América Latina.

El “Semáforo Escuela” permite verificar el servicio educativo en inicial, primaria y secundaria mediante la constatación directa de la asistencia de alumnos, docentes y directores, provisión de materiales educativos, dotación de servicios básicos; equipamiento y cumplimiento del horario efectivo de clases, entre otros.

APAFA: La Asociación de Padres de Familia (APAFA) es una organización estable de personas naturales, sin fines de lucro, de personería jurídica de derecho privado y puede inscribirse en los Registros Públicos. Es regulada por el Código Civil, en lo que sea pertinente, la Ley General de Educación, la presente Ley y su estatuto en los aspectos relativos a su organización y funcionamiento. La APAFA canaliza institucionalmente el derecho de los padres de familia de participar en el proceso educativo de sus hijos. Funciones. Según el reglamento general de asociaciones de padres de familia de las instituciones educativas públicas aprobado mediante Ley 2868, las funciones del APAFA son:

Participar en el proceso educativo de los hijos de sus asociados, buscando la inclusión de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Colaborar en las actividades educativas que ejecuta la institución educativa, promoviendo un clima armonioso favorable para el aprendizaje.

Vigilar la distribución oportuna y el uso adecuado del material educativo que utilizan los estudiantes.

Velar por la mejora de los servicios, infraestructura, equipamiento, mobiliario escolar y materiales, tanto educativos como lúdicos.

Gestionar la implementación de programas de apoyo alimentario; de salud física y mental; de deportes, orientación vocacional y de otros servicios que contribuyan al bienestar de los estudiantes.

Recibir información sobre el manejo administrativo, financiero y económico de la institución educativa.

Denunciar, ante los órganos competentes las irregularidades que se produzcan en las instituciones educativas.

Participar, a través de veedores, en los procesos de adquisición de bienes y servicios que se realicen en las instituciones educativas y en los comités especiales que se constituyan en los órganos intermedios de gestión descentralizada, en el marco de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y demás normas vigentes.

Proponer estímulos para los estudiantes, personal docente y administrativo que logren un desempeño destacado en las instituciones educativas.

Brindar información y rendir cuenta documentada a los asociados.

Participar, a través de sus representantes, en el Consejo Educativo Institucional.

3.3.3. Dimensiones del clima institucional

Resolución de conflictos

El concepto de conflicto implica rivalidad, choque de intereses, dificultad de entretenimiento, sea de un individuo consigo mismo, o con otros.

“El conflicto es algo natural, producto de la existencia social, donde no todos pueden tener los mismos pensamientos e intereses, y no siempre es negativo, puede conducir, a través del dialogo, a buscar soluciones comunes y alternativas que incluso, enriquezcan los caminos de búsquedas de opciones” (Cardenas, 2010, pág. 12).

Comportamiento y actitudes: El comportamiento y las actitudes representan la forma en que los docentes actúan, se relacionan y responden ante diversas situaciones dentro de la institución educativa. Estos elementos reflejan no solo su disposición personal, sino también su percepción del entorno laboral. Un comportamiento positivo, acompañado de actitudes colaborativas, facilita la convivencia, fortalece el trabajo en equipo y contribuye a un clima institucional armonioso. Por el contrario, actitudes negativas o reacciones poco constructivas pueden obstaculizar la dinámica escolar y generar tensiones. En esencia, la manera en que los docentes se comportan y las actitudes que adoptan influyen directamente en la cultura organizacional y en la calidad de los procesos educativos (Cruz & Echevarría, 2011).

Valores institucionales: Los valores institucionales son los principios y normas que orientan la vida dentro de la institución educativa. Funcionan como una guía ética que regula las decisiones, conductas y relaciones entre todos los miembros de la comunidad escolar. Valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad y la solidaridad fomentan un clima institucional positivo y facilitan el cumplimiento de los objetivos colectivos. Cuando estos valores son compartidos y practicados por los docentes, fortalecen la identidad institucional y consolidan una cultura basada en la confianza, la participación y el compromiso (Cruz & Echevarría, 2011).

Desarrollo de la profesionalidad docente: El desarrollo de la profesionalidad docente se refiere al proceso continuo mediante el cual los profesores fortalecen sus competencias, conocimientos y prácticas pedagógicas. Incluye la actualización permanente, la reflexión sobre la propia labor, el intercambio de experiencias y la participación en comunidades de aprendizaje. Este desarrollo no solo mejora el desempeño individual, sino que también enriquece el trabajo colaborativo entre docentes, al promover una actitud abierta al cambio y a la innovación. En consecuencia, la profesionalidad docente en crecimiento contribuye

significativamente a elevar la calidad educativa y a consolidar un clima institucional que valora el aprendizaje colectivo y el progreso permanente.

4. Definición de términos básicos

a) Relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales son el proceso de interacción y acercamiento entre las personas, donde se reconocen sus valores, identidad y formas de comunicación. Estas relaciones se caracterizan por el respeto mutuo, el afecto, la aceptación y el reconocimiento de cada individuo, permitiendo una convivencia armónica y constructiva dentro de un contexto social o institucional.

b) Docente:

El docente es un profesional especializado en el proceso de enseñanza–aprendizaje, con dominio de un campo específico del conocimiento científico, humanístico o artístico. Además, posee competencias pedagógicas que le permiten planificar, organizar y desarrollar contenidos educativos, utilizando métodos, estrategias y recursos adecuados para facilitar el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes.

c) Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo es una estrategia organizacional mediante la cual los miembros de una institución colaboran de manera coordinada y responsable para alcanzar objetivos comunes. Este proceso implica liderazgo, organización, compromiso, creatividad, cooperación y cumplimiento de normas, así como la distribución de tareas bajo la orientación de un responsable que guía y supervisa el desempeño del grupo.

d) Clima institucional:

El clima institucional es el ambiente que se genera dentro de una institución educativa a partir de las experiencias cotidianas de sus integrantes. Este entorno está influenciado por las

actitudes, creencias, valores y motivaciones de docentes, directivos, estudiantes y familias, y se manifiesta en la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación y las formas de convivencia que se desarrollan en la institución.

e) Dimensión: Organización

La organización en el trabajo en equipo se refiere a la capacidad institucional para estructurar, coordinar y orientar las acciones colectivas de los docentes de manera planificada y coherente. Esta dimensión se manifiesta cuando la institución promueve la integración entre docentes, fortalece el liderazgo pedagógico, fomenta la participación activa para el logro de metas comunes, asegura el conocimiento y cumplimiento de normas de trabajo, y estimula la motivación docente como elemento clave para el desempeño colectivo.

f) Dimensión: Comunicación

La comunicación se entiende como el proceso mediante el cual los docentes intercambian información, ideas y emociones de forma clara, respetuosa y efectiva. Esta dimensión implica la práctica del diálogo cara a cara, la interacción constante entre compañeros, el respeto mutuo en la conversación, la adecuación de estrategias comunicativas según el contexto y la promoción de una comunicación productiva que favorezca el entendimiento y la coordinación del trabajo en equipo.

g) Dimensión: Propósito

El propósito se refiere al grado en que los docentes comprenden, comparten y se comprometen con la misión, visión y objetivos institucionales. Esta dimensión se evidencia cuando se promueve el conocimiento de los lineamientos estratégicos de la institución, se orienta el trabajo docente hacia el cumplimiento de objetivos comunes, se realiza una evaluación integral del desempeño colectivo y se asegura el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas.

h) Dimensión: Cooperación

La cooperación consiste en la disposición de los docentes para trabajar de manera conjunta, solidaria y corresponsable en la toma de decisiones y en el desarrollo de las actividades institucionales. Esta dimensión se expresa mediante la participación en decisiones compartidas, el análisis reflexivo de las situaciones educativas, el apoyo activo al trabajo de los colegas y el intercambio de saberes con empatía y respeto.

i) Dimensión: Comportamiento y actitudes

El comportamiento y las actitudes se refieren a las conductas observables y disposiciones personales que los docentes manifiestan en su interacción cotidiana dentro de la institución. Esta dimensión comprende el respeto a la integridad del compañero, la demostración de amistad empática, la generación de un clima de confianza, la comunicación honesta de dificultades personales y la colaboración responsable en las actividades institucionales.

j) Dimensión: Resolución de conflictos

La resolución de conflictos se define como la capacidad institucional y personal para afrontar y solucionar desacuerdos de manera dialogante, constructiva y participativa. Esta dimensión se evidencia cuando se prioriza el diálogo ante los problemas entre docentes, se conduce un proceso de esclarecimiento abierto, se aplican estrategias para la solución de conflictos, se promueven acuerdos consensuados y se fomenta la autoevaluación de las actitudes involucradas.

k) Dimensión: Valores institucionales

Los valores institucionales constituyen el conjunto de principios éticos que orientan la convivencia y el quehacer docente dentro de la institución educativa. Esta dimensión se manifiesta en la promoción de la participación democrática, la construcción de la honestidad docente, la práctica de la justicia en el trabajo educativo y la orientación de las acciones hacia un trabajo exitoso basado en el respeto y la equidad.

l) Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad

El desarrollo de la profesionalidad se refiere al nivel de competencia, compromiso ético y eficacia con que los docentes desempeñan su labor educativa. Esta dimensión se expresa cuando los docentes trabajan con fundamentos teóricos y estrategias pedagógicas adecuadas, muestran eficacia en su desempeño para alcanzar resultados positivos y ejercen sus relaciones profesionales con ética, responsabilidad y profesionalismo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización

1.1. Descripción del perfil de la institución educativa

Nuestra Institución Educativa N° 17785 se encuentra ubicada en el Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas, tiene una moderna infraestructura del nivel inicial construida por la región Amazonas y también infraestructura de material noble del nivel primaria, está a 3 horas en carro de la ciudad de Jaén., estamos cerca del Puesto de Salud de Vista Alegre La Institución Educativa Inicial y Primaria N°. 17785 del Caserío Santa Rosa inspirada en los más altos valores espirituales y sociales, en respeto por la dignidad del ser humano y conscientes de su responsabilidad social, hasta el 2022 tiene como visión:

“Ser una Institución Educativa que forma estudiantes de conciencia y Liderazgo ambientalista bajo los principios de una vida digna y saludable; la práctica de valores humanos, que incorporen las tecnologías de la información y comunicación para propiciar una educación de calidad, generando hábitos lectores y desarrollando sus competencias y capacidades éticas, morales, científicas, humanas productivas y tecnológica. Orientados por maestros eficientes, que se desenvuelven con profesionalismo, enseñando con el ejemplo la utilización de los recursos disponibles de manera responsable, lo que propiciará el desarrollo de nuestra comunidad, en concordancia con el mundo global, enfrentando los retos que le presenta, con responsabilidad”.

1.2. Breve reseña histórica de la institución educativa

La Institución Educativa, fue creada como Centro Educativo de Gestión Comunal (CEGECOM) en el año 1999; pero las gestiones de los pobladores continuaron y en el año de

2004 se crea como una Institución Estatal con el N° 17785 siendo su Director la Prof. Janet Barboza Castillo hasta el año 2005, fecha en donde cambio su denominación a I.E. N° 17785, con el cual permanece hasta la actualidad. Mediante la RDSR N° 005500 Del 17 de mayo del 2008 se logró su ampliación, como centro de educación integrada con los niveles de Inicial y Primaria, administrada bajo un solo órgano de dirección

Actualmente ésta I.E., cuenta con 14 profesionales en la educación como docentes y se desempeña como director el profesor Sr. Reyssill Sigüañas Fernández

En el año 2021, según la RDZ N° 005500 del 17 de mayo del 2004 nuestra institución educativa cumple 17 años, al servicio de la educación en el caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, de la provincia de Utcubamba, Región Amazonas.

Su infraestructura está en un avance de 80% de mejoras, actualmente cuenta con 3 aulas de material noble y techo de calamina el nivel Primario, teniendo sus servicios básicos de luz, agua y alcantarillado, en el Nivel Inicial actualmente cuenta con una moderna infraestructura, teniendo su aula pedagógica, aula de juegos, SS. HH y mobiliario equipado.

Actualmente no contamos con infraestructura para el ambiente de Dirección, obra que se halla en gestión para ser ejecutada en una segunda etapa.

1.3. Características demográficas y socioeconómicas

Nuestros estudiantes egresados de esta institución educativa la mayoría de ellos ya son profesionales en las diferentes especialidades tales como: Médicos, párrocos, policías, ingenieros, abogados, profesores, etc. Que se hallan al servicio de la región y del país.

Los estudiantes que alberga a la Institución Educativa son exclusivamente de nuestra misma comunidad, quien desde el año 2018 venimos albergando estudiantes de las comunidades vecinas como de Santa Rosa y Nuevo Oriente. La mayoría de nuestros estudiantes proviene de familias de bajos recursos económicos, debido a que sus padres se dedican a las labores agrícolas.

1.4. Características ambientales culturales

En su aniversario celebramos las actividades siguientes: Los festejos en la verbena literaria. Los famosos pasacalles artísticos. Deportes culturales. Concursos de dibujo y pintura. Concursos de Danzas Folklóricas y Marinera Norteña.

2. Hipótesis de la investigación

2.1. Hipótesis principal

Existe correlación significativa entre el trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.

2.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de trabajo en equipo de los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es regular.
- b) El nivel de clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es regular.
- c) Existe relación significativa entre el nivel de trabajo en equipo con el nivel de clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.
- d) La implementación de un programa de trabajo en equipo mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. N° 17785 Caserío Santa Rosa, distrito Yamón, provincia Utcubamba, Amazonas, en 2023.

