

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
IPS N°17038 “JUAN PABLO II” - MIRAFLORES DE BUENA VISTA - BAGUA
GRANDE, PROVINCIA UTCUBAMBA REGIÓN AMAZONAS, AÑO 2021**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

ELADIO DÍAZ DELGADO

Asesor:

Mtro. JOSÉ ANTONIO BASELLY CUEVA

Cajamarca, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral N° 22056-90 UNC



El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

Al Bach. en Educación **Eladio Díaz Delgado**, quien ha sustentado la tesis de maestría titulada: **“EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA IPS N°17038 “JUAN PABLO II” – MIRAFLORES DE BUENA VISTA – BAGUA GRANDE, PROVINCIA UTCUBAMBA REGIÓN AMAZONAS, AÑO 2021”**; de manera **presencial**, acto que se realizó con fecha 26 de junio de 2023.

Que, el Mtro. José Antonio Baselly Cueva en su calidad de Asesor del sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis, donde se indica que, según el reporte del programa **TURNITIN**, existe un **19%** de coincidencia de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca, 23 de febrero de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2023 by
ELADIO DIAZ DELGADO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las ...*17:00* horas, del día 26 de junio de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. JUANA DALILA HUACCHA ALVAREZ**, **Dr. JUAN FRANCISCO GARCÍA SECLÉN**, **Mg. JORGE SEGUNDO PONCE GONZÁLEZ**, y en calidad de Asesor el **Mtro. JOSÉ ANTONIO BASELLE CUEVA** 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 “**EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA IPS N°17038 “JUAN PABLO II” – MIRAFLORES DE BUENA VISTA – BAGUA GRANDE, PROVINCIA UTCUBAMBA REGIÓN AMAZONAS, AÑO 2021**”, presentado por el **Bachiller en Educación ELADIO DÍAZ DELGADO**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...*con calificación de...*...con la calificación de *catarse (19) Bueno*...la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Educación ELADIO DÍAZ DELGADO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las ...*18:00* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Mtro. José Antonio Baselly Cueva
Asesor

.....
Dra. Juana Dalila Huaccha Alvarez
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan Francisco García Seclén
Jurado Evaluador

.....
Mg. Jorge Segundo Ponce González
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mi querida madre Esperanza Delgado Lucano quien fue la precursora de la carrera que desempeño hoy en día, a mi padre Adriano Díaz Martínez quien fue mi gran apoyo en todo momento, y a mis queridos hermanos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y fuerzas para seguir adelante, a mi familia por darme su apoyo incondicional, a mis profesores de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca por enseñarme a impartir conocimientos y exigirme en el logro de mis metas académicas. A mi asesor Mtro. Baselly Cueva José Antonio por el gran apoyo y orientación brindada para hacer realidad mi trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice general	vii
Lista de tablas.....	xii
Lista de figuras.....	xiii
Glosario.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstrac.....	xvi
Introduccion.....	xvii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1 Planteamiento del Problema	1
2 Formulación del Problema.....	6
2.1 Problema Principal.....	6
2.2 Problemas Derivados	6
3 Justificación de la Investigación	7
3.1 Justificación Teórica.....	7
3.2 Justificación Práctica	7
3.3 Justificación Metodológica.....	7
4 Delimitación de la Investigación	8
4.1 Epistemológica	8
4.2 Espacial.....	8
4.3 Temporal.....	8
5 Objetivos de la Investigación.....	9
5.1 Objetivo General.....	9
5.2 Objetivos Específicos	9

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	10
1. Antecedentes de la Investigación.....	10
1.1. Internacionales	10
1.2. Nacionales.....	13
2. Marco Epistemológico de Investigación	16
3. Marco Teórico-científico de la Investigación.....	16
3.1. Definición del Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo	16
3.1.1. <i>La Teoría de los dos Factores de Herzberg en el Trabajo en Equipo de la</i> <i>Educación Básica Regular</i>	17
3.1.3. <i>Características del Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo</i>	18
3.1.4. <i>Importancia del Método Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo</i>	19
3.1.5. <i>Principios del trabajo en equipo en la educación básica regular</i>	20
3.1.6. <i>Función Docente en el Aprendizaje en Equipo</i>	23
3.1.7. <i>Dimensiones de la Variable Trabajo en Equipo</i>	23
3.2. Teoría del Clima Institucional de Litwin y Stringer en la Educación Básica Regular.....	27
3.2.1. <i>Enfoques Teóricos del Clima Institucional en el Campo Educativo de la</i> <i>EBR</i>	28
3.2.2. <i>Clima Institucional en el Ámbito Educativo</i>	29
3.2.3. <i>Dimensiones del Clima Institucional</i>	29
4. Definición de Términos Básicos.....	32
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	33
1. Caracterización y Contextualización de la Investigación	33
1.1. Descripción del Perfil de la Institución Educativa o Red Educativa	33
1.2. Breve Reseña Histórica de la Institución Educativa o Red Educativa	33
1.3. Características Demográficas y Socioeconómicas	35

1.4. Características Culturales y Ambientales	35
2. Hipótesis de Investigación	36
2.1. Hipótesis General.....	36
2.2. Hipótesis Específicas	37
3. Variables de Investigación.....	37
4. <i>Matriz de Operacionalización de Variables</i>	38
5. Población y Muestra	40
5.1. Población	40
5.2. Muestra	40
6. Unidad de Análisis.....	41
7. Métodos de Investigación	41
7.2. El método del análisis y síntesis	41
8. Tipo de Investigación	41
9. Diseño de Investigación.....	42
10. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	42
11. Técnicas Para Procesamiento y Análisis de Datos	44
12. Validez y Confiabilidad.....	45
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
1.Resultados por Dimensiones de las Variables de Estudio (análisis y discusión por cada dimensión)	46
1.1. Resultados de la Estadística descriptiva de frecuencias por dimensiones de la variable Trabajo en Equipo.....	46
1.2. Resultados de la Estadística Descriptiva de Frecuencias por Dimensiones de la Variable Clima Institucional.....	52
1.3. Correlaciones entre las Dimensiones de las Variables del Estudio	57
2. Resultados Totales de las Variables de Estudio	59

2.1. Niveles de las variables en el estudio	59
2.2. Correlaciones Entre las Variables Trabajo en Equipo y Clima Institucional	62
3. Prueba de Hipótesis	63
3.1. Prueba de Normalidad	63
3.2. Prueba de Hipótesis general y específicas	64
3.2.1. <i>Prueba de Hipótesis General</i>	64
3.2.2. <i>Prueba de hipótesis específica</i>	65
CAPÍTULO V PROPUESTA DE MEJORA.....	70
1. Título:	70
2. Fundamentación.....	70
3. Objetivos.....	73
3.1. General.....	73
3.2. Específicos.....	73
4. Responsables.....	73
5. Modelo Metodológico	74
5.1. Fase Diagnóstica.....	74
5.2. Fase de Sensibilización y Capacitación:.....	75
5.3. Fase de diseño e Implementación	76
5.3 Fase de Evaluación Continua.....	76
5.4 Fase de Retroalimentación y Mejora Sostenible:	77
6. Matriz de la Propuesta de Acción.....	79
7. Presupuesto	81
8. Evaluación	81
9. Talleres formativos	82
CONCLUSIONES	91
SUGERENCIAS.....	93

REFERENCIAS.....	94
APÉNDICE /ANEXOS	99
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	114

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Presentación de la población.....	40
Tabla 2 Presentación de la muestra.....	40
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo	45
Tabla 4 Fiabilidad del instrumento de la variable clima institucional	45
Tabla 5 Niveles de la dimensión habilidades	46
Tabla 6 Niveles de la dimensión: propósito en común	48
Tabla 7 Niveles dimensión: normas internas	49
Tabla 8 Niveles de la dimensión: metas.....	51
Tabla 9 Niveles dimensión: negociación	52
Tabla 10 Niveles dimensión: toma de decisiones	53
Tabla 11 Niveles dimensión: liderazgo.....	54
Tabla 12 Niveles dimensión: comunicación	55
Tabla 13 Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y el clima institucional ...	57
Tabla 14 Niveles de la variable trabajo en equipo	59
Tabla 15 Niveles de la variable clima institucional	60
Tabla 16 Resultados de la correlación de las variables.....	62
Tabla 17 Pruebas de normalidad.....	63
Tabla 18 Detalle de gastos para ejecución de propuesta de mejora.....	83
Tabla 19 Instrumento para evaluar el trabajo en equipo	103
Tabla 20 Instrumento de la variable trabajo en equipo	104
Tabla 21 Instrumento para evaluar clima institucional.....	110
Tabla 22 Instrumento de la variable clima institucional	111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la dimensión Habilidades.....	47
Figura 2 Niveles de la Dimensión: Propósito en común.....	48
Figura 3 Niveles dimensión: Normas internas.....	50
Figura 4 Niveles de la dimensión Metas.....	51
Figura 5 Niveles de la dimensión negociación.....	52
Figura 6 Niveles Dimensión: Toma de decisiones.....	54
Figura 7 Niveles Dimensión: Liderazgo.....	55
Figura 8 Niveles Dimensión: Comunicación.....	56
Figura 9 Nivel de la variable del trabajo en equipo.....	59
Figura 10 Nivel del clima institucional.....	61
Figura 11 Esquema del modelo metodológico.....	78

GLOSARIO

Equipo: es un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común. (Ávila, 2017)

Liderazgo. La figura de una persona que adquiere el rol de líder dentro del grupo es beneficiosa para el resto de componentes, al tener una referencia que transmite seguridad y coordinación. (Flores, 2021)

Trabajo en equipo: “El trabajo en equipo se compone por algo más que la suma de sus partes. Es un sistema vivo, dinámico y con personalidad propia, con reglas formales e informales, perspectivas y paradigmas e incluso modos contextuales de interacción con el entorno. (Ávila, 2017)

Complementariedad: la complementariedad significa cuando cada integrante domina y tiene conocimiento de un determinado tema, esto ayuda a sacar adelante el trabajo, donde cada uno de los miembros del equipo realiza una tarea determinada de acuerdo con su perfil, de esta manera se da paso a que exista una base de competencias especializadas y complementarias. (Jaimes y Paucar, 2019).

Comunicación: la comunicación significa la relación o interacción que se da entre todos los miembros del equipo con el objetivo de compartir e intercambiar información. (Jaimes y Paucar, 2019).

Coordinación: la coordinación significa las líneas que se dan como parte del proceso que responde absolutamente al trabajo en equipo. Si se trabaja como equipo teniendo un alto nivel de coordinación todos colaboran a los resultados, por lo contrario, si la coordinación es nula o deficiente no se podrá obtener los resultados favorables como se espera. (Jaimes y Paucar, 2019).

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de la institución educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” en Miraflores de Buena Vista, Bagua Grande, provincia de Utcubamba, Región Amazonas, durante el año 2021. La metodología estuvo determinada por un tipo de investigación descriptiva correlacional – propositiva, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Los métodos utilizados fueron deductivo, inductivo y el analítico – sintético y estadístico. La población y muestra estuvo conformada por treinta y tres docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. El instrumento que se utilizó para recoger los datos fue el cuestionario, el cual fue utilizado para las dos variables, después de haber sido validados por el juicio de expertos y su confiabilidad fue probada por el Alpha de Cronbach =0.868. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman=0.787 Sig.= 0.000) entre las variables trabajo en equipo y el clima institucional. Asimismo, la dimensión habilidades de la variable trabajo en equipo presenta una correlación moderada y positiva (Rho de Spearman=0,430) con la dimensión negociación de la variable clima institucional. Al mismo tiempo, la dimensión propósito en común de la variable trabajo en equipo evidencia una correlación positiva baja (Rho de Spearman= 0.383). Además, la dimensión normas internas de la variable trabajo en equipo presenta una correlación positiva moderada (Rho de Spearman=0,593) con la dimensión liderazgo de la variable clima institucional. De la misma manera, la dimensión metas de la variable trabajo en equipo demuestra una correlación moderada y positiva (Rho de Spearman=0,400). En consecuencia, podemos afirmar que el fortalecimiento del trabajo en equipo se asocia positivamente con la mejora del clima institucional, proporcionando una perspectiva valiosa para la gestión educativa y desarrollo profesional de los docentes.