3. Variables de investigación

V1: Trabajo en equipo

V2: Clima institucional

4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es considerado como una competencia de interacción, donde cada participante tiene que tener dominios conceptuales, actitudes como habilidades sociales para contribuir a la realización eficaz de una tarea (Torrelles, y otros, 2011).	El trabajo en equipo es una competencia socio interactiva que requiere que los participantes desarrollen habilidades de organización, comunicación efectiva y comprensión del propósito de la tarea o de la institución. Implica la capacidad de colaborar de manera cooperativa para alcanzar metas comunes, aportando al logro de los objetivos establecidos. Esta variable puede ser evaluada de forma válida y sistemática mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios que permitan recoger percepciones y niveles de participación de los docentes.	Organización	Promueve la integración entre docentes.	Encuesta/ Cuestionario
				Promueve el liderazgo en los docentes.	
				Promueve la participación entre docentes para alcanzar la metas.	
				Promueve el conocimientos de normas de trabajo.	
				Promueve la motivación entre los docentes.	
			Comunicación	Conversa cara a cara entre docentes.	
				Conversa siempre entre compañeros.	
				Muestra respeto al conversar.	
				Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.	
				Promueve una comunicación productiva.	
			Propósito	Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.	
				Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.	
				Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.	
				Promueve el cumplimiento de las tareas.	
			Cooperación	Participa en las decisiones compartidas.	
				Participa de forma analítica y reflexiva..	
				Apoya activamente el trabajo docente.	
				Comparte saberes con empatía.	
Clima institucional	El clima institucional es la forma que muestra una comunidad en el cumplimiento de sus funciones, tiene	El clima institucional es la percepción global que tienen los miembros de una institución sobre el ambiente de trabajo, el desempeño colectivo y las relaciones interpersonales que allí se	Comportamiento y actitudes	Respeto la integridad del compañero.	Encuesta/ Cuestionario
				Muestra amistad empática con el compañero.	
				Proyecta un clima de confianza entre compañeros.	
				Comunica con verdad las dificultades personales.	
				Colabora en actividades institucionales.	
			Resolución de conflictos	Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes.	

	que ver con los valores que posee, los comportamientos, las estrategias para relacionarse y dar solución a sus retos, los conocimientos que le caracterizan de manera particular como comunidad; en lo específico el clima institucional tiene que ver con el respeto, la forma de comunicarse, las emociones de los sujetos que conforman la institución, el entusiasmo, la motivación y los sentimientos que conllevan al desarrollo de las metas institucionales (Alves, 2000).	desarrollan. Este clima se manifiesta en dimensiones como los comportamientos y actitudes, la forma de resolver conflictos, la práctica de los valores institucionales y el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente. Su evaluación puede realizarse de manera objetiva mediante encuestas aplicadas a los integrantes de la institución, utilizando un cuestionario estructurado que permita identificar los niveles de satisfacción, convivencia y cohesión organizacional.		Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.	
				Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.	
				Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.	
				Promueve la autoevaluación de las actitudes.	
			Valores institucionales	Promueve la democracia en la participación docente.	
				Contribuye a la construcción de la honestidad docente.	
				Promueve la justicia en el trabajo docente.	
				Promueve un trabajo exitoso.	
			Desarrollo de la profesionalidad	Trabaja con fundamentos y estrategias.	
				Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.	
				Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.	

Fuente: Elaborada por el autor y adaptado de Marco teórico.

5. Población y muestra

Población

La Población está constituida por 14 docentes de la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito Yamón, provincia Utcubamba, Amazonas 2023.

Muestra

Para el presente estudio se asume a toda la población como muestra es decir 14 docentes que se desempeñan en el nivel de educación inicial y primaria, y se justifica en el muestreo no probabilístico por libre determinación del autor.

6. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está constituida por cada uno de los docentes de I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito Yamón, provincia Utcubamba, Amazonas, 2023.

7. Métodos de investigación

En el presente trabajo, se emplearán los siguientes métodos de investigación:

Método analítico

Permite estructurar una matriz de operacionalización de las variables, es decir descomponer al todo en sus partes y establece sus interrelaciones (Caballero, 2004).

El método analítico se emplea en una tesis para descomponer el fenómeno de estudio en sus partes esenciales y comprender sus relaciones internas. De acuerdo con Caballero (2004), este método permite estructurar la matriz de operacionalización de variables, ya que facilita identificar dimensiones e indicadores que conforman el objeto de investigación. Su aplicación se evidencia principalmente en el marco teórico, cuando se analizan conceptos y teorías

relevantes; en la operacionalización de variables, al desglosarlas para medirlas adecuadamente; y en el análisis de resultados, cuando se interpretan los datos de manera detallada y sistemática.

Método sintético

Es el proceso cognitivo, donde el investigador pone en acción su capacidad para sintetizar las ideas, interpretar y resumir lo que permite establecer un constructo de entendimiento (Caballero, 2004).

El método sintético, por su parte, implica integrar y unificar las ideas obtenidas mediante el análisis, permitiendo construir un entendimiento global del fenómeno. Según Caballero (2004), este método demanda la capacidad del investigador para sintetizar, interpretar y resumir la información, generando una visión coherente del objeto de estudio. En una tesis, se utiliza especialmente en el marco teórico, donde se articulan diversas teorías en una perspectiva común; en la discusión de resultados, al relacionar los hallazgos con investigaciones previas; y en las conclusiones, donde se presenta una síntesis final del aporte del estudio.

Método histórico:

El método histórico es un procedimiento de investigación que estudia un fenómeno analizando su origen, evolución y cambios a lo largo del tiempo. Su propósito es comprender cómo y por qué una situación, práctica, institución o concepto ha llegado a ser lo que es en el presente (Caballero, 2004).

Este método se basa en la revisión y análisis de fuentes documentales, testimonios, registros, investigaciones pasadas y cualquier evidencia que permita reconstruir el proceso histórico del objeto de estudio. Al hacerlo, no solo describe hechos, sino que también busca identificar tendencias, causas, consecuencias y patrones que expliquen la transformación del fenómeno.

Finalmente, el método histórico contribuye a comprender el origen, evolución y transformaciones del problema de investigación a lo largo del tiempo. Su empleo permite

contextualizar la realidad estudiada y explicar cómo ha llegado a su estado actual. En una tesis, este método se utiliza en el planteamiento del problema para describir antecedentes relevantes; en el marco teórico, al presentar la evolución de conceptos y modelos; y en los antecedentes de investigación, donde se revisa el desarrollo histórico de estudios previos sobre la temática.

8. Tipo de investigación

En relación con la finalidad de la investigación, el estudio se clasifica como investigación básica, dado que su propósito central es atender una problemática concreta vinculada al trabajo en equipo y al clima institucional de los docentes de la I.E. N° 17785, Caserío Santa Rosa, durante el año 2023. Este tipo de estudio busca generar aportes teóricos y prácticos que permitan comprender la situación real y proponer mejoras que beneficien directamente a la comunidad educativa involucrada, orientándose hacia la solución de necesidades y la optimización de procesos institucionales.

Respecto al alcance temporal, la investigación es de tipo transversal, puesto que la recopilación de la información se realizó en un único momento del tiempo. Este diseño permite analizar el estado actual del trabajo en equipo y del clima institucional sin evaluar cambios o evoluciones temporales, lo que resulta apropiado para describir relaciones presentes entre las variables.

En cuanto a la profundidad del estudio, la investigación corresponde a un diseño descriptivo correlacional, siguiendo los criterios planteados por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Este tipo de estudio cumple dos finalidades: primero, describe el comportamiento de las variables mediante la identificación de sus niveles y frecuencias; posteriormente, emplea técnicas estadísticas inferenciales con el fin de estimar la relación existente entre ellas. Este nivel de investigación es pertinente cuando se busca analizar cómo se vincula el trabajo en equipo con el clima institucional dentro del contexto escolar.

Finalmente, en relación con el enfoque metodológico, el estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, fundamentándose en la recolección y procesamiento numérico de datos, así como en el uso de métodos estadísticos para su análisis e interpretación, de acuerdo con lo planteado por (Ñaupas, 2018). Este enfoque permite obtener resultados objetivos, medibles y comparables, adecuados para establecer relaciones entre variables en contextos educativos.

9. Diseño de investigación

El diseño adoptado en la presente investigación es no experimental, debido a que no se manipulan deliberadamente las variables de estudio. Este diseño permite observar y analizar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. En este caso, facilita describir y examinar la relación existente entre las dos variables principales: el trabajo en equipo y el clima institucional. A través de este enfoque, es posible identificar cómo se asocian ambas variables en la práctica docente, sin alterar las condiciones reales en las que se desarrollan.

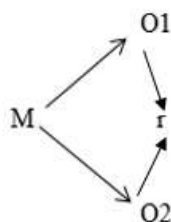
Su esquema es:

M: muestra

O1: observaciones de la variable 1

O2: observaciones de la variable 2

r: coeficiente de correlación



10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica es la encuesta, la cual es un proceso investigativo de recopilación de información de las variables en estudio y está dirigido a la muestra.

Instrumento

El instrumento es el cuestionario, en él se señala los ítems, los cuales inciden en las variables de estudio, y se presenta con criterios de valoración que deben ser señalados por cada uno de las unidades de análisis.

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Para el trabajo de investigación no experimental, se tomará en cuenta la estadística descriptiva e inferencial; en la descriptiva se señalará la media, mediana y moda, y la desviación estándar; y en la inferencial se tomará en cuenta la técnica de correlación de Spearman. El procesamiento de la información se hará utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 22.

12. Validez y confiabilidad

Validez: Según Hernández et al. (2010), citados por Gálvez (2017) “la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 200).

El instrumento se validará mediante el juicio de tres (03) expertos quienes emitirán su veredicto según la aprobación o desaprobación de cada uno de los ítems del instrumento asignando valores numéricos a cada uno de ellos y por cada uno de los jueces o expertos.

Confiabilidad: La confiabilidad evalúa si una prueba se comporta como una balanza precisa. Queremos que la balanza (la prueba) dé el mismo peso (la misma puntuación) cada vez que se mide el mismo objeto (la misma persona), indicando que sus resultados son estables y no están siendo alterados por ruidos o errores de medición no deseados (Domínguez, 2023).

Estadísticas de fiabilidad de dos instrumentos			
Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Muestra
Trabajo en Equipo	,904	17	8 docentes
Clima Institucional	,909	18	8 docentes

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de la variable trabajo en equipo

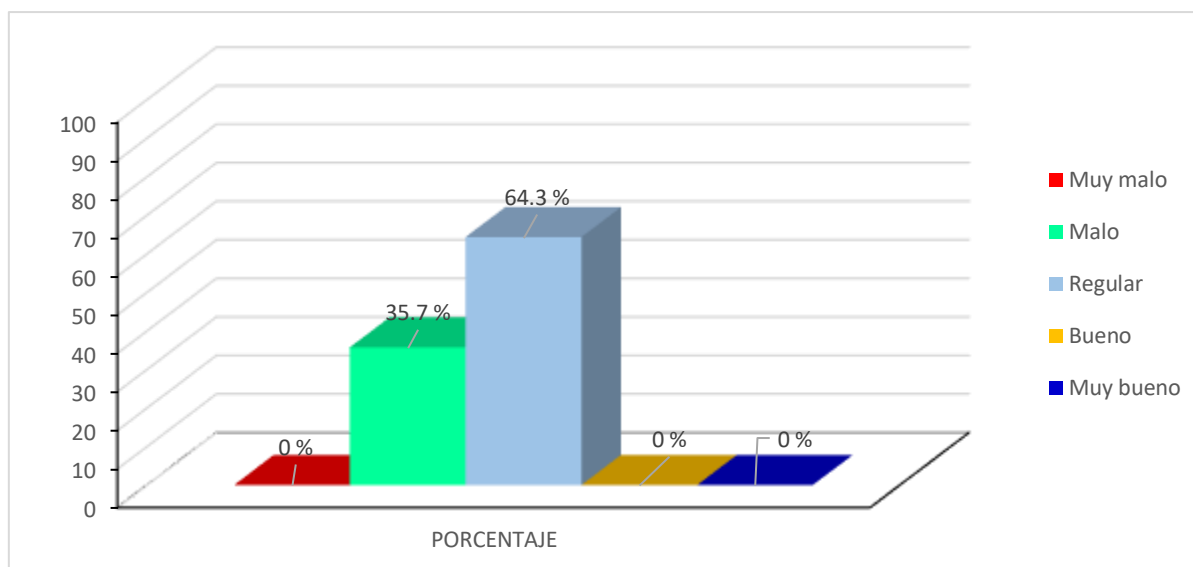
Tabla 1

Nivel de organización del trabajo en equipo

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	5	35,7
Regular	9	64,3
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 1

Nivel de organización del trabajo en equipo



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo y el clima institucional de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 1 y la figura 1 se observa que el nivel de organización del trabajo de equipo en los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba,

Amazonas, 2023, es regular 64,3%; sin embargo, 35,7% es malo, de esta manera se puede decir, que se regularmente se promueve la integración, el liderazgo, la participación, el conocimiento de normas de trabajo y la motivación entre docentes.

Los resultados sugieren que, aunque hay elementos positivos en la organización del trabajo de equipo en la institución educativa, también hay áreas de mejora significativas. Se necesita un enfoque sistemático para abordar estas áreas problemáticas y fortalecer el trabajo en equipo, lo que contribuirá a un mejor clima institucional y, en última instancia, a una mayor eficacia en la enseñanza y el aprendizaje.

Los resultados muestran que, aunque se promueve la integración, el liderazgo, la participación, el conocimiento de normas de trabajo y la motivación entre los docentes en cierta medida, todavía hay aspectos que necesitan mejorar para fortalecer el trabajo en equipo.

Identificar las áreas problemáticas específicas, como la falta de liderazgo claro, la falta de comunicación efectiva o la falta de participación activa, puede ayudar a desarrollar estrategias para mejorar el trabajo en equipo en la institución.

La organización del trabajo de equipo en la institución educativa puede entenderse como un sistema, donde los docentes interactúan entre sí y con otros elementos del sistema educativo (estudiantes, padres, personal administrativo, etc.).

La regularidad del nivel de organización del trabajo en equipo (64,3%) indica que existe una cierta estabilidad en las interacciones y procesos entre los docentes. Sin embargo, el hecho de que el 35,7% sea calificado como malo sugiere que hay áreas críticas que necesitan atención para mejorar el funcionamiento del sistema.

En este caso, la regularidad en el nivel de organización del trabajo de equipo indica que existe un cierto grado de cohesión y cooperación entre los docentes, lo que podría contribuir a un clima institucional más positivo.

Sin embargo, el porcentaje significativo de resultados malos sugiere que también pueden existir tensiones, conflictos o falta de apoyo que afectan negativamente al clima institucional.

Es importante reconocer que el trabajo en equipo implica la colaboración y coordinación entre los miembros de un grupo para lograr objetivos comunes.

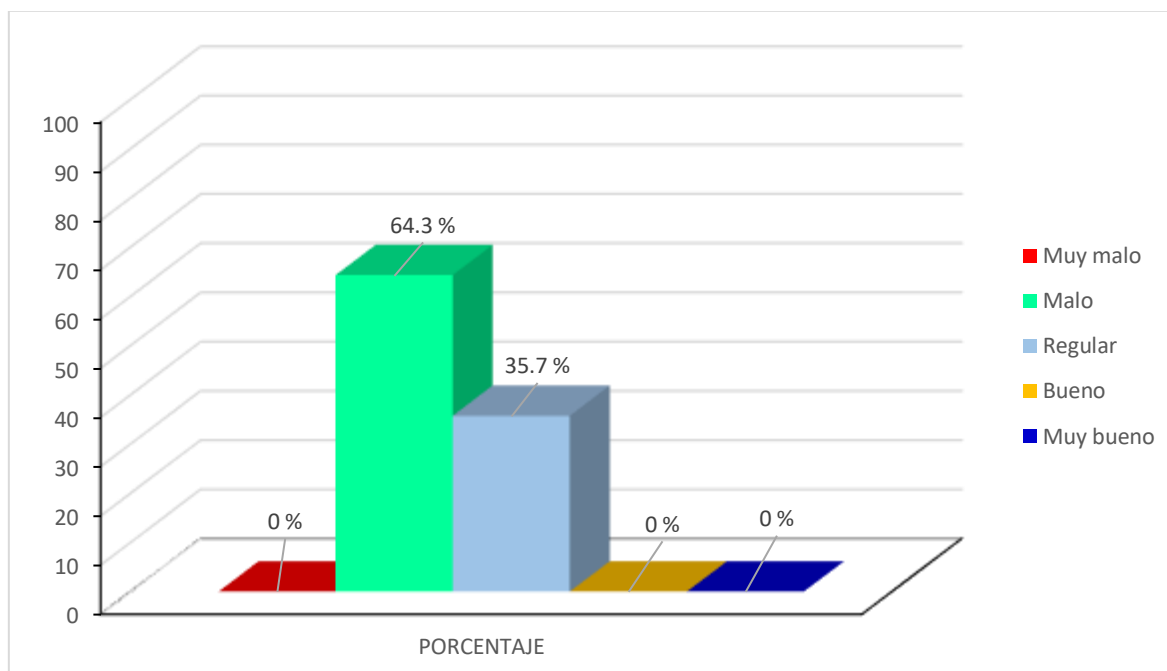
Tabla 2

Nivel de comunicación del trabajo en equipo

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	9	64,3
Regular	5	35,7
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 2

Nivel de comunicación del trabajo en equipo



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 2 y la figura 2 se observa que el nivel de comunicación del trabajo de equipo en los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es malo 64,3% y 35,7 % dice que es regular, de esta manera se puede decir, que se debe mejorar la interacción en lo referente que los docentes conversen cara a cara, que las conversaciones se realicen de manera más fluida, se converse con respeto y promover estrategias de comunicación, de tal manera que el trabajo en equipo logre mejores metas institucionales.

De los resultados se destaca la necesidad de mejorar la comunicación entre los docentes en un entorno educativo específico.

La contribución de Ramos enfatiza la importancia general de la comunicación en las interacciones humanas y cómo una comunicación efectiva puede promover una comprensión mutua y conexiones más sólidas entre las personas.

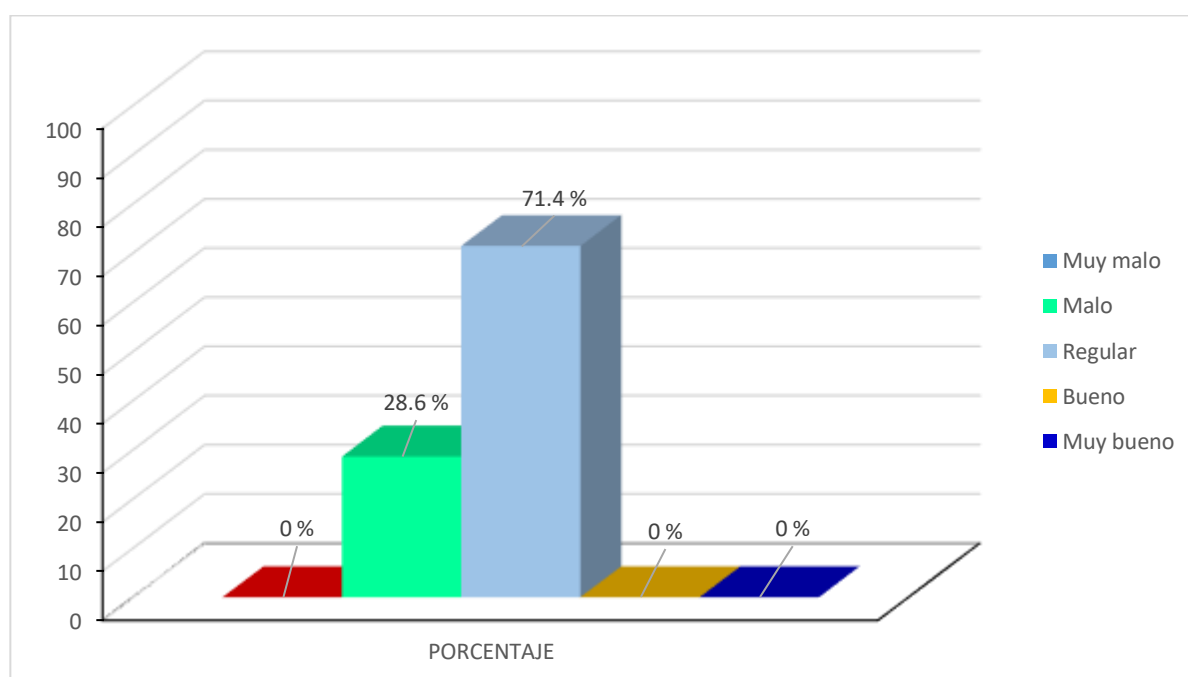
Se puede asociar la necesidad de mejorar la comunicación entre los docentes con los principios generales de la importancia de la comunicación para la cooperación efectiva y el logro de metas comunes, como se destaca en el aporte de Ramos (2017).

Se enfatiza la importancia de promover conversaciones cara a cara, fomentar la fluidez en las conversaciones, garantizar el respeto en la comunicación y desarrollar estrategias para mejorar la comunicación en general.

Según la evaluación, el 64,3% de los docentes considera que el nivel de comunicación es malo, mientras que el 35,7% lo califica como regular. Esto sugiere que hay una discrepancia significativa en la percepción de la calidad de la comunicación entre los docentes, con una mayoría percibiendo que es deficiente.

Tabla 3*Nivel de propósito del trabajo en equipo*

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	4	28,6
Regular	10	71,4
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 3*Nivel de propósito del trabajo en equipo*

Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 3 y la figura 3 se observa que el nivel de propósito del trabajo de equipo en los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia de Utcubamba,

Región Amazonas, 2023, es regular 71.4%, y malo 28.6%, de esta manera se puede decir, que existe necesidad de promover en los docentes el conocimiento de la misión, visión, los objetivos institucionales, la evaluación integral y el cumplimiento de tareas.

El predominio del nivel regular sugiere que los docentes reconocen parcialmente la misión, visión y metas de la institución, pero no las integran de manera sólida en su dinámica de trabajo colaborativo. Esto coincide con lo que plantean Bass (2023) y Likert (1974), quienes señalan que un clima institucional saludable requiere claridad en los propósitos y alineación entre los miembros del equipo. La presencia de un 28.6% que califica el propósito como malo refuerza la idea de que existen debilidades en la comunicación interna, en la socialización de los documentos de gestión y en los procesos de planificación conjunta.

Asimismo, la necesidad de fortalecer el conocimiento y apropiación de los lineamientos institucionales refleja carencias en la gestión directiva, específicamente en el liderazgo transformacional, el cual debería promover claridad, motivación y sentido de pertenencia. Esta situación puede influir negativamente en el clima institucional, dado que la falta de un propósito compartido limita la cohesión, la responsabilidad colectiva y la eficacia del equipo docente.

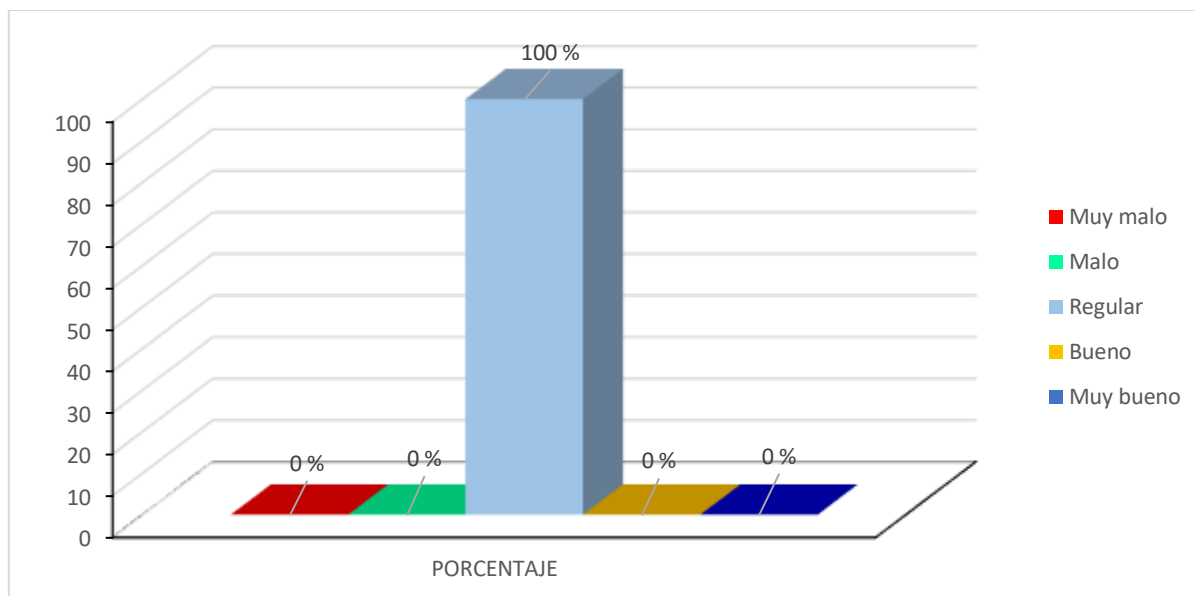
Tabla 4

Nivel de cooperación del trabajo en equipo

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0
Regular	14	100
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 4

Nivel de cooperación del trabajo en equipo



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 1 y la figura 1 se observa que el nivel de cooperación del trabajo de equipo en los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es 100% regular, de esta manera se puede decir, que en el trabajo de equipo se participa de manera regular en las decisiones, en el análisis y la reflexión, además hay necesidad de promover un trabajo activo y con empatía.

Desde la perspectiva de Cujia (2018), el trabajo en equipo requiere condiciones fundamentales para alcanzar eficacia: comunicación, confianza y participación. La predominancia de un nivel regular de cooperación sugiere que estos aspectos no se encuentran aun suficientemente fortalecidos en la institución.

En primer lugar, la comunicación, considerada por Mendoza (2016) y Ramos (2017) como un proceso esencial para la convivencia organizacional, parece funcionar solo de manera instrumental y no como un verdadero diálogo profundo capaz de construir significados

compartidos. Si la comunicación es regular, los docentes pueden estar intercambiando información básica, pero no generando espacios de comprensión mutua, debate pedagógico ni retroalimentación continua, lo cual repercute directamente en el nivel de cooperación.

Asimismo, la comunicación deficiente dificulta la construcción de confianza, elemento clave según Coronel (2019) y Echeverría (2011). La regularidad en la cooperación podría reflejar relaciones laborales cordiales, pero no lo suficientemente sólidas para permitir la apertura, la delegación de responsabilidades, la corresponsabilidad y la interdependencia positiva. Cuando la confianza no es plena, los equipos suelen limitar su participación y evitar el involucramiento profundo en decisiones colectivas.

En cuanto a la participación, Berceuelo (2014) señala que esta implica identificación con el trabajo y sentido de valor personal. El nivel regular encontrado en la investigación evidencia que los docentes participan, pero no desde una convicción profesional ni con la sinergia positiva que plantea Amorós (2007). Esto podría estar relacionado con un clima institucional que no potencia suficientemente el empoderamiento docente ni la corresponsabilidad.

Además, desde la teoría de la intervención social de Vygotsky, se evidencia que el aprendizaje profesional y la construcción colectiva del conocimiento se logran a través de interacciones frecuentes, significativas y mediadas. Si la cooperación es solo regular, las oportunidades de crecimiento entre pares, co-aprendizaje y desarrollo profesional colaborativo se ven restringidas, afectando la capacidad de avanzar juntos hacia niveles más altos de desempeño institucional.