Palabras claves: Trabajo en equipo, clima institucional, correlación

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between teamwork and institutional climate in teachers of the educational institution IPS N° 17038 "Juan Pablo II" in Miraflores de Buena Vista, Bagua Grande, province of Utcubamba, Amazonas Region, during the year 2021. The methodology was determined by a descriptive correlational - propositional type of research, with a quantitative approach, non-experimental design. The methods used were deductive, inductive, analytical, synthetic and statistical. The population and sample consisted of thirty-three teachers at initial, primary and secondary levels. The instrument used to collect the data was the questionnaire, which was used for the two variables, after having been validated by expert judgement and its reliability was tested by Cronbach's Alpha =0.868. The results show that there is a strong positive correlation (Spearman's Rho = 0.787 Sig.= 0.000) between the variables teamwork and institutional climate. Also, the skills dimension of the teamwork variable shows a moderate and positive correlation (Spearman's Rho=0.430) with the negotiation dimension of the institutional climate variable. At the same time, the common purpose dimension of the teamwork variable shows a low positive correlation (Spearman's Rho = 0.383). Furthermore, the internal norms dimension of the teamwork variable shows a moderate positive correlation (Spearman's Rho=0.593) with the leadership dimension of the institutional climate variable. Similarly, the goals dimension of the teamwork variable shows a moderate and positive correlation (Spearman's Rho=0.400). Consequently, we can affirm that the reinforcement of teamwork is positively associated with the improvement of the institutional climate, providing a valuable perspective for the educational management and professional development of teachers.

Key words: Teamwork, institutional climate, correlation.

INTRODUCCION

La investigación: “El Trabajo en equipo y su relación con el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021”, tiene como objetivo determinar la relación que existe en el trabajo en equipo y el clima institucional, en este sentido, la investigación ha sido planteada de la siguiente manera:

Capítulo I, sobre el problema de investigación en el centro poblado del Miraflores de Buena Vista, distro de Bagua Grande, provincia Utcubamba, específicamente en la IE IPS N°17038 “Juan Pablo II”, luego de realizado un estudio exploratorio y debido a múltiples factores se evidencia un cuestionable clima institucional y escasa práctica de trabajo en equipo, evidenciándose en los docentes un desinterés en cumplir los objetivos institucionales indispensables para el logro de un buen calidad del servicio educativo. Por ello, se propuso desarrollar la presente investigación enfocada en determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el clima institucional de la indicada institución educativa.

Capítulo II, se desarrolla el marco teórico y está relacionado con los antecedentes de la investigación, cuyos resultados han sido contrastados con los hallazgos del presente estudio; el marco epistemológico, se basa en la corriente epistemológica del positivismo; el marco teórico científico, considera las teorías que han sustentado a cada variable en estudio para explicar el problema identificado y la definición de algunos términos básicos que dan consistencia a la presente investigación.

Capítulo III, se desarrolla el aspecto metodológico con la descripción de las características contextuales de la investigación relacionado a la IE del centro poblado Miraflores de Buena Vista; se formuló una hipótesis general y cinco específicas; las variables en estudio fueron dos: el trabajo en equipo y el clima institucional; la población y muestra estuvo conformada por 33 docentes, siendo cada uno de ellos la unidad de análisis, los métodos de investigación que se utilizaron fueron deductivo-inductivo, analítico-sintético y estadístico;

el tipo de investigación es no experimental por única vez en un periodo de tiempo se recolectó información de cada integrante de la muestra; el diseño empleado en el estudio es correlacional; las técnicas e instrumentos de recolección de información se utilizó la encuesta y el cuestionario; y las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de los datos, fue el coeficiente Rho de Spearman; la validez y la confiabilidad de los instrumentos para las variables se realizó a través del juicio de expertos y el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Capítulo IV, está referido a los resultados y discusión. Para ello, se contrastó los resultados obtenidos con los antecedentes de investigación, de tal forma que nos permitió dar la respuesta a los objetivos propuestos y verificar las hipótesis de investigación, en la cual se suponía que el trabajo en equipo se relacionaba positivamente con el clima institucional en los docentes en estudio, concluyendo la existencia de la relación entre las dos variables referidas y recomendando a las autoridades educativas pertinentes tomen en cuenta el presente estudio para una mejor calidad educativa.

Capítulo V, se presenta la propuesta de mejora denominada “Propuesta de mejora para el fortalecimiento del clima institucional a través del trabajo en equipo en una IE pública con niveles integrados que consiste en el desarrollo de talleres relaciones a promover actividades relacionadas al trabajo en equipo y clima institucional en los docentes de la institución educativa integrada N°17038 “Juan Pablo II” del centro poblado Miraflores de Buena Vista, distrito de Bagua Grande, Provincia de Utcubamba, para dar solución al problema identificado objeto de estudio de la presente investigación. Asimismo, se da a conocer las conclusiones y sugerencias a las que se arribó en la presente investigación.

La parte final del presente trabajo incluye las referencias de los textos consultados, así como de las revistas científicas, páginas web consultadas, las cuales sirven de respaldo al presente estudio. Además, se presentan como apéndices y anexos los instrumentos de recolección de la información y la matriz de consistencia correspondiente para la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1 Planteamiento del Problema

El trabajo en equipo dentro de las Instituciones a nivel mundial se constituye en una metodología de trabajo fundamental y prioritario, por ello los equipos se crean para aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que desarrolla cada miembro en determinadas organizaciones. Cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán con la puesta en práctica de sus trabajos y por consecuencia lógica se genera un adecuado clima institucional.

En la actualidad, el concepto de trabajo en equipo está muy relacionado con las dinámicas de trabajo grupal de diferentes ámbitos y áreas como el laboral, el estudiantil, incluso el familiar. La importancia del trabajo en equipo surge entonces por el hecho de que se considera que mientras más personas se aboquen de manera comprometida en la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados.

Por otro lado, las instituciones y organizaciones educativas en el mundo hablan de calidad educativa, para lo cual el trabajo en equipo es una habilidad fundamental para alcanzar los resultados deseados en el ámbito educativo, pero en nuestro contexto latinoamericano como lo indica UNESCO (2016) el 60% de instituciones públicas no practican el trabajo en equipo por razones culturales y actitudinales, la misma que repercute en el clima institucional, además el sistema laboral en algunas instituciones educativas es poco efectivas, concretas y prácticas; perdiendo tiempo en reuniones improductivas en la toma de decisiones, lo que repercute en el Clima Institucional tornándose las relaciones interpersonales tediosas y

carentes de iniciativa en pro de la calidad educativa. Por otro lado el auténtico trabajo en equipo; se fundamenta en una visión holística y una misión compartida basada en principios de comunicación, liderazgo y compromiso que es necesario establecer en los sistemas educativos del mundo el fenómeno de la globalización, para ello, Ríos (2017) sustenta su investigación del trabajo en equipo de la siguiente manera;

“Se requiere mucha convicción en el proceso de conversión del trabajo en equipo para llegar a la gestión organizacional, pues son varias etapas en el proceso, que deben ser aplicadas y adaptadas en las organizaciones donde se debe fijar las políticas de mejora institucional, así como las actitudes del personal motivado y con deseos de mejorar y ser participe en la organización” (p. 14).

Es muy común encontrar la idea de trabajo en equipo especialmente en los ámbitos educativos en los que grupos de varias personas pueden organizarse con propósitos comunes, en algunos casos siendo estos grupos temporales y otras veces permanentes. El objetivo del trabajo en equipo es aportar más capacidades, inteligencias, ideas y destreza al servicio de una tarea o actividad, de esta manera los resultados serán más rápidos y sólidos a partir del trabajo coordinado y planificado.

De esta manera el trabajo en equipo es fundamental en nuestra sociedad, porque el individuo es un ser social por naturaleza. Siempre se necesita de los demás para crear una sociedad en donde vivir es una oportunidad para crecer en armonía y paz teniendo objetivos laborales comunes para el desarrollo de una Institución. El trabajo en equipo es una inversión de futuro, un pilar fundamental del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal, como académico o profesional.

García y Rodríguez (2018) en su estudio del trabajo en equipo indican que el grupo ejerce una poderosa influencia sobre el individuo, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de su propia identidad. Porque el trabajo en equipo requiere de las relaciones humanas sostenidas en la tolerancia, respeto, confianza, apoyo mutuo y aceptación de los demás, así mismo, también es de suma importancia las diferencias entre los miembros del grupo, que ayudan a enriquecerlo y a hacerlo mucho más productivo.

En el equipo, todos y cada uno de sus miembros son importantes y si contamos con los estímulos necesarios se descubre que tienen mucho que aportar, si bien es cierto que no todo el mundo encaja en todos los grupos. De igual manera de refleja el estudio del clima institucional en las organizaciones de Europa presenta también serios problemas, puesto que el clima se determina a partir de cómo se desarrolla el ambiente laboral y como es las interrelaciones de los miembros de la comunidad educativa, esta variable se ve afectada en diversas situaciones tal y cual se manifiesta en el estudio.

“Refieren que en México muchas organizaciones presentan deficiencias en el clima organizacional, lo cual se ve reflejado en el rendimiento o en las actividades que los empleados desarrollan dentro de su ámbito laboral, cabe precisar que los principales factores o elementos que causan o generan deficiencias en la organización son los propios comportamientos de los colaboradores, sin embargo, también hay otros elementos como la falta de herramientas o equipos que el personal debe tener para su óptimo desempeño”. (Citado en Guerrero, 2022, p, 10)

Este problema también es una constante en las instituciones educativas del Perú que reflejan trabajos individualistas, con escasa participación e involucramiento de los actores educativos con las metas institucionales, por ello las variables de estudio son analizadas desde

esta realidad con la finalidad de ver su nivel de correlación. En el contexto nacional el problema de las variables de estudio; como es el trabajo en equipo y el clima organizacional; porque las instituciones educativas carecen de habilidades para desarrollar un trabajo en equipo óptimo, por consiguiente, esto provoca que el personal carezca de esfuerzos coordinados para lograr los objetivos y tareas comunes, también está la falta de cooperación o colaboración, así mismo la falta de comunicación y el deterioro de armonía en el desempeño laboral. Evidentemente todo ello va a generar que haya una baja productividad laboral porque no se logran alcanzar con los objetivos comunes de la institución en tal sentido.

Para que el trabajo en las instituciones educativas resulte más efectivo, se debe contar con la participación directa de los docentes, es decir que se involucren en cada decisión importante que se tome en la institución, dejando de lado la gestión vertical donde los planes y diseños de gestión pedagógica son elaborados con poca o nula participación de los actores educativos, lo que genera un inadecuado clima organizacional, para la cual, el Ministerio de Educación (2016) recomienda un trabajo colegiado, sistémico y colaborativo, el mismo que está establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo, en donde se enfatiza que se debe optar por una gestión educativa sistémica, con participación y colaboración de todos sus miembros y alcanzar sus propósitos y metas.

A nivel nacional, según el informe del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2002) plantea la situación como una problemática que origina un clima institucional de ruptura de relaciones por diversos factores, esta realidad conlleva a elaborar planes de gestión de la calidad educativa que inserten políticas educativas viables en pro de un clima organizacional adecuado.

En la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, los docentes dentro del ámbito laboral adoptan modelos organizativos, estos pueden ser de colaboración o de aislamiento en el cumplimiento de sus tareas educativas, destacando un 68% de docentes que practican el trabajo individualista y dentro de las funciones de la profesión se aíslan debido a factores como: cultura, ideología y política, salvaguardando intereses propios y no como organización, de esta manera se impide el cumplimiento de sus metas y por consiguiente el clima organizacional no es el más adecuado, para ello, es necesario el trabajo en equipo que oriente la participación e involucramiento en las metas instituciones de sus actores, lo que se refleja en un clima propicio para el aprendizaje, es decir un ambiente saludable organizativamente proporciona una oportunidad para aprender e interactuar con armonía en la Institución Educativa.

Muchas veces este clima se convierte en un aspecto considerable en el avance y crecimiento de la organización. se establecen planes de organización que requieren del trabajo en equipo entre sus miembros, pero no siempre se da eficientemente, debido a que no todos los miembros han asimilado la importancia que tiene el trabajo colaborativo en una organización. Por lo manifestado anteriormente se planteó realizar este estudio buscando determinar qué relación existe entre trabajo en equipo y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021 los efectos del trabajo en equipo ayuda a mejorar el clima institucional y de manera colateral los aprendizajes de los estudiantes, es decir un trabajo en equipo nos proporciona un grado de afectividad y efectividad en las labores educativas cuyo resultado se refleja en el logro de los aprendizajes.

2 Formulación del Problema

2.1 Problema Principal

¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo y el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

2.2 Problemas Derivados

PD1. ¿Cuál es la relación entre las habilidades y la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

PD2. ¿Cuál es la relación entre los propósitos en común y la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

PD3. ¿Cuál es la relación entre las normas internas y el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

PD4. ¿Cuál es la relación entre las metas en común y la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

PD5. ¿Qué propuesta de mejora se puede formular para mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021?

3 Justificación de la Investigación

3.1 Justificación Teórica

El trabajo de investigación se justifica teóricamente en los aportes de la Teoría General de los Sistemas, la cual busca explicar los fenómenos de la realidad abordando los sistemas como modelo de organización, es decir cómo está constituido las organizaciones y que fenómenos repercuten en el normal desarrollo institucional, Se reconoce al sistema como un todo y no cómo la suma de partes individuales y en donde pesa con mucha importancia no sólo los elementos que la conforman si no las interrelaciones entre ellos, ya que las acciones de unos afectan el comportamiento de los otros, y del sistema completo. (Citado en Peralta, 2016, p. 6). por otro lado los aportes de la teoría del trabajo en equipo aporta el carácter integrador y holístico, en donde lo más importante es las relaciones y los conjuntos que a partir de ella emergen.

3.2 Justificación Práctica

La validez de los resultados de la investigación sirvió para mejorar el clima institucional a través del trabajo en equipo, en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande. La investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de relación de las variables de estudio; esto significa que el aporte de los resultados según el nivel de correlación de las variables de estudio permita la aplicación del programa de mejora para ser usando en otras realidades educativas y mejorar tanto el trabajo en equipo como el clima organizacional.

3.3 Justificación Metodológica

Los resultados de la investigación servirán para establecer una correlación significativa del Trabajo en Equipo y el Clima Institucional de los docentes de la de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande de la muestra en

estudio. Esto implica que para la investigación correlacional se utilizó para el proceso la metodología las encuestas, rescatando que es indispensable usar la metodología con los instrumentos debidamente validados y confiables para que el proceso metodológico se garantice desde el uso del método científico.

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 establecer la relación del Trabajo en Equipo (V1) y el Clima Institucional (V2) de los 33 docentes de la muestra de estudio.

4.2 Espacial

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas.

4.3 Temporal

El tiempo de duración en el cual se desarrolló la investigación es de julio del año 2021 a junio del 2022. Se trabajó la línea de investigación “Gestión de Liderazgo, cultura y clima institucional.” Abordando el eje temático “el trabajo en equipo y su impacto en el desarrollo de competencias en liderazgo.

4.4. Línea de investigación

Su línea de investigación es **Gestión de Liderazgo, cultura y clima institucional**, ésta tiene el potencial necesario de promover un clima favorable en las instituciones educativas, el eje temático está relacionado con **el trabajo en equipo y su impacto en el desarrollo de competencias en liderazgo.**

5 Objetivos de la Investigación

5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas año 2021.

5.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación entre habilidades y la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

OE2: Determinar la relación entre los propósitos en común y la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

OE3: Determinar la relación entre las normas internas y el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

OE4: Determinar la relación entre las metas en común y la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

OE5. Formular una propuesta para mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la Investigación

1.1. Internacionales

Zans (2017) en su tesis de maestría titulada “*Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*” realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua para obtener el grado de Master; el autor llegó a las siguientes conclusiones:

Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.

Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Ojeda (2018) en su tesis de investigación titulada “*el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, en México, 2018*” realizada en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México para obtener el grado de Maestría, tuvo como objetivo: analizar el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, en México; que: Se tomaron como la diferencia más elevada permitida que la dimensión más constante es la de capacitación, seguida de las dimensiones de orgullo y ambiente físico y cultural, la dimensión de administración como la tercera y posteriormente las dimensiones de supervisión y comunicación. Un segundo grupo en concordancia entre el

promedio y la consistencia, se formó por las dimensiones de trabajo en equipo, desarrollo y promoción.

La dimensión de trabajo personal fue la dimensión que menos concordancia tuvo entre la media de la calificación y la consistencia de la escala, esto se puede atribuir al hecho de que como se está autocalificando, el participante puede valorarse con índices muy altos, sin embargo, a la hora de verificar la consistencia emergen las inconsistencias. A partir de los resultados del análisis correlacional, fue posible establecer el siguiente modelo de correlación de dimensiones.

También es posible observar que la dimensión de la administración es la que articula dos grandes grupos de dimensiones, la de trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación, que es posible englobarlas como dimensiones grupales. La otra gran dimensión que articula la dimensión de administración está conformada por las dimensiones de capacitación, promoción, desarrollo y ambiente físico y cultural, que puede ser llamada dimensión personal.

La dimensión de orgullo, a pesar de evidenciar ligera significancia con el grupo de dimensiones grupales, quedó desarticulada de la construcción correlacional, este resultado se pudiera explicar debido a que está relacionado con todas las dimensiones de tal forma que su varianza se diluye en el resto de las dimensiones o porque el participante no pueda asegurar con qué se siente orgulloso, si con el trabajo como dimensión grupal o como dimensión personal.

Guevara (2018) en su tesis titulada "*Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, 2018*". realizado en la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador para obtener el grado de Maestría; la autora llegó a las siguientes conclusiones:

- Las relaciones interpersonales constituyen un factor importante en la evaluación del clima organizacional. Los resultados son aceptables, sin embargo, se debe propiciar espacios que

permitan establecer lazos entre el personal que labora en la institución, con el fin de fortalecer la empatía en las relaciones profesionales.

- La dimensión conflicto refleja que existe un problema, no hay la búsqueda oportuna de solución al mismo, sólo la tendencia a minimizar el conflicto o dar soluciones temporales. Esto se debe erradicar resolviendo los conflictos de la manera más adecuada.
- El liderazgo tiene una tendencia positiva; sin embargo, existe poca atención por parte de los directivos para prestar atención a su liderazgo.
- Las promociones, ascensos y beneficios no se consideran justos. La percepción que tiene el personal es que sus opiniones y sugerencias tienen poca importancia y que no se hace un seguimiento efectivo a los resultados de su trabajo.
- Existe una tendencia poco favorable frente a los estímulos e incentivos que maneja la institución. No hay un sistema de salarios y políticas de ascensos, el personal no disfruta de programas de incentivos como parte del reconocimiento de la labor que desempeñan, el sueldo que se otorga no se percibe como justo, ya que no cumple con las expectativas de la mayoría de sus trabajadores.
- El estilo de dirección es autoritario paternalista, la mayor parte de las decisiones se toman a nivel jerárquico superior, se reconoce los errores y se pide cuenta de los mismos, pero no siempre se reconocen aciertos y se deja pasar por alto el buen desempeño o aportes que hacen a la institución.
- No hay políticas de reconocimiento que incentiven el buen desempeño, la percepción del personal es que la dirección de la institución no se preocupa por reconocer las labores, gestión y aportes a la institución. Una buena parte del personal no está conforme con los salarios, lo que puede propiciar desinterés en la realización de su trabajo.
- El personal que labora en la UEP La Dolorosa se siente identificado con la institución y, por tanto, con la actividad que realizan. Hay una buena identidad y sentido de pertenencia que puede favorecer el ambiente laboral.

1.2. Nacionales

Levi (2022) en su tesis titulada *“gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I. E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020”* de Maestría; realizada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; se tuvo como objetivo; determinar el grado de relación entre los Instrumentos de Gestión Educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pedro Sánchez Gavidia de Huánuco 2020 para llegar a las siguientes conclusiones; En esta investigación se pudo demostrar que existe relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente. Lo más relevante de la variable instrumentos de gestión educativa es que el 80% de los docentes cree que es adecuado tenerlos bien definidos y elaborados ya que esto permite encaminar adecuadamente la Institución Educativa, así mismo se ha podido constatar que el 68% de los docentes tiene buen desempeño docente. El análisis de correlación de Spearman cuyo valor es de 0.702, ha permitido conocer el grado de relación entre ambas variables es decir existe relación entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente y En este trabajo de investigación se pudo identificar la correlación entre el reglamento interno y el desempeño docente, donde se observó que el 92% de los docentes cree que el reglamento interno de la institución es adecuado y el 8% cree que es poco adecuado. Este resultado junto con el porcentaje alto de docentes con buen desempeño docente ha permitido que el valor del estadístico de prueba correlación de Spearman es 0.702 indicando que existe buena correlación entre ambas variables.

Salcedo (2020) en sus tesis titulado *“el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú”* Doctoral realizado en la Universidad Federico Villareal de Lima; tuvo como objetivo; determinar de qué manera el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; para llegar a las siguientes conclusiones;

Se ha determinado que el trabajo en equipo de los docentes influye en la satisfacción laboral de estos docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú; Se ha

determinado que los objetivos precisos del trabajo en equipo influyen en la satisfacción laboral de los docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú, Se ha determinado que la responsabilidad de cada miembro del equipo de trabajo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú y Se ha determinado que el compromiso de cada miembro del equipo de trabajo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho Perú.

Saavedra (2023) en su tesis titulada “*las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa Agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba*” realizada en la Universidad Nacional de Piura; para obtener el grado de maestra; Las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba; la autora tuvo como objetivo; Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa Agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba, llegando a la siguientes conclusiones;

Se determinó que existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa Agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba; debido a que el estadístico rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,741; y un valor de significancia $p=0,000$ es menor de 0,05; lo cual se reafirma con los resultados hallados al relacionar los niveles de las habilidades sociales y los niveles del clima institucional en los trabajadores de la institución educativa, según resultados para el nivel de las habilidades sociales, el 7,3 % de los trabajadores es normal, mientras el 58.5 % de los trabajadores el nivel de las habilidades sociales es bueno y el 34,1% de los trabajadores el nivel de las habilidades sociales es excelente. Para el nivel del clima

institucional, el 4,9% de los trabajadores es moderada, el 39% de los trabajadores el nivel del clima institucional es moderadamente alta y el 56,1% de los trabajadores el nivel del clima institucional es alta; concluyéndose que existe relación significativa entre las variables de estudio

Blas (2017) en su tesis titulada “*Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Ministerio de Educación del Perú, 2017*” realizada en la Universidad César Vallejos de Lima, para obtener el grado de Maestría; Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Ministerio de Educación del Perú, 2017; el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El 58.89% de los servidores públicos, de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Ministerio de Educación, perciben un nivel alto del clima organizacional en el año 2017. Así también, las dimensiones: involucramiento laboral, supervisión y comunicación son percibidos en un nivel alto con 67.78%, 52.22% y 56.67% respectivamente. Sin embargo, las dimensiones realización personal y condiciones laborales, son percibidas en un nivel medio con 58.89% y 50.00% respectivamente.
- El 52.22% de los servidores públicos, de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Ministerio de Educación, perciben un nivel medio de motivación laboral en el año 2017. Así también, las dimensiones: relaciones sociales, satisfacción y expectativas son percibidos en un nivel medio con 56.67%, 73.33% y 72.22% respectivamente. Sin embargo, las dimensiones reconocimiento y desempeño, son percibidas en un nivel alto con 51.11% y 63.33% respectivamente.