La teoría de equipos de Hackman (2023) también ayuda a explicar los resultados. Según este autor, los equipos funcionan eficazmente cuando existen objetivos claros, estructura definida, liderazgo compartido y retroalimentación constante. El nivel regular hallado puede interpretarse como evidencia de que alguna de estas condiciones no está completamente

instalada en la institución, especialmente en lo referido al liderazgo compartido y a la claridad de metas comunes.

En este sentido, el liderazgo transformacional (Bass, 2023) es fundamental para fortalecer la cooperación. La estimulación intelectual, la influencia idealizada y la consideración individualizada son dimensiones necesarias para motivar a los docentes a colaborar profundamente. Si la cooperación es regular, resulta probable que el liderazgo institucional esté cumpliendo algunas de estas funciones, pero no de manera total o sistemática.

Por último, la motivación y satisfacción laboral (Pink, 2023) influyen directamente en la cooperación. Un nivel regular puede reflejar falta de autonomía, escasas oportunidades de maestría o poca claridad de propósito, elementos que disminuyen la disposición a cooperar activamente y compartir responsabilidades.

2. Resultados por dimensiones de la variable clima institucional

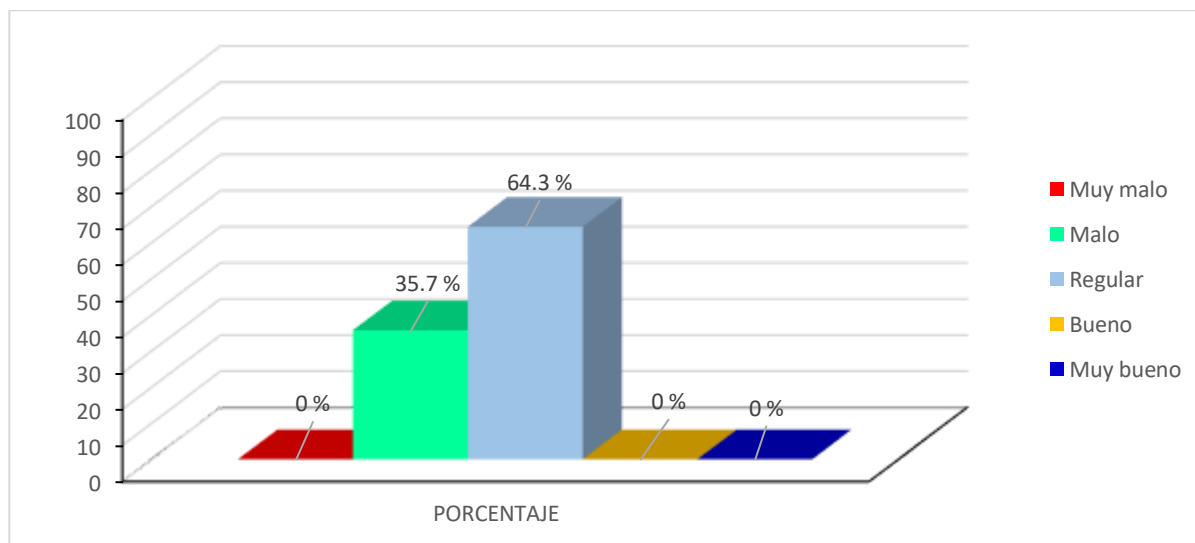
Tabla 5

Nivel de comportamiento y actitudes en el clima institucional

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	5	35,7
Regular	9	64,3
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 5

Nivel de comportamiento y actitudes en el clima institucional



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar clima institucional de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 5 y la figura 5 se observa que el nivel de comportamiento y actitudes en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es regular 64,3%, y malo 35,4%, de esta manera se puede decir, que se debe seguir mejorando el respeto a la integridad del compañero, la buena amistad, la comunicación con verdad y la colaboración en las actividades institucionales.

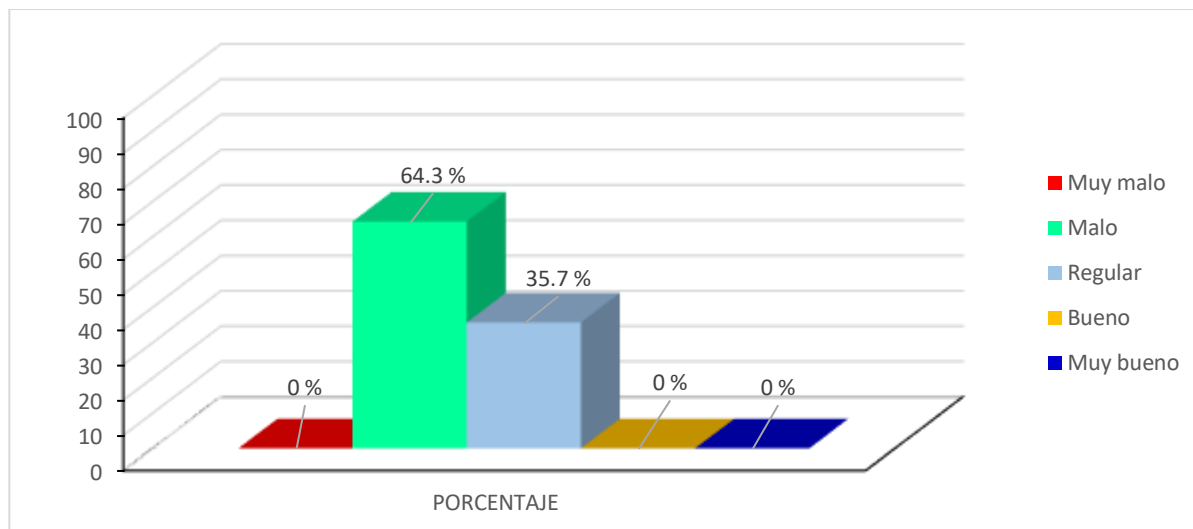
Tabla 6

Nivel de resolución de conflictos en el clima institucional

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	9	64,3
Regular	5	35,7
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 6

Nivel de resolución de conflictos en el clima institucional



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar clima institucional de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 6 y la figura 6 se observa que el nivel de resolución de conflictos en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Amazonas, 2023, es malo 64,3% y regular 35,7%, resultados que indican que en la institución se debe anteponer el diálogo ante los problemas, esclarecer el problema abiertamente, mejorar las estrategias de resolver conflictos, promover la participación para establecer consensos y promover la auto evolución ante los conflictos y actitudes.

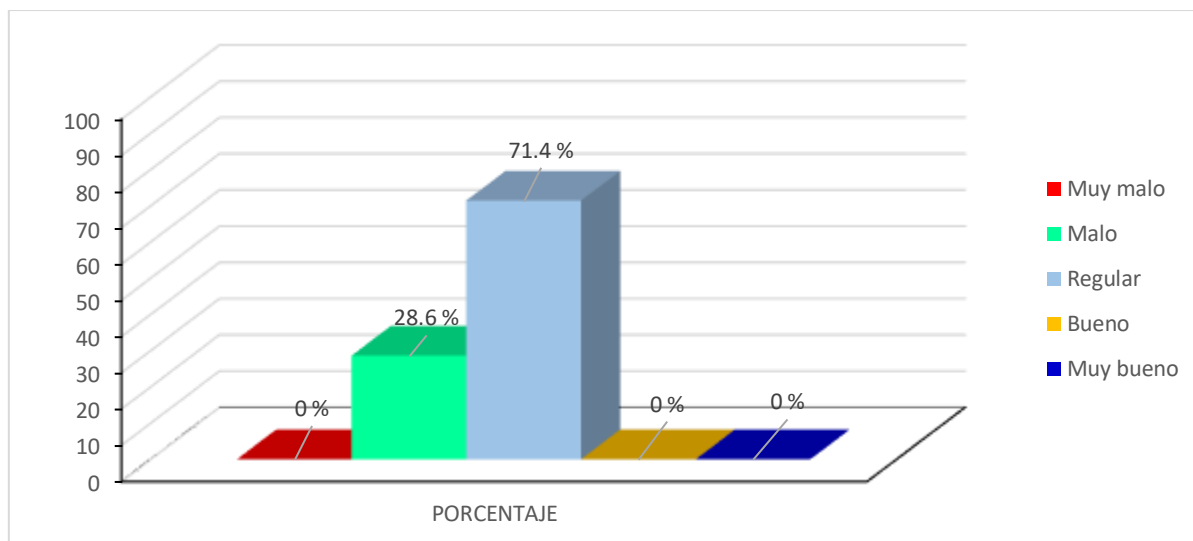
Tabla 7

Nivel de valores institucionales en el clima institucional

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	4	28,6
Regular	10	71,4
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 7

Nivel de los valores institucionales en el clima institucional



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar clima institucional de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 7 y la figura 7 se observa que el nivel de valores institucionales en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2023, es regular 71,4% y malo 28,6%, resultados que indican que en la institución educativa debe promoverse una cultura de la democracia, la construcción de la honestidad, la justicia y el trabajo exitoso.

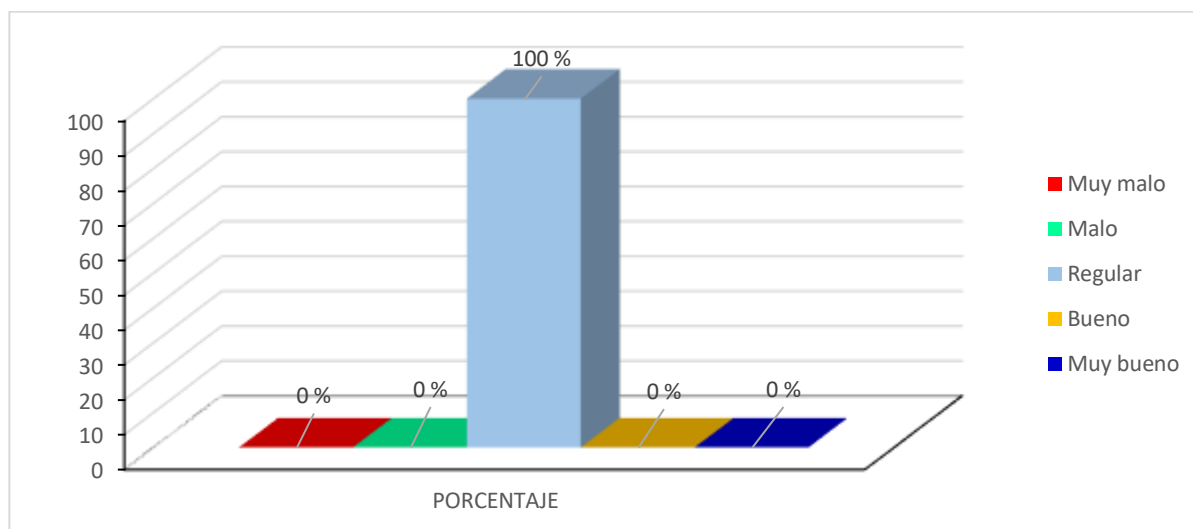
Tabla 8

Nivel de desarrollo de la profesionalidad en el clima institucional

Criterios	f	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0
Regular	14	100,0
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	14	100.0

Gráfico 8

Nivel de desarrollo de la profesionalidad en el clima institucional



Nota: Base de datos de la aplicación del instrumento “Cuestionario para evaluar clima institucional de los docentes”.

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 8 y la figura 8 se observa que el nivel de la profesionalidad en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2023, es 100% regular, resultados que indican que en la institución se debe trabajar la profesionalidad con fundamentos y estrategia sociales que permitan un desempeño eficaz y con ética.

3. Resultados totales de las variables de estudio

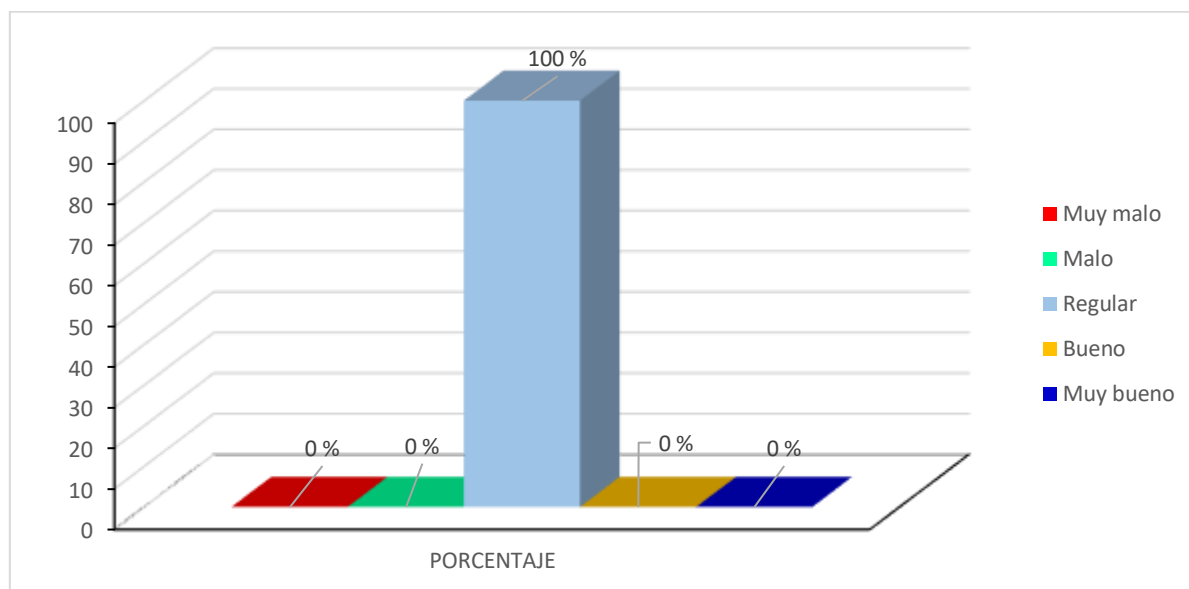
Tabla 9

Nivel del trabajo en equipo

Criterios	f	%	Estadísticos	
Muy malo	0	0	Media	3,00
Malo	0	0	Mediana	3,00
Regular	14	100	Moda	3
Bueno	0	0	Desv. standar	,000
Muy bueno	0	0		
Total	14	100.0		

Gráfico 9

Nivel de trabajo en equipo



Nota: Base de datos del Nivel de trabajo en equipo

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 9 y la figura 9 se observa que el nivel de trabajo en equipo de los docentes en la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2023, es regular 100%, situación que indica que en la institución se debe mejorar la estrategia organizacional, la comunicación, dar a conocer mejor los propósitos y promover la cooperación.