2. Marco Epistemológico de Investigación

Desde la epistemología área de la filosofía centrada en la construcción de la ciencia; se tiene el paradigma positivista; que delimita el proceso de investigación científica; así como establece los modelos o enfoques para la investigación con enfoque cuantitativo, La Teoría General de Sistemas de Bertalanffy (1976); “Por eso, la práctica del análisis aplicado de sistemas tiene que aplicar diversos modelos, de acuerdo con la naturaleza del caso y con criterios operacionales, aun cuando algunos conceptos, modelos y principios de la TGS –como el orden jerárquico, la diferenciación progresiva, la retroalimentación, etc.– son aplicables a grandes rasgos a sistemas materiales, psicológicos y socioculturales”. (Arnold y Osorio, 1988, p. 7)

3. Marco Teórico-Científico de la Investigación

3.1. Definición del Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo

El trabajo en equipo se configura como la amalgama de individuos que se suman en una empresa conjunta, dirigiendo sus esfuerzos hacia la consecución de un objetivo compartido. Es relevante para las organizaciones, al buscar obtener beneficios económicos y satisfacción del usuario como metas fundamentales (Quezada-Rodríguez et al., 2020). En el trabajo en equipo se genera un ambiente en el que los participantes coordinan sus conocimientos, habilidades y principios (Huamaní & Gallegos, 2021).

Arrea (2016) “El trabajo en equipo referida al ámbito educativo se fundamenta en aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que desarrolla cada miembro en determinadas organizaciones educativas. Cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán con la puesta en práctica de sus trabajos y por consecuencia lógica se genera un adecuado clima institucional.” (Citado en Flores, 2021, p. 27). El trabajo en equipo

se erige como un elemento fundamental para el éxito de cualquier iniciativa emprendida por una organización, ya que tiene el potencial de incrementar tanto la productividad como la eficiencia en la resolución de problemas en el contexto de una institución educativa.

Esta cita considera al trabajo en equipo como un proceso de organización en un conjunto de trabajadores que laboran en una Institución Educativa en función a metas establecidas, para lo cual se debe tener autoconocimiento sobre las habilidades de los integrantes, la motivación interna, las reglas de trabajo y el establecimiento de la meta en común. Por eso que el trabajo en común es un método, porque desde el punto de vista lógico, es la reunión de procedimientos, formas y técnicas que nos permiten encontrar la verdad en el menor tiempo posible y mejorar nuestro clima institucional en el ámbito educativo.

Garrido et al (2011) manifiestan que el trabajo en equipo es un método activo que reemplaza al trabajo individual y permite a los grupos, previamente organizados en función a sus intereses, iniciar y culminar el desarrollo de trabajos libremente escogidos, integra contenidos con miras inter y transdisciplinarias, desarrollando un conjunto de valores mediante el trabajo cooperativo. Si bien es cierto, este método fue diseñado para estudiantes, se puede aplicar a trabajos con adultos siguiendo los mismos pasos y haciendo algunas adaptaciones, tal como lo demostraremos en el presente trabajo de investigación.

3.1.1. La Teoría de los dos Factores de Herzberg en el Trabajo en Equipo de la Educación Básica Regular

Herzberg (1959) explica el comportamiento de las personas en situaciones laborales en una Institución Educativa y como el trabajador satisface sus necesidades, así mismo señala la existencia de dos factores que orientan el comportamiento del hombre; factores higiénicos y factores de motivación”. El trabajo en equipo se sustenta en los niveles de satisfacción que tiene los trabajadores en una Institución de Educación Básica Regular, según las condiciones laborales que se dan dentro de la Institución. Madero (2019) sostiene:

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. (...) se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables. Factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. (p, 10)

3.1.2. Características del Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo

El trabajo en equipo en el ámbito educativo presenta las características fundamentales que son:

- Se sustituye el trabajo individual por el colectivo, facilitando el desarrollo de valores colectivos: responsabilidad, hace vida social, cooperación.
- El profesor solo interviene como guía, mediador y, no es más el centro de la clase.
- Los alumnos tienen amplia libertad para formar grupos y elegir a sus compañeros de grupo.
- Los muebles no son individuales sino colectivos: mesas para muchos participantes.
- Organiza inter y transdisciplinaria mente los contenidos.
- Las conclusiones de los informes son corregidos por el monitor o el docente.

Gutiérrez (2010) indica que, los equipos de trabajo requieren una serie de condiciones para lograr su éxito, a continuación, son descritas algunas de las mismas.

- Los líderes de las organizaciones deben de conocer, creer y promover el trabajo en equipo, brindar mejoras, innovación y orientación a los colaboradores.
- Algunas cualidades que los líderes deben poseer es la madurez, confianza y un alto nivel de motivación, así como la buena actitud hacia los demás.

- Todos y cada uno de los integrantes del equipo deben tener claros los objetivos y compartir el mismo enfoque, para que dentro del equipo se centralice una idea o un objetivo por alcanzar. Garrido, et al. 2011. pag. 234)
- El equipo debe contar con asesoría y entrenamiento adecuado para guiar sus sesiones de trabajo, así como también se requiere de un alto grado de participación, compromiso, buenas relaciones interpersonales, entre otros. (Gonzales, 2015, p. 23)

3.1.3. Importancia del Método Trabajo en Equipo en el Ámbito Educativo

Palomo (2011) revela que la importancia del trabajo en equipo radica en: Mayor esfuerzo por lograr un buen desempeño docente y directivo, esto incluye un rendimiento más elevado y una mayor productividad por parte de todos los alumnos.

- Mayor posibilidad de retención a largo plazo, motivación intrínseca, motivación para lograr un alto rendimiento, más tiempo dedicado a las tareas, un nivel superior de razonamiento y pensamiento crítico.
- Elaciones más positivas entre docentes, esto incluye un incremento del espíritu de equipo, relaciones solidarias y comprometidas, respaldo personal y escolar, valoración de la diversidad y cohesión.
- Mayor salud mental: esto incluye un ajuste psicológico general, fortalecimiento del yo, desarrollo social, integración, autoestima, sentido de la propia identidad y capacidad de enfrentar la adversidad y las tensiones.

Los poderosos efectos que tiene la cooperación sobre tantos aspectos distintos y relevantes determinan que el aprendizaje cooperativo se distinga de otros métodos de enseñanza y constituya una de las herramientas más importantes para garantizar el buen rendimiento docente.

El aprendizaje cooperativo es un cambio de paradigma que se observa en las mejoras del aprendizaje. En primera instancia, porque es en el trabajo en grupo donde los docentes y los alumnos pueden cooperar con los menos favorecidos en su desarrollo cognitivo, para tener acceso al conocimiento o mejorar sus aprendizajes, la cooperación es esencial en la construcción del aprendizaje a partir de los esfuerzos cooperativos que se realicen por aprender, comprender, y resolver problemas. Cooperar para aprender suele mejorar las habilidades sociales y actividades de los aprendices.

Los alumnos eligen el tema de su trabajo de acuerdo a sus preferencias e intereses. inicia al alumno en el camino de la investigación al participar en observaciones y experimentaciones de los fenómenos. El maestro no ejerce un papel coactivo sobre el alumno, sino que sugiere u orienta. Los alumnos avanzan de acuerdo a sus capacidades. Evita la contradicción entre la actividad de la clase y el recreo ya que la vida del alumno es social en forma permanente durante el desarrollo de la clase los miembros del grupo entablan conversaciones. (Gonzales, 2015, p.25)

Estos aspectos citados según Gonzales son ventajas para el trabajo en equipo, es cuando los colaboradores se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida la idea que todas las demás personas que integran el equipo buscan el mismo fin. Una de las fuerzas motivadoras de los colaboradores, es el sentirse respetados y apoyados por los integrantes del equipo ya que la mayor parte de personas se encuentran más satisfechas cuando no solo hacen su trabajo, sino que también cuando tienen participación todos los integrantes del equipo.

3.1.4. Principios del trabajo en equipo en la educación básica regular

Palomo (2011) indica que el trabajo en equipo es un método didáctico moderno a los que ya existen, pero reformulados en función de los nuevos avances científicos y tecnológicos, a los que nacieron con la escuela Nueva o Activa, y a los que estén sugeridos por las modernas teorías de aprendizaje o paradigma cognoscitivista.

- a. Principio de la interdisciplinariedad La interdisciplinariedad significa, no sólo, relacionar contenidos de un capítulo con otro dentro de una asignatura, área o modulo, si no con diferentes aspectos, áreas o disciplinas, pero significativamente y no en forma arbitraria.
- b. Principio de sociabilidad o colectividad: El hombre es un ser social por naturaleza, aprende y se desarrolla en sociedad, en permanentes contradicciones, ensayos y errores. Para cumplir con este principio es preciso: Trabajar en equipo desarrollando valores de solidaridad, unión, trabajo colectivo, respeto a los derechos humanos, solución rápida de algo. Hacer comprender a los educandos que su rol en la sociedad es cambiar ideas y experiencias, colaborar para trabajar conjuntamente. Propiciar el diálogo crítico para informar, comunicar, construir o tomar decisiones en bien de todos.
- c. Principio de individualidad: Un sujeto es biopsicosocial mente diferente a otro, tiene su propia personalidad, es como es cada uno tiene su propia forma de aprender y construir sus capacidades en función a intereses de igual naturaleza. Consiste en propiciar la práctica de recursos individuales, facilitándolos la auto-socio-construcción de conocimientos y aprendizajes.
- d. Principio de actualidad: Consiste en alternan la teoría con la práctica encontrada con objetividad en la vida cotidiana. La educación como proceso debe basarse en la realidad circundante y actual; ello permitirá a que el alumno encuentre significado en lo que aprende. Ello implica el no descuido de nuestra cultura y que aprendemos el pasado y el futuro.
- e. Principio de actividad: Consiste en la participación voluntaria del educando en la construcción de su aprendizaje. Tal como decíamos al describir la actividad en el desarrollo de una clase, el educando debe participar activamente en la construcción

de su aprendizaje partiendo de actividades significativas que las inspire esfuerzo, investigación, descubrimiento y satisfacción.

- f. Principios de la autoformación: Consiste en propiciar la auto-socio-construcción y reestructuración de sus estructuras cognitivas. La educación por esencia es un proceso de autoformación; en tal sentido, el método debe propiciar a que el alumno debe ser autor de autoaprendizaje con la orientación permanente del docente.
- g. Principio de libertad: Consiste en actuar con autonomía en la manipulación de variables, formulación de hipótesis y comprobación de resultados. Aunque todo sistema educativo tiene sello de clase en lo posible los maestros debemos evitar la manipulación de la conciencia, del pensamiento, inclinación o vocación de los alumnos, no solo por cuestiones éticas y legales; sino por principios de formación integral, de trascendencia de capacidad crítica, creativa, transformación y comprensión objetiva de los fenómenos.
- h. Principio de interés: Consiste en actuar en función a interés y motivaciones que aumentan día a día valorando el trabajo de cada uno. La plenitud del aprendizaje en el alumno está en función de su interés, pero no solo del que trae el alumno para iniciar el proceso, sino del nuevo interés que día a día debe ir en aumento, no solo por el desarrollo biopsicosocial sino por la acción del docente, los materiales y la misma comunidad mediante el otorgamiento de confianza valorando el trabajo de cada uno.
- i. Principio de utilidad: Consiste en aprender algo de manera funcional, sin mayor esfuerzo ni consumo de mucho tiempo.
- j. Principio teórico – práctico: Consiste en relacionar práctica, teoría y práctica en el proceso de aprendizaje o los quehaceres cotidianos.

3.1.5. *Función Docente en el Aprendizaje en Equipo*

El profesor tiene seis funciones en el aprendizaje en equipo formal:

Especificar los objetivos de la clase.

Tomar decisiones previas acerca de los grupos de aprendizaje, el arreglo del salón y distribución de materiales dentro del grupo.

Explicar la estructura de la tarea y de la meta a los estudiantes.

Iniciar la clase de aprendizaje cooperativo.

Monitorear la efectividad de los grupos de aprendizaje cooperativo e intervenir de ser necesario.

Evaluar los logros de los estudiantes y ayudarlos en la discusión de cuán bien ellos colaboraron unos con los otros.

En nuestro trabajo de investigación, al aplicar técnicas de aprendizaje cooperativo nos permitió que nuestros alumnos establezcan metas que impotentes para sí mismos y para los demás miembros del grupo, buscando así maximizar tanto su aprendizaje como el de los de otros.

El docente que emplee reiteradamente los grupos formales, los informales y los de base adquirirá un grado tal de práctica que podrá estructurar situaciones de aprendizaje cooperativo en forma automática, sin tener que idearlas ni planificarlas conscientemente. Podrá entonces utilizar correctamente el aprendizaje cooperativo durante todo el resto de su actividad docente. (Ibarra. 2004 pág. 43).

3.1.6. *Dimensiones de la Variable Trabajo en Equipo*

3.1.6.1. Habilidades.

Doyle (2020) Las habilidades duras son necesarias para cualquier puesto, los empleadores buscan cada vez más solicitantes de empleo con ciertas habilidades blandas. Esto se debe a que generalmente es más fácil para un empleador capacitar a un nuevo empleado en

una habilidad difícil (como usar un determinado programa de computadora) que capacitar a un empleado en una habilidad blanda (como la paciencia).

Las dimensiones de habilidad consideradas, entre otras muchas consideraciones. Sin embargo, en este documento clasificamos las habilidades en tres tipos: cognitivas, socioemocionales y técnicas. Esta clasificación es operativa y lo suficientemente amplia para incluir los diversos instrumentos de medición existentes. Siguiendo la convención utilizada en la literatura especializada, se puede hablar de dos grandes grupos: habilidades cognitivas y habilidades socioemocionales. Las habilidades cognitivas están asociadas con la cognición, el potencial biológico para la inteligencia o coeficiente intelectual (inteligencia fluida) y también con los conocimientos adquiridos (inteligencia cristalizada). Así mismo, las mediciones de habilidad se pueden clasificar de acuerdo a esta taxonomía. En el primer grupo se encuentran las pruebas que miden habilidades consideradas necesarias para adquirir conocimientos y realizar tareas cognitivas como, por ejemplo: velocidad de percepción, memoria de trabajo, razonamiento inductivo entre otros. Estas habilidades, y las pruebas que las miden, son altamente especializadas, entran en el campo de investigación de psicólogos cognitivos, neuropsicólogos y otros científicos. En el segundo grupo se encuentran habilidades más complejas que implican la integración de los componentes medidos en el primer grupo y conocimientos adquiridos en áreas específicas. Estas habilidades son relativamente más fáciles de medir porque se observan en el desempeño exitoso de tareas específicas. Este es el caso de la mayoría de pruebas estandarizadas y académicas que miden, por ejemplo: habilidad verbal o cuantitativa, vocabulario, conocimientos generales, entre otras.

3.1.6.2. Propósitos en Común.

En ocasiones un sujeto que participa de un equipo puede realizar sus labores por una obligación o un mandato, pero hasta que el objetivo no es tomado como un interés personal es difícil que el desempeño sea el mejor pues prácticamente se realiza de forma automática. Ante esto es importante preguntarse ¿Por qué trabajo con estas personas? ¿Qué espero obtener de

este trabajo? ¿Qué beneficios recibo de trabajar en equipo? ¿Por qué no he dejado de realizar esta acción?

Reconocer los roles y tareas asignadas: cada persona tiene habilidades que le permiten tener un mejor desempeño en un área o en otra, partiendo de ese autoconocimiento es importante reconocer en qué tareas se puede desarrollar mejor cada uno y tomar la iniciativa en los trabajos que uno se pueda desempeñar mejor. En el caso de no tener la posibilidad de cambiar de tareas, al conocer cuáles son las fortalezas o las carencias individuales, se puede hacer un trabajo dirigido a mejorar el rendimiento en el área que corresponda.

Aumentar la conciencia de grupo: aunque muchas veces la tendencia actual es hacia el individualismo y la competencia, la grupalidad tiene beneficios que no se pueden comparar con el trabajo individual pues cuando se logra tener un equipo que respete las diferencias y que se fortalezca con las capacidades de cada miembro, tomando conciencia del aporte que los otros realizan en el crecimiento personal y en las metas comunes, el trabajo fluye de forma natural.

Mantener una organización clara: cuando en un equipo no se logra establecer una serie de normas claras o se trabaja de forma desordenada se desmotiva a los miembros y se pierde el deseo de trabajar en conjunto, por tanto a mejor organización, mejor desempeño. Siempre es importante delimitar cuáles son los roles, qué le corresponde a cada uno y en algunos casos, cuáles son las consecuencias de no respetar estas normas o incumplir las tareas asignadas.

3.1.6.3. Normas Internas.

Las normas de grupo son las reglas habladas o no dichas que guían el modo en que los miembros del grupo interactúan dentro de una Institución Educativa, colaboran de manera efectiva y trabajan con eficiencia. Por lo general, las normas grupales no están escritas. En cambio, se han acordado implícitamente como reglas o estándares de comportamiento, guiados por las reglas básicas que regulan una Institución Educativa. Estos valores implícitos

comunican y dan forma al modo en que los miembros del equipo toman decisiones, se comunican en el trabajo o, incluso, a cómo resuelven los conflictos.

Aunque nunca antes hayas creado conscientemente las normas del grupo, sin dudas las has experimentado. Cada tipo de grupo—incluso los grupos de amigos, los informales y los de trabajo— cumplen con un conjunto de normas que crean ellos mismos y se redefinen con el transcurso del tiempo, aunque no se den cuenta. En este artículo, nos centraremos en las normas de grupos de trabajo para ayudarte a orientar y dar forma a las normas del equipo. A menos que estés formando un equipo totalmente nuevo que nunca haya trabajado junto antes, es muy probable que ya haya algunas normas en el grupo; como las siguientes:

- Herramientas que el equipo ya use para la gestión de proyectos o para las comunicaciones.
- La manera en que el grupo resuelve los conflictos o afronta los contratiempos.
- El modo en que los miembros del grupo interactúan normalmente; puede ser formal o informal.
- En qué medida es aceptable que los miembros del grupo lleguen tarde a las reuniones. Al identificar con claridad las normas grupales y darles forma con proactividad, puedes desarrollar y empoderar a un equipo de alto rendimiento y llevarlo a un nivel superior.

3.1.6.4. Metas.

Los docentes de una Institución elige las metas que se relacionan con la satisfacción de sus necesidades; la aspiración y la búsqueda de metas son parte central del proceso de la vida misma. La acción consciente y auto-dirigida es la responsable de casi todo lo que la gente hace; esta búsqueda incita el proceso motivacional (Mitchell, 1997).

Los docentes con metas trabajan más duro y se desempeña mejor que la que no tiene metas. Mientras sean aceptadas, las metas difíciles conducen a niveles superiores de desempeño laboral que las metas fáciles o la ausencia de metas. Las metas específicas son más motivadoras que las metas generales en términos de desempeño laboral. Sin embargo, para que

el establecimiento de metas sea efectivo, los individuos deben poseer la capacidad necesaria para llevar a cabo las tareas y estar comprometidos con el logro de las metas (Locke y Latham, 1990).

3.2. Teoría del Clima Institucional de Litwin y Stringer en la Educación Básica

Regular

Litwin y Stringer (1968) intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización llamada Institución educativa, utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.” (Citado en Acosta y Venegas, 2010, p. 4). Según esta teoría el clima organizacional está en función a nueve estructuras en la organización como son; la estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándar de desempeño, conflicto, identidad.

Litwin y Stringer quienes definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. Importancia.

El Clima Institucional, ha demostrado su mayor utilidad e importancia desde una perspectiva de los que laboran , tal como se lo percibe en el contexto laboral, su esencial importancia radica en el comportamiento de los empleados, no como resultado de los factores de la organización, sino la forma como lo perciben los trabajadores. Dependiendo en gran parte de lo que se realice diariamente y de las experiencias en la organización. Basado en ello se puede afirmar que el clima organizacional se interrelaciona con los caracteres personales y grupales. Palomino (2001) señala; “(...) dos consecuencias importantes del clima organizacional positivo: (a) lograr una mayor productividad a largo plazo, es decir que el

servicio educativo es productivo cuando el estudiante aprende y genera una buena imagen institucional y (b) disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la organización de una manera significativa.” Esto nos indica que los docentes que laboran en una institución cumplen con sus responsabilidades y están motivados por cumplir con exigencias académicas y sociales de la Institución. (Sulmi, 2022, p. 15).

Desde este punto de vista la importancia del clima institucional; radica en que un buen clima institucional; promueve el éxito de una institución; de esta manera el clima institucional en las escuelas ocupa un lugar destacado como modelo de eficacia escolar porque incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, como el nivel de aprendizaje de los alumnos, distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, y el abandono o los episodios de violencia escolar.

Gómez (2011) especifica que la importancia del clima institucional radica en: La percepción que tiene el ser humano hacia determinado objetivo. Se puede manifestar en distinto contexto, tanto en lo laboral o familiar. Se precisa según el grado de comunicación que se tiene. Manifiesta su posición hacia las relaciones humanas en el aspecto laboral. Está supeditada a la realización de las actividades. Está proyectada al grado de tomar de decisiones y solucionar los conflictos. (p. 17)

3.2.1. Enfoques Teóricos del Clima Institucional en el Campo Educativo de la EBR

Resulta importante describir los diferentes enfoques sobre clima organizacional en el ámbito educativo es decir, aquí los elementos del clima son esencialmente estructurales. Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (EE.UU. 1924-1927): Esta teoría considera que todo trabajador debe tener principalmente dos motivaciones referidas a lo económico y psicosocial, además, puntualizar que el trabajador no debe ser visto o considerado como una herramienta o máquina de producción, puesto que se debe considerar que es una persona muy

importante con sentimientos, un ser pensante como cualquier directivo con muchas aspiraciones y deseos de superación, perfeccionamiento en la empresa y/o institución donde labora. (Citado en Atoche, 2022, p.27)

Teoría de clima organizacional de Rensis Likert (1946): Determinó que los departamentos caracterizados por la obtención de niveles altos de calidad estaban dirigidos por líderes con diferentes estilos de gestión, los supervisores delegaban autoridad, había mayor flexibilidad en los procesos de supervisión se evidenciaba, según el autor, más interés por el bienestar de la persona.

3.2.2. Clima Institucional en el Ámbito Educativo

Luthans (2008), “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, se miden en el ámbito educativo, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual” (Ortiz, 2018, p.21). El clima organizacional en el campo educativo, se hace un análisis respecto a los intereses de sus integrantes, ya que la calidad está en función del grado de satisfacción que ellos tengan al trabajar juntos en ella. Parafraseando a Chiavenato (2009) quien al referirse al clima, lo considera como la parte interna entre los miembros de la organización mediante el cual satisfacen sus necesidades personales convirtiéndose así en un elemento principal en la vida de las organizaciones, por lo que se debe consolidar este aspecto porque los beneficios o retos involucran a todos los miembros que conforman la comunidad educativa.

3.2.3. Dimensiones del Clima Institucional

Atoche (2022) el clima organizacional presenta un sinnúmero de dimensiones, sin embargo, en este estudio, se han considerado aquellas que determinan el clima en una institución educativa:

3.2.3.1. Comunicación.

Es el elemento primordial de convivencia entre interlocutores que consiste emitir y recibir mensajes de manera recíproca, determinando las diversas formas de socialización al interior de una organización. Por ello si se quiere esta sea eficaz es importante no solo mantener una buena comunicación en los grupos, sino que debe quedar claro en los miembros de la organización que significa la información que se transmite pudiendo ser ideas, metas y/o sueños. De ahí que la comunicación en las instituciones cumple diferentes funciones, porque actúa como un control de conducta de cada uno de los trabajadores, evitando así la desalineación ante la autoridad y la desconfianza entre los que integran la institución.