Desde el aporte de Brunet (2007) se puede entender que el trabajo de equipo depende del clima institucional, de tal manera que el tipo de clima organizacional afecta la dinámica de la organización y su capacidad para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, según los resultados de la investigación indican la necesidad de mejorar la estrategia organizacional en la institución. Esto sugiere que el clima organizacional actual puede estar afectando la efectividad de la estrategia y la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.

En tal sentido es importante promover desde la institución educativa un clima abierto, el cual se asocia con una organización dinámica, capaz de alcanzar sus objetivos y satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores.

Por el contrario, el clima cerrado se caracteriza por una organización burocrática y rígida, donde los trabajadores pueden sentirse insatisfechos con su trabajo y la institución.

Los resultados de la investigación indican un nivel de trabajo en equipo regular en la institución. Esta situación podría reflejar un clima organizacional más cercano al tipo cerrado, donde los docentes podrían estar menos satisfechos con su labor y la institución.

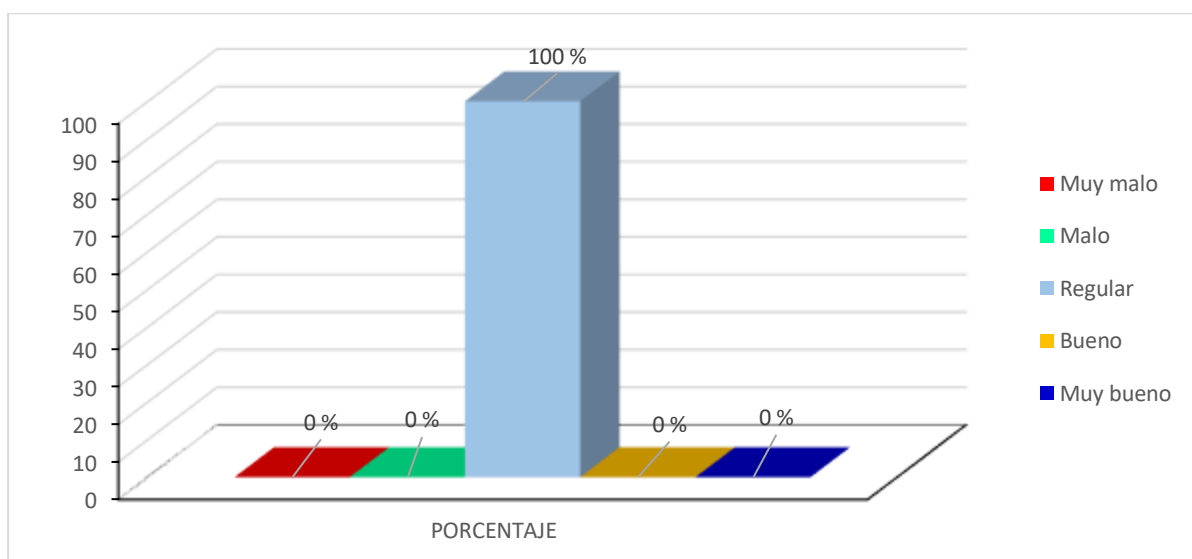
Tabla 10

Nivel del clima institucional

Criterios	f	%	Estadísticos	
Muy malo	0	0	Media	2,00
Malo	0	0	Mediana	2,00
Regular	14	100	Moda	2
Bueno	0	0	Desv. standar	,000
Muy bueno	0	0		
Total	14	100.0		

Gráfico 10

Nivel del clima institucional



Nota: Base de datos del Nivel de clima institucional

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 10 y la figura 10 se observa que el nivel de clima institucional en los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas, 2021, es regular 100%, resultados que indican que en la institución se debe mejorar el comportamiento y las actitudes, las capacidades para resolver conflictos, conocer y poner en práctica los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad.

Los resultados se pueden asociar a los aportes de Likert (1974) en el sentido siguiente: La teoría de Likert (1974) identifica variables causales que influyen en el clima institucional, como las actitudes y la estructura organizativa. Estas variables pueden estar contribuyendo al clima institucional regular observado en la investigación. Por ejemplo, si los docentes tienen actitudes negativas o si la estructura organizativa no es eficaz, esto puede afectar negativamente el clima institucional.

Los resultados de la investigación sugieren áreas específicas de mejora, como el comportamiento y las actitudes de los docentes. Estas áreas pueden estar relacionadas con dimensiones específicas del clima institucional identificadas por Likert, como la motivación, la comunicación y el control. Por ejemplo, si los docentes no están motivados o si hay problemas de comunicación en la institución, esto puede influir en su comportamiento y actitudes, lo que a su vez afecta el clima institucional.

4. Resultados de correlación entre variables clima institucional y trabajo en equipo

Tabla 11

Correlación entre variables clima institucional y trabajo en equipo

Correlaciones			
		Clima institucional	Trabajo en equipo
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,667**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	14	14
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,667**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	14	14

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

Análisis y discusión:

Según la tabla N° 11 y la figura 11 la correlación se aprecia que la significatividad es 0,009, el cual es menor que 0,01 por tanto se afirma que, si existe correlación muy significativa entre trabajo en equipo y clima institucional. Al observar el grado de correlación el cual es 0,667 se dice que es una correlación directamente proporcional, es positiva considerable. Esto significa que las variables en estudio van desarrollándose de forma paralela en el mismo sentido y en las condiciones de fundamentos y prácticas sociales cuando mejora una variable también mejora la otra.

Los resultados encuentran relación con el aporte de Quispe (2022), haciendo la comparación se sugiere que cuando se fortalece el trabajo en equipo entre los docentes, esto conduce a un clima institucional más positivo, lo que a su vez contribuye a un mejor rendimiento laboral y logro de objetivos institucionales.

Además, estos resultados se alinean con los hallazgos del estudio mencionado, donde se destaca la importancia de aspectos como la motivación y el compromiso de los docentes para lograr un rendimiento laboral destacado.

La colaboración y la cohesión entre los miembros del equipo (trabajo en equipo) probablemente contribuyen a un clima institucional positivo, lo que a su vez respalda el compromiso y el rendimiento laboral de los docentes.

Cuando se fortalece el trabajo en equipo entre los docentes, esto conduce a un clima institucional más positivo, lo que a su vez contribuye a un mejor rendimiento laboral y logro de objetivos institucionales.

Los resultados de la investigación sugieren una correlación muy significativa entre trabajo en equipo y clima institucional. Esto refuerza la relevancia y la aplicabilidad de la estrategia de inteligencia emocional propuesta por Díaz (2022) quien en base a expertos considera que se puede mejorar el clima organizacional en el contexto de la Región de Amazonas al trabajar aspectos socioemocionales en los docentes. Un marco teórico donde tome en cuenta la estrategia de inteligencia emocional fortalece el clima organizacional y trabajo en equipo para los servidores del estado.

Es muy importante estar atento a ciertas actitudes que no favorecen al buen clima institucional y trabajo en equipo: Problemas personales y dinámicas interpersonales (Córica, 2020):

Los problemas personales y las dinámicas interpersonales pueden afectar negativamente el trabajo en equipo. Cuando los docentes enfrentan problemas personales o tienen dificultades para relacionarse entre ellos, puede generar tensiones y conflictos dentro del equipo, lo que obstaculiza la colaboración efectiva.

Actitud inapropiada para abordar discrepancias de ideas: Una actitud inapropiada para abordar discrepancias de ideas puede crear un ambiente poco colaborativo en el equipo. Si los docentes no están dispuestos a escuchar y respetar las opiniones divergentes dentro del equipo, puede generar un clima de desconfianza y falta de cooperación, lo que dificulta la resolución de problemas de manera conjunta.

Desmotivación y desinterés personal: La desmotivación y el desinterés personal de los docentes pueden reducir su compromiso con el trabajo en equipo. Cuando los educadores se muestran desmotivados o desinteresados en colaborar con sus colegas, es menos probable que contribuyan activamente a la búsqueda de soluciones para los problemas institucionales, lo que afecta negativamente la efectividad del trabajo en equipo.

Limitada responsabilidad en la búsqueda de soluciones: La falta de responsabilidad por parte de los docentes para abordar los problemas institucionales puede ser consecuencia de las dificultades mencionadas anteriormente. Cuando hay problemas personales, dinámicas interpersonales negativas, una actitud inapropiada y desmotivación en el equipo, es menos probable que los miembros asuman la responsabilidad de encontrar soluciones efectivas para los desafíos que enfrenta la institución.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E N° 17785 DEL CASERÍO SANTA ROSA, DISTRITO DE YAMÓN

I. DATOS GENERALES

1	<i>Institución Educativa</i>	:	<i>N° 17785</i>
2	Ubicación	:	Caserío Santa Rosa, distrito de Yamón
3	Nivel	:	Inicial y primaria
4	Beneficiarios	:	Docentes
5	Duración	:	2,5 meses
6	Responsable	:	Reyssill Sigüeñas Fernández

II. PRESENTACIÓN

El presente programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, asume dos variables que se considera interdependientes como es el trabajo en equipo y clima institucional, la finalidad del trabajo es contribuir a mejorar el clima institucional en el aspecto de valores personales, valores institucionales, las actitudes un adecuado desempeño docente, para alcanzar este propósito se trabaja con tres estrategias como son de participación, de confianza y comunicación, la evaluación de los comportamientos y conocimientos es diagnóstica y formativa.

III. FUNDAMENTACIÓN

El programa de trabajo en equipo, se asume como un proceso de intervención socioeducativa, donde establece estrategias participativas que orientan los estados socioemocionales de los docentes a fin de contribuir a una convivencia democrática y de paz. Asume que el trabajo en equipo es una competencia de interacción, donde cada participante

tiene que tener dominios conceptuales, actitudes como habilidades sociales para contribuir a la realización eficaz de una tarea en sana convivencia (Torrelles, y otros, 2011); además trabajar en equipo debe ir más allá de hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser (París, Torelló, & Nadal, 2016).

El propósito es que los equipos aporten al logro de los objetivos establecidos por la organización, abarcando desde la obtención de mejoras significativas en los procesos operativos y administrativos hasta la implementación de transformaciones fundamentales en la cultura y la estructura de las organizaciones (Pilligua & Arteaga, 2019).

El programa ofrece un trabajo desde la comunicación, confianza y la participación, generadoras de patrones de respeto, cooperación, empatía, solidaridad, justicia, verdad y comprensión, lo que daría forma al clima institucional.

El clima institucional se asume como expresión de la comunidad que cumple sus funciones con conocimientos y valores, que expresa comportamientos de respeto, democracia, que se auto conoce y se autorregula, y que muestra entusiasmo, motivación y sentimientos que conllevan al desarrollo de las metas institucionales desde un compromiso de todos (Alves, 2000).

El clima institucional y el trabajo cooperativo son dos conceptos que están estrechamente relacionados en el ámbito educativo. El clima institucional se refiere al ambiente y las relaciones interpersonales en una institución, mientras que el trabajo cooperativo implica la colaboración y el trabajo en equipo entre los miembros de una organización. En este sentido, el clima institucional puede influir en el trabajo cooperativo de los docentes y, por ende, en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Para fundamentar esta relación entre el clima institucional y el trabajo cooperativo, se pueden utilizar teorías sociales que explican la importancia de las relaciones interpersonales y la colaboración en el ámbito educativo. Por ejemplo, la teoría de la interdependencia social de Kurt Lewin destaca la importancia de la interacción entre los miembros de un grupo para lograr

objetivos comunes. Según esta teoría, la cooperación y la comunicación son fundamentales para el éxito de un grupo y para crear un ambiente favorable para el aprendizaje.

Otra teoría que se puede utilizar para fundamentar esta relación es la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura. Esta teoría sostiene que la percepción de los individuos sobre su capacidad para llevar a cabo una tarea influye en su comportamiento y en su motivación para lograr objetivos. En este sentido, un clima institucional positivo puede aumentar la autoeficacia de los docentes y, por ende, su motivación para trabajar en equipo y colaborar para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la teoría de la motivación de Abraham Maslow destaca la importancia de las necesidades sociales y la pertenencia en la motivación de los individuos. Según esta teoría, los seres humanos tienen una necesidad de pertenecer a grupos y de ser aceptados por los demás. En este sentido, un clima institucional positivo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo puede satisfacer esta necesidad de pertenencia y mejorar la motivación de los docentes para trabajar juntos.

En conclusión, el clima institucional y el trabajo cooperativo están estrechamente relacionados en el ámbito educativo. La colaboración y la comunicación son fundamentales para crear un ambiente favorable para el aprendizaje y para mejorar la calidad de la enseñanza. La utilización de teorías sociales para fundamentar esta relación permite entender la importancia de las relaciones interpersonales y la colaboración en el ámbito educativo y promover estrategias efectivas para mejorar el clima institucional y fomentar el trabajo cooperativo entre los docentes.

IV. OBJETIVOS

4.1. General

Mejorar el clima institucional desde el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa N° 17785 Caserío Santa Rosa, distrito de Yamón.

4.2. Específicos

- Aplicar estrategias de participación, comunicación y confianza, a través de talleres para fomentar una sana convivencia, la democrática y el cumplimiento de funciones.
- Aplicar un proceso de evaluación reflexiva y autoevaluación personal y grupal para identificar y modificar comportamientos.

V. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS

La metodología es participativa, reflexiva y retadora, y se trabajará en equipo, tomará en cuenta las estrategias participativas que motiven y recojan saberes, que confronten las ideas, Las estrategias de confianza para generar un ambiente seguro y de confianza como de escucha, las estrategias de comunicación, y de reconocimiento a la profesionalidad.

A continuación, se describen algunas estrategias:

La primera estrategia es fomentar la comunicación y la colaboración entre los miembros de la organización. Es importante que los docentes se comuniquen de manera efectiva, compartan recursos y trabajen en equipo para lograr objetivos comunes. Una forma de hacerlo es establecer reuniones regulares para discutir temas relevantes y crear espacios para la colaboración, como equipos de trabajo interdisciplinarios.

La segunda estrategia es promover la participación activa de los docentes en la toma de decisiones. Esto puede mejorar la motivación y el compromiso de los miembros de la organización, ya que se sentirán valorados y escuchados. Una forma de hacerlo es involucrar a los docentes en la elaboración de planes y proyectos, y solicitar su opinión en temas relevantes.

La tercera estrategia es crear un ambiente seguro y respetuoso para todos los miembros de la organización. Es importante fomentar el respeto y la tolerancia hacia las diferencias individuales, y establecer políticas claras para prevenir y abordar el acoso y la discriminación.

Una forma de hacerlo es capacitar a los docentes en temas de diversidad y sensibilización, y establecer protocolos claros para abordar situaciones de conflicto.

La cuarta estrategia es proporcionar recursos y apoyo para el desarrollo profesional de los docentes. Es importante que los docentes tengan acceso a la capacitación y el desarrollo profesional, para mejorar sus habilidades y conocimientos y fortalecer su compromiso con la organización. Una forma de hacerlo es proporcionar capacitación en línea, talleres y oportunidades de mentoría para el desarrollo profesional.

En conclusión, el clima institucional y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito de cualquier organización educativa. Fomentar la comunicación, la colaboración, la participación activa, la creación de un ambiente seguro y el apoyo al desarrollo profesional de los docentes son estrategias efectivas para mejorar el clima institucional y el trabajo cooperativo. Al implementar estas estrategias, se puede crear un ambiente positivo y colaborativo que fomente el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes y mejore la eficacia de los docentes.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS

Actividad	Tema	Subtema	Estrategia
Talleres presencial y/o virtual	Valores humanos	Responsabilidad	Estrategias participativas: de motivación, de recojo de saberes, de confrontación, de evaluación.
		Respeto	
		Cooperación	
		Verdad	
		Justicia	
	Actitudes	Actitud de confianza	Estrategias de confianza: de escucha, de comunicación, de reconocimiento, de autocontrol.
		Actitud empática	
		Actitud flexible	
		Actitud analítica	
		Actitud colaboradora	
		Actitud emocional	
Talleres presencial y/o virtual	Resolución de conflictos	El conflicto	Estrategia participativa: trabajo en equipo, exposición grupal, debate.
		Estrategias de resolución de conflictos	

Talleres presencial y/o virtual	Valores institucionales	La democracia en la participación docente.	Estrategias participativas. Estrategias de comunicación: Expresar con confianza, comunicar lo que entienden.
		La construcción de la honestidad docente.	
		La justicia en el trabajo docente.	
		El trabajo exitoso.	
Talleres presencial y/o virtual	Desempeño docentes eficiente	Claridad y entendimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.	Estrategias participativas. Estrategias de comunicación. Estrategia de desarrollo de la profesionalidad.
		Motivación personal y grupal	
		Percepción del clima institucional	
		La evaluación	

TALLER 1: “Fortalecimiento de Valores y Actitudes para el Trabajo Docente”

Dirigido a: docentes

Modalidad: presencial y/o virtual

Duración sugerida: 2 horas

1. Actividad general

Taller participativo: dinámicas grupales, reflexión guiada y aplicación práctica.

2. Tema principal: Valores Humanos en la Práctica Docente

Subtemas y estrategias

Subtema	Estrategia aplicada
Responsabilidad	Estrategias participativas: motivación a través de casos, análisis de situaciones reales, compromisos individuales.
Respeto	Recojo de saberes: lluvia de ideas sobre situaciones de irrespeto en la escuela y cómo prevenirlas.

Cooperación	Estrategias de confrontación: dinámicas comparativas entre trabajo individual y colaborativo.
Verdad	Evaluación participativa: reflexión sobre la transparencia en decisiones pedagógicas.
Justicia	Debate estructurado: análisis de decisiones justas e injustas en la gestión escolar.

3. Tema: Actitudes para el Buen Clima Institucional

Subtemas y estrategias

Subtema	Estrategia aplicada
Actitud de confianza	Estrategias de escucha activa y comunicación asertiva.
Actitud empática	Dinámica “Ponte en mis zapatos”.
Actitud flexible	Estrategias de reconocimiento: valoración de estilos distintos de trabajo.
Actitud analítica	Ejercicio de resolución de problemas.
Actitud colaboradora	Trabajo colaborativo: creación de un mini-plan de acción común.
Actitud emocional	Estrategias de autocontrol: respiración consciente y regulación emocional en situaciones escolares.

Producto final del taller 1:

Cada docente redacta un Compromiso Ético-Personal para fortalecer un valor y una actitud durante el mes.

TALLER 2: “Gestión de Conflictos y Fortalecimiento Institucional”

Dirigido a: docentes

Modalidad: presencial y/o virtual

Duración sugerida: 2 horas

1. Actividad general

Taller aplicando casos reales: análisis, discusión, simulación de conflictos y propuestas docentes.

2. Tema principal: Resolución de Conflictos en el Ambiente Escolar

Subtemas y estrategias

Subtema	Estrategia aplicada
El conflicto	Trabajo en equipo: identificar tipos de conflicto presentes en la escuela.
Estrategias de resolución de conflictos	Exposición grupal de propuestas; debate para valorar la opción más viable.

3. Tema: Valores Institucionales en la Acción Docente

Subtemas y estrategias

Subtema	Estrategia aplicada
La democracia en la participación docente	Estrategias participativas: decisiones colectivas, votación guiada, grupos de consenso.
La honestidad docente	Estrategias de comunicación: expresión sincera, clarificación de mensajes y confianza.
La justicia en el trabajo docente	Role playing: decisiones equitativas en casos simulados.
El trabajo exitoso	Dinámica de logros: identificar factores que hacen exitoso el trabajo docente.

4. Tema: Desempeño Docente Eficiente

Subtemas y estrategias

Subtema	Estrategia aplicada
Claridad del proceso de enseñanza-aprendizaje	Estrategias participativas: análisis de sesiones modelo.
Motivación personal y grupal	Estrategias de comunicación: retroalimentación positiva.
Percepción del clima institucional	Estrategia de desarrollo profesional: diagnóstico del clima y propuesta de mejora.

La evaluación	Estrategia de desarrollo de la profesionalidad docente: revisión crítica de instrumentos de evaluación.
----------------------	---

Producto final del taller 2:

Elaboración del “Mapa de Convivencia y Resolución de Conflictos” para la institución, con acciones concretas.

VII.LA EVALUACIÓN

La evaluación tomará en cuenta un proceso de análisis y reflexión, de autoevaluación y heteroevaluación, será de tipo descriptiva, es permanente y tendrá carácter formativo.

Evaluar el clima institucional y el trabajo en equipo docente es esencial para identificar fortalezas y áreas de mejora en una organización educativa. A continuación, se presentan algunos fundamentos para evaluar el clima institucional y el trabajo cooperativo docente:

Establecer criterios claros y objetivos para la evaluación, basados en los objetivos y metas de la organización educativa. Utilizar herramientas de evaluación validadas y confiables, como encuestas, cuestionarios y entrevistas. Involucrar a todos los miembros de la organización educativa en la evaluación, incluyendo docentes, directivos, personal administrativo y estudiantes.

Evaluar tanto el clima institucional como el trabajo cooperativo docente de manera integral y no de forma aislada. Evaluar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos del clima institucional y el trabajo cooperativo docente. Analizar los resultados de la evaluación de manera crítica y reflexiva, identificando fortalezas y áreas de mejora.

Establecer un plan de acción para abordar las áreas de mejora identificadas en la evaluación. Fomentar la retroalimentación y el diálogo constructivo entre los miembros de la organización educativa para mejorar el clima institucional y el trabajo cooperativo docente.

Realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y ajustar el plan de acción según sea necesario.

Proporcionar retroalimentación individual a los docentes para que puedan identificar áreas de mejora y desarrollar un plan de desarrollo profesional. Utilizar la evaluación del clima institucional y el trabajo cooperativo docente como una herramienta para promover la cultura de mejora continua en la organización educativa. Proporcionar apoyo y recursos para abordar las áreas de mejora identificadas en la evaluación, como capacitación, talleres y desarrollo profesional.

En resumen, evaluar el clima institucional y el trabajo cooperativo docente es un proceso complejo y multifacético que requiere la participación activa de todos los miembros de la organización educativa. Al establecer criterios claros y objetivos, utilizar herramientas de evaluación confiables y reflexionar críticamente sobre los resultados, se puede mejorar el clima institucional y el trabajo cooperativo docente en una organización educativa.

CONCLUSIONES

1. Se evidencia una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de la I.E. N.º 17785, sustentada en un coeficiente de correlación de Pearson de 0,667 y un nivel de significancia bilateral de 0,009. Este resultado confirma que ambas variables se asocian de manera directa y relevante dentro del contexto institucional analizado.
2. El trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N.º 17785 presenta un nivel regular (100%), lo que refleja limitaciones en la organización interna, la comunicación institucional y la claridad de los propósitos compartidos, evidenciando la necesidad de fortalecer estrategias que fomenten la cooperación y el compromiso colectivo.
3. El clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 17785 se sitúa también en un nivel regular (100%), situación que pone de manifiesto debilidades en el comportamiento organizacional, la gestión de actitudes, la resolución de conflictos, la vivencia de los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad docente.
4. La relación directamente proporcional entre el trabajo en equipo y el clima institucional permite inferir que las deficiencias observadas en ambos niveles se encuentran interrelacionadas, de modo que las limitaciones en las dinámicas colaborativas inciden negativamente en la percepción del ambiente institucional y en las relaciones profesionales entre los docentes.
5. La implementación de un programa de trabajo en equipo, basado en estrategias participativas, confianza y comunicación efectiva, sustentado en el enfoque socioemocional, la metodología participativa y la sostenibilidad institucional, constituye una alternativa viable para mejorar el clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas.

RECOMENDACIONES

1. A la Ugel de Utcubamba, en la DRE Amazonas, tomar conocimiento de los resultados de la presente investigación y socializarlo con los docentes de su jurisdicción, porque expresa una realidad de la institución que puede servir de base para superar problemas institucionales y mejorar el clima institucional, el trabajo en equipo y tener buenos aprendizajes.
2. A Director de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, tomar conocimiento de los resultados de la presente investigación y ponerlo en práctica para valorar situaciones que permitan una mejor relación entre trabajo EN equipo y clima institucional porque contribuye a mejorar los procesos educativos.
3. A los docentes de la I.E N° 17785 Caserío Santa Rosa, Distrito Yamón, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, socializar y analizar los resultados de la presente investigación y contribuir a la mejora del trabajo en equipo y clima institucional para que la práctica y el servicio educativo se contextualice a las necesidades educativas.

REFERENCIAS

- Aguilar, F., & Villagómez, M. (2022). *Experiencias docentes en tiempo de pandemia. Ecuador*. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83443150003>
- Alfaro, M. (2023). Trabajo colegiado y clima institucional docente en la institución educativa illathupa, huánuco 2021. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Chiclayo, Perú. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6235/1/TM_DelgadoSalda%c3%b1a Cesar.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6235/1/TM_DelgadoSalda%c3%b1a%20Cesar.pdf)
- Alvarado, M. A., Pachau, W. A., & Romero, L. M. (2025). *Trabajo en equipo en el ejercicio docente: una revisión sistemática*. *Revista InveCom*, 6(1), 1–10. doi:<https://ve.scielo.org/pdf/ric/v6n1/2739-0063-ric-6-01-e601033.pdf>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT). Escuela de Economía. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_.pdf
- Asana, T. (2023). *Collaboration at work: 11 options to improve team performance*. Artículo, Universidad Católica Silva Henríquez, Chile. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>
- Atoche, M. (2022). *Características del clima institucional de las instituciones en instituciones educativas*. Perú.
- Bass, B. (2023). *Transformational leadership in education*. Academic Press.
- Belbin, R. (2021). *Team roles at work*. Routledge.
- Berceruelo, B. (2014). *Nueva Comunicación Interna en la Empresa*. Madrid, España. Obtenido de <https://www.estudiodecomunicacion.com/wp-content/uploads/2018/01/140801ARF-ESTUDIO-interior-comuni-interna-1.pdf>
- Brunet, L. (2007). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México D.F, México: Trillas. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InfluenciaDelLiderazgoSobreElClimaOrganizacionalEn-6119351.pdf>
- Cardenas. (2010). *Los siete hábitos de la persona altamente efectivas*. Barcelona: Paidós.
- Chávez, F. J., & López, S. (2018). *Clima Institucional y la Gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi-Región Ancash - 2018*. Huaráz, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Obtenido de

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2401/BC-TES-TMP-1280.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Contreras, D., & Vásquez, L. J. (2017). *CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL, SEDE IQUITOS 2016*. Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/364/CONTRERAS-V%C3%81SQUEZ-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córica, J. L. (2020). *Teachers resistance to change: Features and strategies for an unsolved issue*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062010000200004>
- Coronel, C. L. (2019). *El liderazgo transformacional y el trabajo cooperativo en el clima laboral de una institución pública*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26197/Coronel_ACL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crevoiser, L. R., & Guerra, S. d. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes. *Tesis de Maestría*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2C%20LR%3B%20Guerra%20Hualpa%2C%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cruz, A., & Echevarría, M. (2011). *El Clima institucional y la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa N° 32483 “Ricardo Palma Soriano”, Tingo María*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://myslide.es/documents/proyecto-55a0c8e808308.html>
- Cujia, M. (2018). *Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en La Guajira*. Maracaibo, Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6773123.pdf>
- Daft, R. (2022). *Organization theory and design*. Cengage.
- Echeverría, R. (2011). *La empresa emergente. La confianza y los desafíos de la transformación*. Buenos Aires, Argentina: Granica. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Empresa/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Empresa%20emergente.pdf>
- Fajardo, U. (2016). Manual de organización y funciones 2012 (MOF). *Dirección de gestión pedagógica e institucional*. Obtenido de <http://www.ugelfajardo.gob.pe/documentos2016/pte/MOF.pdf>
- Figueroa, N., Tapia, F., & Durán, J. (2021). *Tesis: Relación entre clima institucional educativo y trabajo cooperativo en escuelas chilenas*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(2), 117-132. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.2.007>
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder: Historias ancestrales y vivencias personales*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/PIZARRO_ROMERO_JAVIER_TODO_ESTA_EN_LA_MENTE.pdf

García, L. M. (2022). *La competencia en trabajo en equipo en el ámbito educativo: un estudio sobre la transferencia de conocimiento*. Barcelona, España.

García, M. E. (1995). *Proyecto de investigación*. Cajamarca.

Hackman, J. (2023). *Leading teams in school settings*. Harvard Press.

Hord, S. (2023). *Professional learning communities*. Teachers College Press.

Ies Ría del Carmen. (2015). *Las Relaciones interpersonales*. Obtenido de <http://almez.pntic.mec.es/~erug0000/orientacion/psicologia/Documentos/Relaciones%20Interpersonales.pdf>

Jaramillo, J. (2016). *Epistemología de la educación humana*.

Likert, R. (1974). *La teoría del clima institucional o de los sistemas de organización*. México D.F., México : Trillas. Obtenido de http://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5574/Miriam_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín, M. (2003). *Clima de trabajo y eficacia de centros docentes: percepciones y resultados*. Salamanca, España: Universidad de Alcalá. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf

Mendoza, A. J. (2016). *Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución Educativa Particular Santa Teresita de Surco*. Piura, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2505/MAE_EDUC_301-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morillo, J., Villareal, M. C., Pico, O. M., & Aveiga, M. V. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista de investigacion operacional*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.

Pariona, R. D. (2022). Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018. *Tesis de Maestria*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2476/1/T026_20033459_M.pdf

París, G., Torelló, O. M., & Nadal, C. (2016). *La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios*. Barcelona , España. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/231956323.pdf>

Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Manabí, Ecuador. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Pink, D. (2023). *The science of motivation in teaching*. Penguin Books.

- Pontificia Universidad Católica del Perú. (. (2024). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de Lima [Tesis de maestría]*. Repositorio PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22000>.
- Ramos, W. D., Paredes, M., Teran, P. E., & Lema, L. F. (2017). *Comunicación Organizacional*. Lima, Perú: Grupo Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rugel Sono, J. L., Esteves Fajardo, Z. I., & TamarizNúnjar, H. O. (2023). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 1–20. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Rugel Sovero, J., Esteves Fernández, Z., & Tamariz Núñez, H. (2023). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil*. *Koinonía*, 8(16), 45-60. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>.
- Saavedra, M. A. (2022). *Revista Jurídica. The governance of justice public polices*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102022000200005
- Sánchez-Cañizares, S. M., & Castillo Arredondo, S. (2021). *Tesis: Clima institucional educativo y su relación con el trabajo cooperativo en España*. *Educação & Formação*, 6(2), 131-148. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i2.4388>.
- Toledo, M., & Guerra, L. . (2021). *Clima institucional educativo y su relación con el trabajo cooperativo en Ecuador*. *Revista Científica de Investigación Educativa*, 8(2), 22-30. <https://doi.org/10.48164/rcie.v8i2.230>.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). *comptencia trabajo en equipo: Definción categorías*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2024). *Cultura organizacional en IE de Chachapoyas [Tesis de maestría]*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98765>.
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2023). *Gestión del clima institucional en escuelas públicas peruanas [Tesis de doctorado]*. Repositorio UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18245>.
- Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Perú*. *Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 3(1), 51-56. doi:<https://doi.org/10.57166/micaela.v3.n1.2022.78>
- Universidad Ricardo Palma. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en la IE Héroes del Cenepa [Tesis de maestría]*. Repositorio URP. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/6c8ca274-2dd1-44f7-a000-95a79ed207d4>.

Velasquez, C. A. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral*. Lima, Perú: Perú Ediciones. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1966/1/RE_ADMI_SILVANA.SAN_CHEZ_MARIELA.TAFUR_COMPORTAMIENTO.ORGANIZACIONAL_BANCO%20DELA.NACION_DATOS_T046_71253856T%20-T046_43943187T.PDF

Vygotsky, L. (2023). *Social intervention in educational contexts*. Routledge.

APÉNDICE

Anexo 1

Encuesta sobre trabajo en equipo

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. FUNCION QUE DESEMPEÑA:.....

1.2. EDAD :.....

1.3. SEXO :.....

1.4. ESPECIALIDAD :.....

OBJETIVO: El presente cuestionario está dirigido a los docentes con el objetivo de recoger información relacionada al trabajo en equipo.

Criterios de valoración

(1) Muy Malo

(2) Malo

(3) Regular

(4) Bueno

(5) Muy Bueno

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

VARIABLE: Trabajo en equipo						
DIMENSION N° 1: Organización						
N°	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
1	Promueve la integración entre docentes.					
2	Promueve el liderazgo en los docentes.					
3	Promueve la participación entre docentes para alcanzar la metas.					
4	Promueve el conocimientos de normas de trabajo.					
5	Promueve la motivación entre los docentes.					
DIMENSION N° 2: Comunicación						
6	Conversa cara a cara entre docentes.					
7	Conversa siempre entre compañeros.					
8	Muestra respeto al conversar.					
9	Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.					
10	Promueve una comunicación productiva.					
DIMENSION N° 3: Propósito						
11	Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.					
12	Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.					
13	Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.					

14	Promueve el cumplimiento de las tareas.					
DIMENSION N° 4: Cooperación						
15	Participa en las decisiones compartidas entre docentes.					
16	Participa de forma analítica y reflexiva en asuntos pedagógicos y de convivencia..					
17	Apoya activamente el trabajo docente.					
18	Comparte saberes con empatía.					

APÉNDICE 2

Encuesta sobre clima institucional

II. DATOS INFORMATIVOS:

2.1. FUNCION QUE DESEMPEÑA:.....

2.2. EDAD :.....

2.3. SEXO :.....

2.4. ESPECIALIDAD :.....

OBJETIVO: El presente cuestionario está dirigido a los docentes, con el objetivo de recoger información relacionada al clima institucional.

Criterios de valoración

(1) Muy Malo

(2) Malo

(3) Regular

(4) Bueno

(5) Muy Bueno

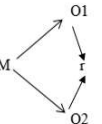
ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL						
N°	ITEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
DIMENSION N° 1: Comportamientos y actitudes						
1	Respetar la integridad del compañero en sus relaciones.					
2	Muestra amistad empática con el compañero.					
3	Proyecta un clima de confianza entre compañeros.					
4	Comunica con verdad las dificultades personales.					
5	Colabora en actividades institucionales.					
DIMENSION N° 2: Resolución de conflictos						
6	Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes.					
7	Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.					
8	Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.					
9	Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.					
10	Promueve la autoevaluación de las actitudes.					
DIMENSION N° 3: Valores institucionales						
11	Promueve la democracia en la participación docente.					
12	Contribuye a la construcción de la honestidad docente.					
13	Promueve la justicia en el trabajo docente.					
14	Promueve un trabajo exitoso.					
DIMENSION N° 4: Desarrollo de la profesionalidad						
15	Trabaja con fundamentos y estrategias.					
16	Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.					
17	Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.					

APENDICE 3

Matriz de consistencia

TÍTULO: TRABAJO EN EQUIPO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E N° 17785, CASERÍO SANTA ROSA, DISTRITO DE YAMÓN, PROVINCIA DE UTCUBAMBA, REGIÓN AMAZONAS 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente				
¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023?	Determinar la relación del trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.	Trabajo en equipo (1)	Organización Comunicación Propósito	- Promueve la integración entre docentes. - Promueve el liderazgo en los docentes. - Promueve la participación entre docentes para alcanzar las metas. - Promueve el conocimiento de normas de trabajo. - Promueve la motivación entre los docentes. - Conversa cara a cara entre docentes. - Conversa siempre entre compañeros. - Muestra respeto al conversar. - Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente. - Promueve una comunicación productiva. - Promueve conocimientos de la misión y visión institucional. - Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.	Cuestionario	Tipo de investigación: Básica Diseño: Descriptivo - Correlacional  Muestra: 14 docentes.

				Cooperación	• Promueve una evaluación integral a partir del trabajo. • Promueve el cumplimiento de las tareas. • Participa en las decisiones compartidas. • Participa de forma analítica y reflexiva. • Apoya activamente el trabajo docente. • Comparte saberes con empatía.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
P1: ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo que presentan los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023?	a) Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo en los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.	a) El nivel de trabajo en equipo de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023, es deficiente.	Variable dependiente: Clima institucional (2)	Comportamiento y actitudes	• Respeta la integridad del compañero. • Muestra amistad empática con el compañero. • Proyecta un clima de confianza entre compañeros. • Comunica con verdad las dificultades personales. • Colabora en actividades institucionales. • Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes. • Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema. • Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.		
P2: ¿Cuáles son las características del clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa,	a) Identificar las características del clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa,	b) El nivel de clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa,		Resolución de conflictos			

Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023?	Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.	Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023, es poco adecuado.			• Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto. • Promueve la autoevaluación de las actitudes.		
P3: ¿Cómo se relacionan las características del trabajo en equipo con las características del clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023?	b) Establecer la incidencia entre las características del trabajo en equipo con las características del clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.	c) La relación entre el nivel de trabajo en equipo con el nivel de clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785 del Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023, es positiva baja.		Valores institucionales Desarrollo de la profesionalidad	• Promueve la democracia en la participación docente. • Contribuye a la construcción de la honestidad docente. • Promueve la justicia en el trabajo docente. • Promueve un trabajo exitoso. • Trabaja con fundamentos y estrategias. • Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados. • Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.		

APÉNDICE 4

Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el trabajo en equipo de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
- 2= Malo,
- 3=Regular,
- 4=Bueno,
- 5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el trabajo en equipo de los docentes						
	Indicadores	Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	Organización	1	2	3	4	5
1.	Promueve la integración entre docentes.					
2.	Promueve el liderazgo en los docentes.					
3.	Promueve la participación entre docentes para alcanzar la metas.					
4.	Promueve el conocimientos de normas de trabajo.					
5.	Promueve la motivación entre los docentes.					
	Comunicación	1	2	3	4	5
6.	Conversa cara a cara entre docentes.					
7.	Conversa siempre entre compañeros.					
8.	Muestra respeto al conversar.					
9.	Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.					
10.	Promueve una comunicación productiva.					
	Propósito	1	2	3	4	5
11.	Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.					

12.	Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.					
13.	Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.					
14.	Promueve el cumplimiento de las tareas.					
	Cooperación	1	2	3	4	5
15.	Participa en las decisiones compartidas entre docentes.					
16.	Participa de forma analítica y reflexiva en asuntos pedagógicos y de convivencia..					
17.	Apoya activamente el trabajo docente.					
18.	Comparte saberes con empatía.					

APÉNDICE 5

Cuestionario para evaluar el clima institucional de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
- 2= Malo,
- 3=Regular,
- 4=Bueno,
- 5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el clima institucional						
	Indicadores	Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	Comportamientos y actitudes	1	2	3	4	5
19.	Respeto la integridad del compañero en sus relaciones.					
20.	Muestra amistad empática con el compañero.					
21.	Proyecta un clima de confianza entre compañeros.					
22.	Comunica con verdad las dificultades personales.					
23.	Colabora en actividades institucionales.					
	Resolución de conflictos	1	2	3	4	5
24.	Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes.					
25.	Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.					
26.	Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.					
27.	Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.					
28.	Promueve la autoevaluación de las actitudes.					
	Valores institucionales	1	2	3	4	5
29.	Promueve la democracia en la participación docente.					
30.	Contribuye a la construcción de la honestidad docente.					

31.	Promueve la justicia en el trabajo docente.					
32.	Promueve un trabajo exitoso.					
	Desarrollo de la profesionalidad	1	2	3	4	5
33.	Trabaja con fundamentos y estrategias.					
34.	Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.					
35.	Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.					

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 4

Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el trabajo en equipo de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yañón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
- 2= Malo,
- 3=Regular,
- 4=Bueno,
- 5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el trabajo en equipo de los docentes						
	Indicadores	Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	Organización	1	2	3	4	5
•	Promueve la integración entre docentes.					x
•	Promueve el liderazgo en los docentes.					x
•	Promueve la participación entre docentes para alcanzar las metas.					x
•	Promueve el conocimientos de normas de trabajo.					x
•	Promueve la motivación entre los docentes.					x
	Comunicación	1	2	3	4	5
•	Conversa cara a cara entre docentes.					x
•	Conversa siempre entre compañeros.					x
•	Muestra respeto al conversar.					x
•	Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.					x
0.	Promueve una comunicación productiva.					x
	Propósito	1	2	3	4	5
1.	Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.					x
2.	Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



3.	Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.					X
4.	Promueve el cumplimiento de las tareas.					X
	Cooperación	1	2	3	4	5
5.	Participa en las decisiones compartidas entre docentes.					X
6.	Participa de forma analítica y reflexiva en asuntos pedagógicos y de convivencia.					X
7.	Apoya activamente el trabajo docente.					X
8.	Comparte saberes con empatía.					X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo César Carrasco, Díaz identificado Con DNI N°27727085 Con Grado Académico de Doctor en Educación Universidad Alas Peruanas, Universidad.