3.2.3.2. Negociación.

Del estudio de Pruitt y Carnevale (1993, como se citó en Pérez, 2020) se conoce que la razón de ser la negociación es la existencia de un conflicto, por lo que se la considera un proceso mediante el cual dos o más partes buscan resolver una situación donde sus intereses son incompatibles, y también mencionan que el objetivo de la negociación es perpetuar la relación la cual se ve vulnerada desde el inicio del conflicto. Según el estudio de (Mirabal, 2003).

En 1970 Thomas Kilmann de acuerdo con el interés (prioridad) por las metas propias y el interés por las personas (relaciones) establecieron los “estilos de manejo de conflictos, es así que se identifican cinco estilos de negociación para el manejo de conflictos: forzar (negociador competitivo), ceder (negociador equitativo), evitar-eludir (negociador evasivo), comprometer (negociador adaptativo), colaborar (negociador colaborativo). Las principales características de estos negociadores se exponen a continuación:

3.2.3.3. Toma de decisiones.

Gan y Trigené expresan que la toma de decisiones es una de las funciones que la directiva desempeña, generalmente, que pueden ser operativas o estrategias, que permiten

corregir situaciones que no hayan permitido cumplir con sus objetivos. La posición de los autores fue indicar que la toma de decisiones es exclusividad de los directivos; sin embargo, expresan que dependerá del clima laboral que rijan en la compañía para dar libertad a los empleados de tomar decisiones en distinto nivel. Cuando se requiere la toma de decisiones se debe iniciar con un proceso de razonamiento focalizado en la situación que requiere una solución, donde se puede incluir diversas disciplinas y creatividad. Dependiendo del contexto de la decisión y las opciones propuestas, es menester del directivo seleccionar la más idónea para dar solución a un problema determinado; no obstante, puede valerse de cualquier empleado para decir convenientemente

3.2.3.4. Liderazgo

La efectividad del líder está dada por su habilidad para lograr que las organizaciones alcancen las metas planteadas considerando su habilidad para influir sobre el proceder de los demás (Robbins & Judge, 2009). Por eso el liderazgo se desarrolla con una visión integrada por el líder, el talento humano y la organización, encauzada a la búsqueda de la calidad y excelencia organizacional (Cruz & Salanova, 2011).

Desde esta perspectiva, el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros de la organización (Perdomo & Prieto, 2009). Para lograrlo el líder debe poseer la capacidad social y cognitiva para aportar, crear y desarrollar equipos altamente efectivos. Como efecto de lo antepuesto se generará al interior de las organizaciones procesos de liderazgo flexibles que acrecienten las capacidades para analizar e interpretar el entorno y favorezcan al cambio organizacional para responder efectivamente a las amenazas y oportunidades (Robles, Contreras, Barbosa, & Juárez, 2013)

4. Definición de Términos Básicos

Equipo: es un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común. (Ávila, 2017)

Clima institucional. Percepción que el colaborador tiene de las estructuras y procesos que acontecen en el contexto donde labora. Representa al contexto de trabajo propio de la organización. Dicho contexto influye directamente en la conducta y el comportamiento de los colaboradores. (Sulmi, 2022)

Liderazgo. Capacidad de la persona para influir, motivar, organizar y lograr que los colaboradores se involucren en un fin común. (Ayala, 2021)

Trabajo en equipo: el trabajo implica que un conjunto de individuos trabaje de manera sincronizada en la realización de un proyecto (Guerrero, 2009).

Complementariedad: la complementariedad significa cuando cada integrante domina y tiene conocimiento de un determinado tema, esto ayuda a sacar adelante el trabajo, donde cada uno de los miembros del equipo realiza una tarea determinada de acuerdo con su perfil, de esta manera se da paso a que exista una base de competencias especializadas y complementarias. (Jaimes y Paucar, 2019).

Comunicación: la comunicación significa la relación o interacción que se da entre todos los miembros del equipo con el objetivo de compartir e intercambiar información. (Jaimes y Paucar, 2019).

Coordinación: la coordinación significa las líneas que se dan como parte del proceso que responde absolutamente al trabajo en equipo. Si se trabaja como equipo teniendo un alto nivel de coordinación todos colaboran a los resultados, por lo contrario, si la coordinación es nula o eficiente no se podrá obtener los resultados favorables como se espera. (Jaimes y Paucar, 2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y Contextualización de la Investigación

1.1. Descripción del Perfil de la Institución Educativa o Red Educativa

Institución Educativa IPS N° 17038 “Juan Pablo II” se ubica en el centro poblado de Miraflores de Buena Vista, distrito de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas. Cuenta con tres pabellones con infraestructura de material noble el acceso para llegar a la I.E. es a través de trocha carrozable.

La Institución Educativa cuenta con una población de 180 estudiantes, 32 docentes y 1 directivo. La población estudiantil es atendida en el Puesto de Salud del lugar.

Fortalezas.

Docentes con vocación de servicio y capacitados para ejercer su labor.

Amplia población estudiantil.

Debilidades

Los padres de familia no se preocupan por la educación de sus hijos, infraestructura de la Institución Educativa inadecuada sin equipamiento, estudiantes abandonados que tienen que trabajar para educarse.

1.2. Breve Reseña Histórica de la Institución Educativa o Red Educativa

La Institución Educativa se creó como institución de Gestión comunal de nivel primario en el año 1978 teniendo 12 padres de familia y 20 niños, el primer director fue el

profesor German Pérez Julca, por razones de ubicación del local escolar hubo un percance entre los pobladores quienes llegaron procedentes de la región Cajamarca, al querer que el local vaya un poco más arriba y otros un poco más abajo a raíz de esto formaron dos Instituciones Educativas diferentes y a la vez dos caseríos con los nombres La Victoria formalizándose a Miraflores de Buena Vista y San José.

La institución se formaliza con la R.D.Z. N° 003-1982 del 1 de abril del año 1982 como Institución Pública con el N° 17038 a partir de ese entonces abarcaba hasta lo que hoy es el caserío de San Lorenzo que se dividió en lo posterior.

La Institución funcionó con el nivel primario hasta el año 2003 con 4 plazas docentes y 80 alumnos, en el año 2004 surgió la idea del profesor Leoncio Fernández Zubiato de ampliar el servicio a la comunidad creando el nivel secundario como CEGECOM desde el mes de abril, el mencionado docente es profesor de Educación Secundaria y trabajaba en el caserío de San Lorenzo y la dirección de la Institución Educativa estuvo encargada al Profesor Jorge Abad Bermeo hasta el 14 de junio del 2004, fecha que asume la Dirección de la Institución el profesor Merardo Guevara Pedraza en calidad de reasignado, asumiendo la difícil tarea de reconocer oficialmente el funcionamiento del CEGECOM Secundario que se concretizó en el mes de octubre con la inspección de los especialistas de la Ugel Utcubamba, funcionando hasta el 23 de octubre como tal, fecha en que se entrega oficialmente la resolución N° 02166 – 2007 como ampliación de servicios; posteriormente en el año 2012 hemos logrado convertir el PRONOEI en Institución Educativa Inicial integrada al nivel Primaria reconocida mediante Resolución Directoral sectorial Regional N° 0394-2012 cumpliendo uno de nuestros objetivos la cobertura de todos los niveles de Educación Básica Regular.

1.3. Características Demográficas y Socioeconómicas

La comunidad se encuentra estratégicamente situada, con accesos viales que la conectan con otras localidades, lo que propicia un mercado altamente concentrado. En cuanto a la población estudiantil, la institución educativa atiende a 180 alumnos distribuidos en los tres niveles educativos. El establecimiento educativo fue creado mediante la Resolución de Directorio Zonal N° 003-1982 el 1 de abril de 1982, siendo designado como Institución Pública con el número 17038. Posteriormente, se oficializó la Resolución N° 02166-2007 como ampliación de servicios para el nivel secundario, y en 2012, mediante la Resolución Directoral Sectorial Regional N° 0394-2012, se extendió la oferta educativa al nivel inicial. La institución abarca los tres niveles de Educación Básica Regular (Inicial, Primaria y Secundaria) y se encuentra ubicada en una zona rural.

Es relevante destacar que la institución proporciona albergue a estudiantes provenientes de lugares distantes, con el propósito de retener la cantidad de estudiantes y brindar oportunidades educativas. Además, es importante resaltar que se trata de una institución mixta que promueve un trato igualitario sin discriminación. Sin embargo, enfrenta desafíos financieros, ya que no cuenta con un presupuesto estatal suficiente para cubrir las necesidades necesarias para mejorar tanto los procesos de aprendizaje como la infraestructura. Estos aspectos destacan la importancia de considerar y abordar los retos que enfrenta la institución educativa para garantizar una educación de calidad y equitativa en la comunidad.

1.4. Características Culturales y Ambientales

La existencia de una rica diversidad cultural en nuestra comunidad no solo enriquece la vida cotidiana, sino que también fomenta la comprensión y el respeto entre los habitantes. Este entorno culturalmente diverso se ve respaldado por la presencia de instituciones y organizaciones que promueven activamente la participación en actividades deportivas,

contribuyendo al bienestar físico y emocional de los residentes. Además, la comunidad cuenta con individuos comprometidos que difunden la cultura local a través de diversas publicaciones, contribuyendo así a preservar y compartir la riqueza de la provincia.

La comunidad también se distingue por la presencia de estudiantes con un elevado espíritu de conocimiento y aprecio por su propia cultura. Este compromiso educativo se ve respaldado por prácticas ambientales saludables, ya que los habitantes de la zona están comprometidos con el cuidado del medio ambiente, asegurando un entorno con aire fresco y limpio. Este enfoque hacia la sostenibilidad no solo se refleja en la salud ambiental, sino que también contribuye a hacer de la comunidad un lugar apacible y limpio para vivir.

Los estudiantes de la comunidad demuestran una consciente valoración de la cultura local y participan activamente en prácticas destinadas a la conservación del medio ambiente. Este compromiso no solo fortalece el sentido de identidad cultural, sino que también contribuye al desarrollo de ciudadanos con conciencia ambiental. La promoción de prácticas sostenibles no solo es esencial para el bienestar presente, sino que también prepara a la comunidad para afrontar los desafíos futuros relacionados con el cambio climático, destacando así la importancia de una ciudadanía consciente y adaptable para el desarrollo sostenible.

2. Hipótesis de Investigación

2.1. Hipótesis General

El Trabajo en Equipo se relaciona directamente con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

2.2. Hipótesis Específicas

HE₁: Las habilidades sociales se relación directamente con la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021

HE₂: Los propósitos en común se relaciona directamente con la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

HE₃: Las normas internas se relaciona directamente el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

HE₄: Las metas en común se relaciona directamente con la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

HE₅: La propuesta de mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021

3. Variables de Investigación

3.1. Variable 1: Trabajo en Equipo

3.2. Variable 2: Clima Institucional

4. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS INSTRUMENTOS	E
V: 1 Trabajo en Equipo	Dubrin (2008) El trabajo en equipo es la constitución de un aspecto especial de los grupos constituidos por sus capacidades específicas, adquiriendo compromisos y relaciones con objetivos comunes a labores específicas en determina da tareas; es decir, los integrantes de un equipo colaboren de manera conjunta actuando de manera eficaz como los atletas de un grupo, donde sus individuos buscan el éxito común". (Citado en Rojas, 2018, p.23)	La variable trabajo en equipo busca la constitución de un aspecto especial de los grupos que son tener en cuenta las habilidades de los integrantes, la búsqueda de los propósitos en común, el establecimiento de las normas internas y el establecimiento de las metas.	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo excelentes habilidades para desenvolverme en mi trabajo a medida que pasa el tiempo - Los problemas nos permiten desarrollar nuestras habilidades - El estilo de manejo de equipos por parte del director es el adecuado para sacar adelante a la I.E - El desarrollo de las áreas curriculares facilita fortalecer el desarrollo integral de cada estudiante - El director y docentes propicia espacios para desarrollar habilidades deportivas en los estudiantes. 	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario	
			Propósito en común	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajamos en coordinación con otras áreas la mayor parte del tiempo para lograr nuestro propósito - Mi propósito es motivar que surjan cambios constantes - Los docentes motivan con su ejemplo y acción pedagógica los procesos formativos hacia el logro de los propósitos institucionales - El director facilitar el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la Misión y Visión de la I.E - Todos los agentes de la comunidad Educativa buscan a la mejora de la I. E 		
			Normas Internas	<ul style="list-style-type: none"> - Las normas a cumplir son claras y precisas en el momento de realizar el trabajo en Equipo - Las normas fueron establecidas por todos los actores educativos. - Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo del equipo. - Se practica las normas constantemente en el trabajo en equipo de la Institución Educativa - Las normas en el trabajo en equipo permiten demostrar eficacia en cumplimiento con sus responsabilidades de cada integrante 		
			Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Todos en la Institución Educativa buscamos alcanzar los objetivos organizacionales - Cuando uno de los miembros de la Institución Educativa obtiene un logro se felicita a través de una resolución directoral. - Me siento cómodo y satisfecho trabajando con mis colegas y logrando nuestros objetivos propuestos - Usted cree que la institución educativa cuenta con una visión alcanzable - Los docentes trabajan con ética y profesionalismo cumpliendo de manera eficaz y eficiente sus responsabilidades 		

V: 2 Clima Institucional	Rojas (2010) “el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”. (Citado en Alvarado, 2018, p.25)	El clima organizacional busca investigar, la negociación, Toma de decisiones, Liderazgo y la Comunicación	Negociación	<ul style="list-style-type: none"> - En la institución educativa se cambian las reglas de juego en forma permanente - En la institución educativa se aprecia cohesión organizacional - Los trabajadores de la entidad educativa predicán con el ejemplo - Los acuerdos tomados son respetando las opiniones de todos los trabajadores de la I.E. - los trabajadores de la I.E. muestran flexibilidad en el momento de realizar trabajos en beneficio de la Comunidad Educativa 	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - La toma de decisiones es básicamente por consenso - La toma de decisiones es de manera transversal que busca una eficacia y una eficiencia - Los docentes toman decisiones pertinentes para resolver conflictos con sus estudiantes - Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores en la IE - Se practica los valores con miras a la toma de decisiones de manera ética y moral 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - La conducción de la institución se percibe sobre la base de los principios de una buena gestión - El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones en la IE - En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés - El director propicia la confianza a los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas - El líder Asume responsablemente las consecuencias de sus actos en la IE. 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia el diálogo fluido y horizontal en la IE - Se propicia una comunicación afectiva entre los agentes de la comunidad Educativa. - Expresan su ideas con libertad y confianza - El director propicia momentos de diálogos reflexiones sobre el trabajo pedagógico con los docentes - En la Institución Educativa se promueve el intercambio de puntos de vista 	

5. Población y Muestra

5.1. Población

En la presente investigación se considera como población a los docentes de los tres niveles educativos (Inicial, Primaria y Secundaria) de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas.

Tabla 1

Presentación de la Población

Tipo de personal	Cantidad	Porcentaje
Directivo	01	3%
Docentes de Inicial	03	9%
Docentes de Primaria	06	18%
Docentes de Secundaria	23	70%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la IE.2021

5.2. Muestra

Determinación de la muestra: para determinar la muestra se empleó el método no probabilístico, por libre determinación del investigador y las características de la población y la zona donde se ubican las IIEE la muestra 33 docentes

Tabla 2.

Presentación de la Muestra

Tipo de personal	Cantidad	Porcentaje
Directivo	01	3%
Docentes de Inicial	03	9%
Docentes de Primaria	06	18%
Docentes de Secundaria	23	70%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la IE- 2021

6. Unidad de Análisis

Para los fines de la investigación se consideró a todos los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas.

7. Métodos de Investigación

7.1. Método deductivo-inductivo

El procedimiento utilizado en la investigación para plantear las hipótesis tomando como base las concepciones teóricas generales que sustentan el marco general sobre el tema relacionado con las variables de estudio es decir, con el Trabajo en Equipo y el Clima Institucional para posteriormente formular las hipótesis en concordancia con el problema de investigación y los objetivos del estudio, a su vez estructurar la matriz de operacionalización de variables, lo cual nos sirvió para la elaboración del cuestionario a través de aplicación de encuestas al grupo de estudio y luego deducir los posibles resultados y posteriormente verificar y comprobar los supuestos.

7.2. El método del análisis y síntesis

Se utilizó este método porque nos permitió delimitar las actividades que son complementarias entre sí. De cada una de las variables tanto del trabajo en equipo y el Clima Institucional en sus componentes (dimensiones e indicadores) correspondientes; además de la desagregación de otros elementos contenidos en el análisis documental. La síntesis estará presente en el análisis y discusión de los resultados y concretamente en las conclusiones de la investigación.

8. Tipo de Investigación

El tipo de investigación aplicada en el estudio es descriptiva, no experimental porque no se ha manipulado las variables de Trabajo en Equipo y Clima Institucional, es decir solo se

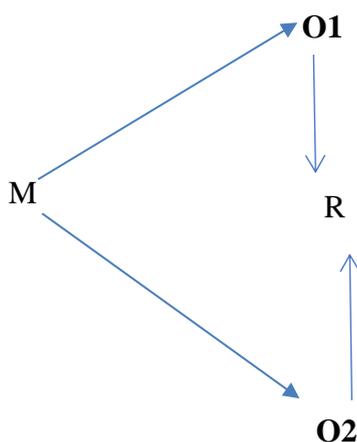
han extraído datos; Por otro lado se observa según el nivel de alcance es una investigación correlacional; asimismo, el diseño se considera una investigación no experimental de corte transversal. La investigación correlacional busca determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno.

9. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó es el correlacional, debido a que se establecieron correlaciones entre las variables estudiadas, y comparaciones entre los elementos de cada variable.

Esquema: serán las bases para posteriores estudios de tipo correlativo

Su esquema es:



Dónde:

M = Integrantes de la IE

O1 = Trabajo en Equipo

O2 = Clima Institucional

r = Relación de las variables de estudio.

10. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la recolección de datos acerca de la variable Trabajo en Equipo se optó por la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fueron el cuestionario, la misma que permitió recoger y registrar información referente al Trabajo en Equipo, de cada docente de la Institución

Educativa. IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas. Por otro lado en la variable Clima Institucional se empleó la encuesta para recoger información; considerando que esta técnica permite recoger información a través de un cuestionario de interrogantes por cada una de las dimensiones de cada variable, la misma que fueron aplicadas a cada uno de los integrantes de la muestra de estudio.

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características». --La observación: que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Entre sus características se pueden destacar las siguientes:

- Encuesta de preguntas orientadas a obtener información referente al trabajo en equipo.
- Encuesta de preguntas orientadas a obtener información referente al clima Institucional

Como instrumento se utilizó el cuestionario, este es un procedimiento considerado clásico para la obtención y registro de datos, por ello se aplicó a los 33 docentes, el cual contiene 20 ítems que describen de manera precisa cada dimensión (Habilidades, propósito en común, normas internas y metas) referidas a la **variable 1**, Trabajo en Equipo. La valoración asignada para cada ítem fue:

Nivel Alto: 4 puntos

Nivel Medio: 3 puntos

Nivel Bajo: 2 puntos

Nivel nulo: 1 punto

La variable 2 Clima Institucional aplicó la encuesta tipo cuestionario, para la obtención y registro de datos, por ello se aplicó a los 33 docentes, el cual contiene 20 ítems que describen de manera precisa cada dimensión (Negociación, toma de decisiones, liderazgo y comunicación). La valoración asignada para cada ítems fue:

Nivel Alto: 4 puntos

Nivel Medio: 3 puntos

Nivel Bajo: 2 puntos

Nivel nulo: 1 punto.

Las variables de estudio con sus respectivas dimensiones fueron válidos al ser consultado con juicio de expertos.

11. Técnicas para Procesamiento y Análisis de Datos

Se aplicó la estadística descriptiva para la interpretación de los datos obtenidos de la encuesta en ambas variables, con los datos obtenidos se elaboró tablas y figuras estadísticas de distribución, frecuencia absoluta y porcentual, para tal efecto se utilizó el software Excel. Asimismo se aplicó el análisis y discusión inferencial en base a los datos recogidos, tanto a nivel de variables y dimensiones, por otro lado se comprobó la hipótesis a través de la correlación de Pearson y para el procesamiento de datos y correlaciones se utilizó el software estadístico SPSS versión 26.

12. Validez y Confiabilidad

En la presente investigación para la validez de los instrumentos para recopilar los datos fueron tomados y adaptados de Plan estratégico 2010 – 2015 PGR- Colombia, sometido a juicio de tres expertos (03), y el alfa de Cronbach.

De acuerdo a los cálculos realizados con los datos recolectados en las dos encuestas aplicadas para las variables en estudio, se determinó que los instrumentos de medidas fueron válidos con valores para el Alfa de Cronbach equivalentes a: variable Trabajo en Equipo es de 0.868 y variable Clima Institucional es de 0.868.

Tabla 3

Fiabilidad del Instrumento de la Variable Trabajo en Equipo.

Estadísticas de fiabilidad	
TRABAJO EN EQUIPO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.868	20

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS 26

Tabla 4

Fiabilidad del Instrumento de la Variable Clima Institucional.

Estadísticas de fiabilidad	
CLIMA INSTITUCIONAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.868	20

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS 26

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio (análisis y discusión por cada dimensión)

En esta sección se presentan los resultados vinculados a los niveles de los diferentes aspectos o dimensiones de la variable Trabajo en Equipo. Estos aspectos comprenden habilidades, propósito en común, normas internas y metas. De igual modo se presentan los resultados relacionados a los niveles de las dimensiones de la variable Clima Institucional, estos son la negociación, toma de decisiones, liderazgo y comunicación. Seguidamente se muestra las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables.