Hago constar que he leído y revisado los 18 ítems del Cuestionario de Trabajo en Equipo correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023", del Bachiller **Reyssill Sigüñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Organización (05 ítems), Comunicación (05 ítems), Propósito (04 ítems), Cooperación (04 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023"

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
18	18	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador Carrasco Díaz César


César Carrasco Díaz
1087*

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador Carrasco Díaz César

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssil Sigüñas Fernández

Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	

FIRMA DEL EVALUADOR


Carrasco Díaz César
10879



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 5

Cuestionario para evaluar el clima institucional de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
- 2= Malo,
- 3=Regular,
- 4=Bueno,
- 5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el clima institucional						
	Indicadores	Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	Comportamientos y actitudes	1	2	3	4	5
9.	Respeto la integridad del compañero en sus relaciones.					x
0.	Muestra amistad empática con el compañero.					x
1.	Proyecta un clima de confianza entre compañeros.					x
2.	Comunica con verdad las dificultades personales.					x
3.	Colabora en actividades institucionales.					x
	Resolución de conflictos	1	2	3	4	5
4.	Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes.					x
5.	Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.					x
6.	Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.					x
7.	Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.					x
8.	Promueve la autoevaluación de las actitudes.					x
	Valores institucionales	1	2	3	4	5
9.	Promueve la democracia en la participación docente.					x
0.	Contribuye a la construcción de la honestidad docente.					x
1.	Promueve la justicia en el trabajo docente.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



2.	Promueve un trabajo exitoso.					x
	Desarrollo de la profesionalidad	1	2	3	4	5
3.	Trabaja con fundamentos y estrategias.					x
4.	Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.					x
5.	Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo César Carrasco Díaz identificado Con DNI N°27727085, Con Grado Académico de Doctor en Educación Universidad Alas Peruanas.

Hago constar que he leído y revisado los 17 ítems del Cuestionario del Clima Institucional correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023", del Bachiller **Reyssill Sigüeñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Comportamiento y actitudes (05 ítems), Resolución de conflictos (05 ítems), Valores institucionales (04 ítems), Desarrollo de la profesionalidad (03 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023"

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
Nº ítems revisados	Nº ítems válidos	% ítems revisados
17	17	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador Carrasco Díaz César

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador Carrasco Díaz César

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssill Sigüenza Fernández

Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1.	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	

FIRMA DEL EVALUADOR


Carrasco Díaz César
AUTENTICACIÓN 1087



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 4

* Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Trabajo en equipo de los docentes en la I.E N° 17785, Caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023. Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
2= Malo,
3=Regular,
4=Bueno,
5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el trabajo en equipo de los docentes						
Indicadores		Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Organización		1	2	3	4	5
1.	Promueve la integración entre docentes.					x
2.	Promueve el liderazgo en los docentes.					x
3.	Promueve la participación entre docentes para alcanzar las metas.					x
4.	Promueve el conocimiento de normas de trabajo.					x
5.	Promueve la motivación entre los docentes.					x
Comunicación		1	2	3	4	5
6.	Conversa cara a cara entre docentes.					x
7.	Conversa siempre entre compañeros.					x
8.	Muestra respeto al conversar.					x
9.	Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.					x
10.	Promueve una comunicación productiva.					x
Propósito		1	2	3	4	5
11.	Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.					x
12.	Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.					x
13.	Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.					x
14.	Promueve el cumplimiento de las tareas.					x
Cooperación		1	2	3	4	5
15.	Participa en las decisiones compartidas entre docentes.					x
16.	Participa de forma analítica y reflexiva en asuntos pedagógicos y de convivencia.					x
17.	Apoya activamente el trabajo docente.					x
18.	Comparte saberes con empatía.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



**VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo, Roy Lander Sigüeñas Fernández identificado con DNI N° 41620629, Grado Académico de Doctor en Educación Universidad César Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado los 18 ítems del Cuestionario de Trabajo en Equipo correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserio Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023", del Bachiller **Reyssill Sigüeñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Organización (05 ítems), Comunicación (05 ítems), Propósito (04 ítems), Cooperación (04 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, caserio Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023"

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
18	18	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluado: Roy Lander Sigüeñas Fernández.


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Sigüeñas Fernández Roy Lander

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la LE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssill Sigüeñas Fernández

Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023.

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1.	X		X		X		X	
2.	X		X		X		X	
3.	X		X		X		X	
4.	X		X		X		X	
5.	X		X		X		X	
6.	X		X		X		X	
7.	X		X		X		X	
8.	X		X		X		X	
9.	X		X		X		X	
10.	X		X		X		X	
11.	X		X		X		X	
12.	X		X		X		X	
13.	X		X		X		X	
14.	X		X		X		X	
15.	X		X		X		X	
16.	X		X		X		X	
17.	X		X		X		X	
18.	X		X		X		X	


FIRMA
DNI: 41620629



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 5

Cuestionario para evaluar el clima institucional de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el clima institucional de los docentes en la LE N° 17785, caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023. Para responder se considera la siguiente escala:

- 1=Muy Malo,
- 2= Malo,
- 3=Regular,
- 4=Bueno,
- 5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el clima institucional						
Indicadores:		Escala				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Comportamientos y actitudes		1	2	3	4	5
19.	Respeta la integridad del compañero en sus relaciones.					x
20.	Muestra amistad empática con el compañero.					x
21.	Proyecta un clima de confianza entre compañeros.					x
22.	Comunica con verdad las dificultades personales.					x
23.	Colabora en actividades institucionales.					x
Resolución de conflictos		1	2	3	4	5
24.	Impone el dialogo ante los problemas suscitados entre docentes.					x
25.	Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.					x
26.	Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.					x
27.	Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.					x
28.	Promueve la autoevaluación de las actitudes.					x
Valores institucionales		1	2	3	4	5
29.	Promueve la democracia en la participación docente.					x
30.	Contribuye a la construcción de la honestidad docente.					x
31.	Promueve la justicia en el trabajo docente.					x
32.	Promueve un trabajo exitoso.					x
Desarrollo de la profesionalidad		1	2	3	4	5
33.	Trabaja con fundamentos y estrategias.					x
34.	Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.					x
35.	Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Roy Lander Sigüeñas Fernández identificado con DNI N°41620629, con Grado Académico de Doctor en Educación Universidad César Vallejo

Hago constar que he leído y revisado los 17 ítems del Cuestionario de Clima Institucional correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023", del Bachiller **Reyssill Sigüeñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Comportamiento y actitudes (05 ítems), Resolución de conflictos (05 ítems), Valores institucionales (04 ítems), Desarrollo de la profesionalidad (03 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023".

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
17	17	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador Sigüeñas Fernández Roy Lander


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, Roy Lander Sigüeñas Fernández identificado con DNI N°41620629, con Grado Académico de Doctor en Educación Universidad César Vallejo

Hago constar que he leído y revisado los 17 ítems del Cuestionario de Clima Institucional correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, región Amazonas 2023", del Bachiller **Reyssill Sigüeñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Comportamiento y actitudes (05 ítems), Resolución de conflictos (05 ítems), Valores institucionales (04 ítems), Desarrollo de la profesionalidad (03 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, caserío Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023".

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
17	17	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador Sigüeñas Fernández Roy Lander


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACION

Apellidos y Nombres del Evaluador: Sigüeñas Fernández Roy Lander

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N.° 17785, caserío Santa Rosa, distrito de Yamón, provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssill Sigüeñas Fernández

Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023.

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1.	X		X		X		X	
2.	X		X		X		X	
3.	X		X		X		X	
4.	X		X		X		X	
5.	X		X		X		X	
6.	X		X		X		X	
7.	X		X		X		X	
8.	X		X		X		X	
9.	X		X		X		X	
10.	X		X		X		X	
11.	X		X		X		X	
12.	X		X		X		X	
13.	X		X		X		X	
14.	X		X		X		X	
15.	X		X		X		X	
16.	X		X		X		X	
17.	X		X		X		X	


FIRMA
DNI 41620629



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 4

Cuestionario para evaluar el trabajo en equipo de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el trabajo en equipo de los docentes en la IE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

1=Muy Malo,

2= Malo,

3=Regular,

4=Bueno,

5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el trabajo en equipo de los docentes					
Indicadores	Escala				
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Organización	1	2	3	4	5
Promueve la integración entre docentes.					x
Promueve el liderazgo en los docentes.					x
Promueve la participación entre docentes para alcanzar la metas.					x
Promueve el conocimientos de normas de trabajo.					x
Promueve la motivación entre los docentes.					x
Comunicación	1	2	3	4	5
Conversa cara a cara entre docentes.					x
Conversa siempre entre compañeros.					x
Muestra respeto al conversar.					x
Adecua estrategias para comunicarse adecuadamente.					x
Promueve una comunicación productiva.					x
Propósito	1	2	3	4	5
Promueve conocimientos de la misión y visión institucional.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



Promueve el conocimiento de los objetivos institucionales.					X
Promueve una evaluación integral a partir del trabajo.					X
Promueve el cumplimiento de las tareas.					X
Cooperación	1	2	3	4	5
Participa en las decisiones compartidas entre docentes.					X
Participa de forma analítica y reflexiva en asuntos pedagógicos y de convivencia.					X
Apoya activamente el trabajo docente.					X
Comparte saberes con empatía.					X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Ricarte Adriano Díaz Estela, identificado con DNI N° 27743758, Con Grado Académico de Maestría en Educación Universidad de César Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado los 18 ítems del Cuestionario de Trabajo en Equipo correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes en la IE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023", del Bachiller Reyssill Sigüenza Fernández.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Organización (05 ítems), Comunicación (05 ítems), Propósito (04 ítems), Cooperación (04 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con en el clima institucional de los docentes de la IE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023"

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
18	18	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del 2023

Apellidos y Nombres del evaluador Díaz Estela Ricarte

.....
 FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador Díaz Estela Ricarte Adriano

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la LE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssil Sigüñas Fernández

Fecha: Jaén 14 de Octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	

FIRMA
DNI: 27743758



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



APÉNDICE 5

Cuestionario para evaluar el clima institucional de los docentes

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el clima institucional de los docentes en la LE N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023.

Para responder se considera la siguiente escala:

1=Muy Malo,

2= Malo,

3=Regular,

4=Bueno,

5=Muy Bueno.

Instrumento para evaluar el clima institucional					
Indicadores	Escala				
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Comportamientos y actitudes	1	2	3	4	5
Respeto la integridad del compañero en sus relaciones.					x
Muestra amistad empática con el compañero.					x
Proyecta un clima de confianza entre compañeros.					x
Comunica con verdad las dificultades personales.					x
Colabora en actividades institucionales.					x
Resolución de conflictos	1	2	3	4	5
Impone el diálogo ante los problemas suscitados entre docentes.					x
Conduce un proceso de esclarecimiento abierto ante un problema.					x
Conduce la solución de conflictos a través de estrategias.					x
Promueve acuerdos consensuados ante un conflicto.					x
Promueve la autoevaluación de las actitudes.					x
Valores institucionales	1	2	3	4	5
Promueve la democracia en la participación docente.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



Contribuye a la construcción de la honestidad docente.					x
Promueve la justicia en el trabajo docente.					x
Promueve un trabajo exitoso.					x
Desarrollo de la profesionalidad	1	2	3	4	5
Trabaja con fundamentos y estrategias.					x
Muestra eficacia en su desempeño para alcanzar buenos resultados.					x
Ejerce sus relaciones con ética y profesionalismo.					x



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Ricarte Adriano Díaz Estela, identificado con DNI N° 27743758 Con Grado Académico de Maestría en Educación, Universidad César Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado los 17 ítems del Cuestionario de Clima Institucional correspondiente a la Tesis de Maestría: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2021", del Bachiller **Reyssill Sigüeñas Fernández**.

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 04 dimensiones: Comportamiento y actitudes (05 ítems), Resolución de conflictos (05 ítems), Valores institucionales (04 ítems), Desarrollo de la profesionalidad (03 ítems).

El instrumento corresponde a la tesis: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes de la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas 2023"

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Cuestionario		
N° ítems revisados	N° ítems válidos	% ítems revisados
17	17	100%

Lugar y Fecha: Jaén 14 de octubre del año 2023
Apellidos y Nombres del evaluador Díaz Estela Ricarte


FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador Díaz Estela Ricarte Adriano

Título: "Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional de los docentes en la I.E N° 17785, Caserio Santa Rosa, Distrito de Yamón, Provincia de Utcubamba, Amazonas 2023"

Autor: Reyssill Sigüñas Fernández

Fecha: Jaén 14 de Octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de la investigación		pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	


 FIRMA
 DNI: 27743758

Baremación

Variable/Dimensión	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Clima institucional	[17 - 30]	[31 - 44]	[45 - 58]	[59 - 72]	[73 - 85]
Comportamiento y actitudes	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]	[25 - 25]
Resolución de conflictos	[5 - 9]	[10 - 14]	[15 - 19]	[20 - 24]	[25 - 25]
Valores institucionales	[4 - 7]	[8 - 11]	[12 -15]	[16 -19]	[20 - 20]
Desarrollo de la profesionalidad	[3 - 5]	[6 - 8]	[9 - 11]	[12 -14]	[15 - 15]

Variable/Dimensión	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Trabajo en Equipo	[18 - 32]	[33- 47]	[48- 62]	[63- 77]	[78- 90]
Organización	[5- 9]	[10-14]	[15-19]	[20-24]	[25-25]
Comunicación	[5- 9]	[10-14]	[15-19]	[20-24]	[25-25]
Propósito	[4-7]	[8 -11]	[12-15]	[16 -19]	[20- 20]
Cooperación	[4-7]	[8 -11]	[12-15]	[16 -19]	[20- 20]

Base de datos

Clima Institucional

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3

Trabajo en Equipo

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3