1.1. Resultados de la Estadística descriptiva de frecuencias por dimensiones de la variable Trabajo en Equipo.

Tabla 5

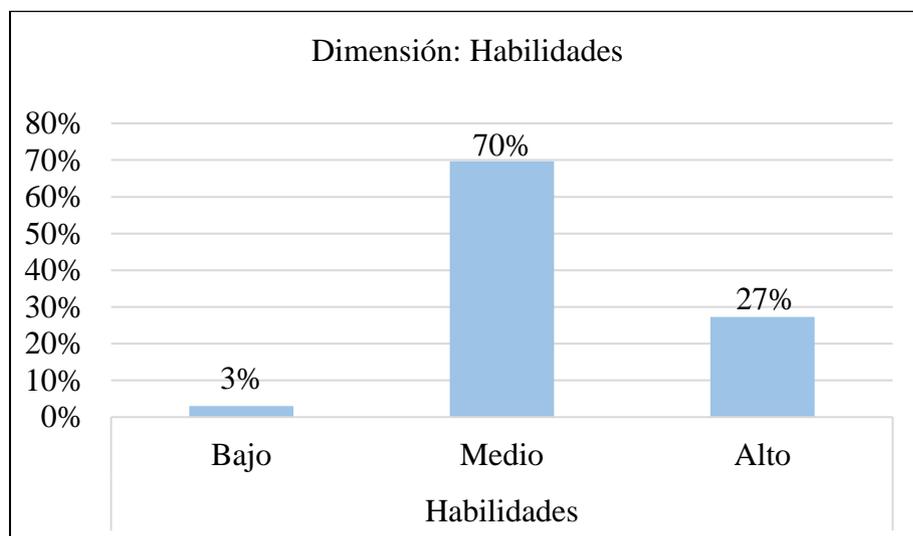
Niveles de la dimensión Habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	23	70%
Alto	9	27%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Figura 1

Niveles de la dimensión Habilidades



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Análisis y discusión

El 70% del personal docente de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que las habilidades están en un nivel medio, el 27% indica que se encuentran en un nivel alto y solo un 3% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que se debe desarrollar habilidades como la empatía, solidaridad y honestidad entre los integrantes de la comunidad educativa para cumplir con un trabajo en equipo eficiente y eficaz. Estos resultados se alinean el informe de Zans (2017) en su tesis de maestría titulada “*Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes*” concluye que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Estos datos se vinculan con el trabajo de investigación en la variable de trabajo en equipo es fundamental, puesto que el trabajo individual afecta el desempeño laboral, es decir si se trabaja en equipo con las dimensiones de habilidades se mejora el clima institucional

En síntesis los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

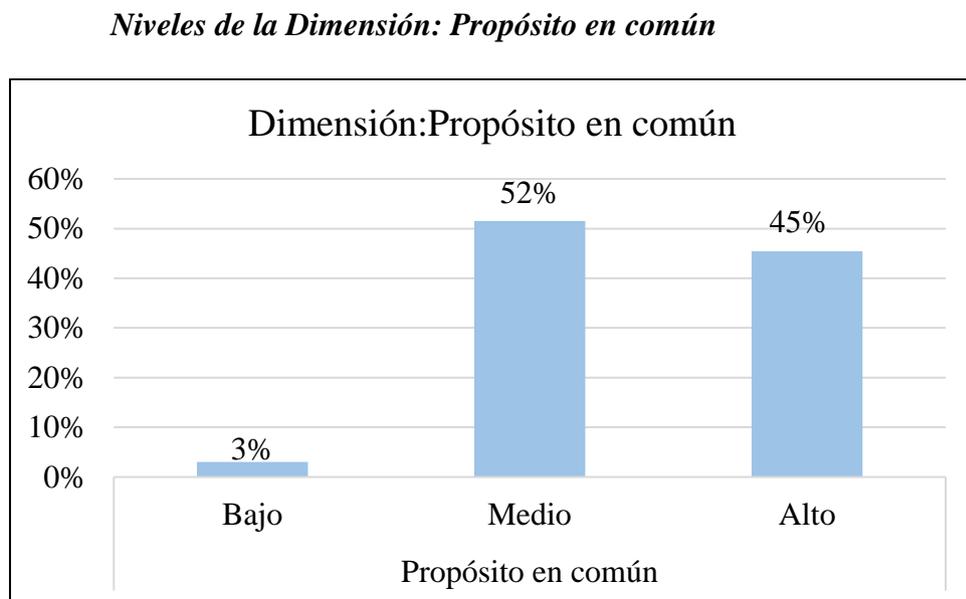
Tabla 6

Niveles de la Dimensión: Propósito en común

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	17	52%
Alto	15	45%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Figura 2



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Análisis y Discusión

El 52% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que el propósito común están en un nivel medio, el 45% indica que se encuentran en un nivel alto y solo un 3% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que se debe desarrollar actividades cuyo propósito sea conocido y difundido en el equipo de trabajo, para alcanzar las metas en común; es decir, quien conoce los lineamientos y consignas de trabajo alcanza las metas y por ello es importante establecer un propósito en común para todos los integrantes del equipo de trabajo. Estos hallazgos encuentran respaldo en la idea de Ríos (2017), quien destaca la necesidad de convicción en el proceso de trabajo en equipo para lograr objetivos organizacionales. La sugerencia de desarrollar actividades con un propósito claro y conocido se alinea con la perspectiva de García y Rodríguez (2018), quienes resaltan que el trabajo en equipo requiere relaciones sostenidas en la tolerancia, respeto y apoyo mutuo. Estos resultados respaldan la idea de que un propósito claro y compartido es fundamental para alcanzar metas en común y fortalecer el trabajo en equipo.

Tabla 7

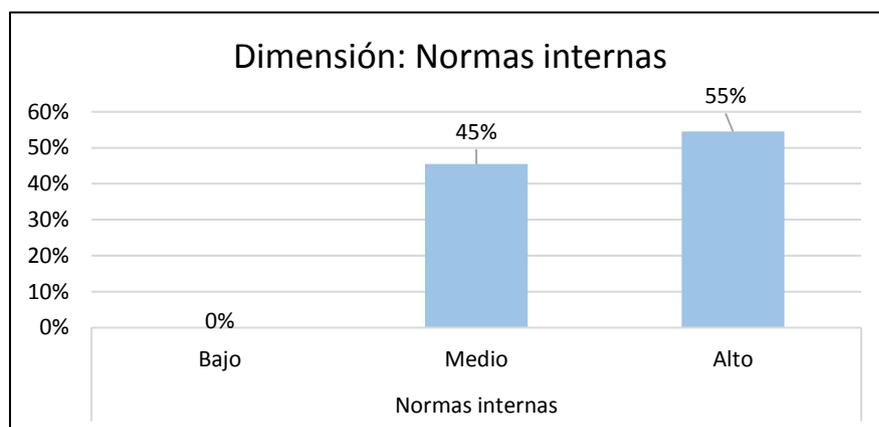
Niveles dimensión: Normas internas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	15	45%
Alto	18	55%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Figura 3

Niveles dimensión: Normas internas



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo

Análisis y discusión

El 55% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que las normas internas están en un nivel Alto, el 45% indica que se encuentran en un nivel medio y ninguno 0% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que los miembros de la comunidad educativa sí conocen y aplican las normas internas en el trabajo en equipo lo que determina un adecuado desempeño a nivel institucional.

Ojeda (2018) en su tesis de investigación titulada “*el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, en México, 2018*” tuvo como objetivo: analizar el clima organizacional en escuelas primarias, vinculándose con la investigación entre el promedio y la consistencia, se formó por las dimensiones de trabajo en equipo, desarrollo y promoción, los cuales indican que son importantes para que exista un adecuado clima institucional. Respetando las normas como tarea fundamental y el cumplimiento de estas para generar un ambiente de respeto y cumplimiento en mejoras de la labor que se desempeña.

Tabla 8

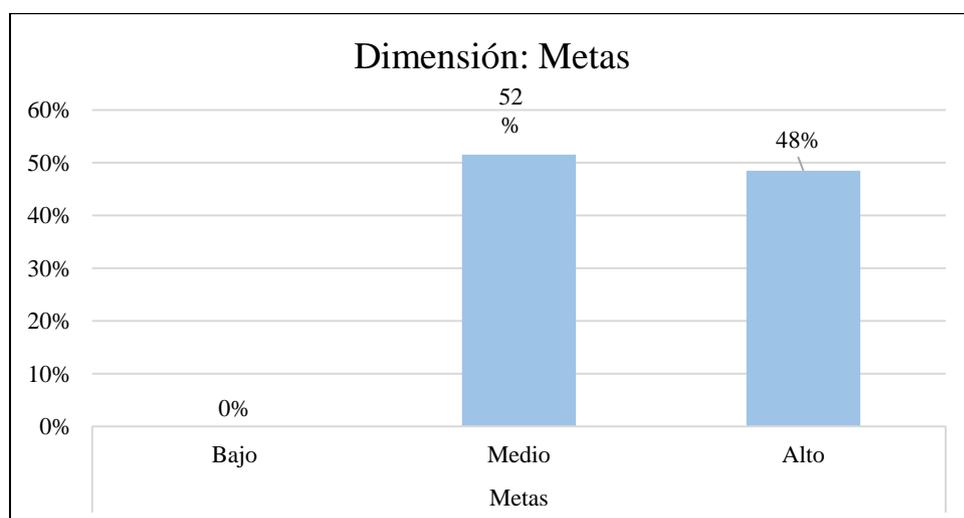
Niveles de la Dimensión: Metas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	17	52%
Alto	16	48%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Figura 4

Niveles de la dimensión Metas



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Análisis y Discusión

El 52% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que el propósito común están en un nivel medio, el 48% indica que se encuentran en un nivel alto y ninguno 0% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que es de conocimiento de los que trabajan en equipo sobre las metas, es decir saber cuáles son las responsabilidades y compromisos que asumen para alcanzar las metas institucionales requieren de las demás dimensiones tales como: habilidades, propósitos comunes y normas

internas para alcanzar las metas deseables. Esta observación se alinea con la idea de autores como Palomo (2011), quien destaca la importancia del trabajo en equipo para lograr un buen desempeño y una mayor productividad. En este contexto, la distribución equitativa entre los niveles medio y alto podría indicar que, aunque hay un conocimiento general de las metas, podría haber oportunidades para fortalecer la claridad y el compromiso con estas metas.

1.2. Resultados de la Estadística Descriptiva de Frecuencias por Dimensiones de la Variable Clima Institucional.

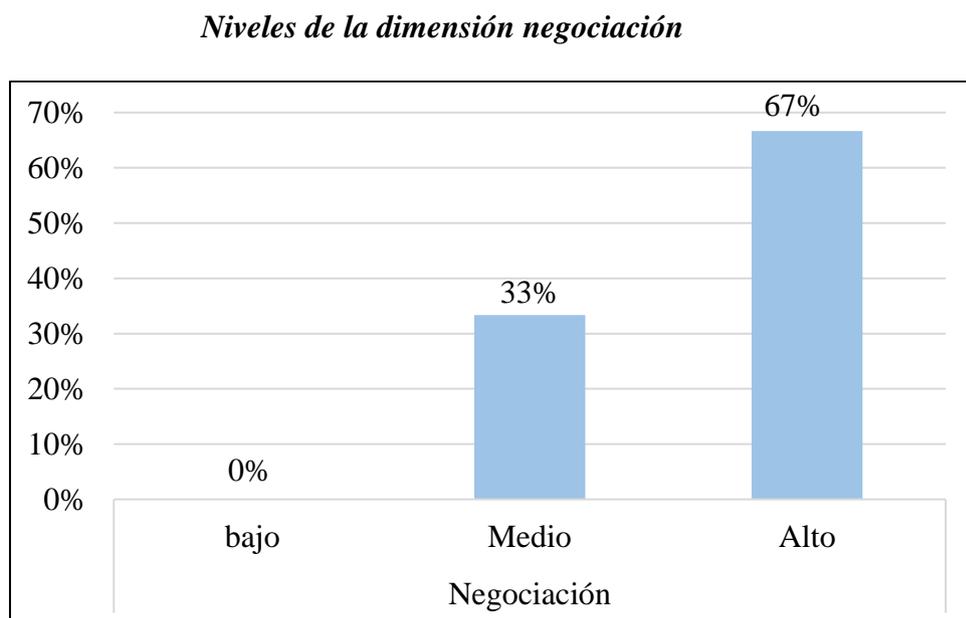
Tabla 9

Niveles Dimensión: Negociación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
bajo	0	0%
Medio	11	33%
Alto	22	67%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Figura 5



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Análisis y discusión

El 67% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que la dimensión de negociación están en un nivel alto, el 33% indica que se encuentran en un nivel medio y ningún encuestado que equivale al 0% se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que se debe establecer la negociación como un elemento de acuerdos y consensos para un buen clima institucional, además se debe buscar parámetros de negociación cuyos términos ayuden a fomentar un adecuado clima laboral.

Se respalda la importancia que autores como Ríos (2017) y García y Rodríguez (2018) otorgan a las relaciones humanas y a la capacidad de negociación en el contexto organizacional. La ausencia de encuestados en un nivel bajo sugiere que, en general, los miembros de la comunidad educativa tienen habilidades de negociación satisfactorias. Esto podría interpretarse como un indicador positivo de la capacidad de la institución para resolver conflictos y llegar a acuerdos, lo cual es crucial para mantener un clima institucional saludable. En consecuencia, estos resultados apoyan la noción de que la negociación es un elemento clave para establecer un clima laboral propicio, respaldando la importancia de desarrollar y fomentar habilidades de negociación en la comunidad educativa.

Tabla 10

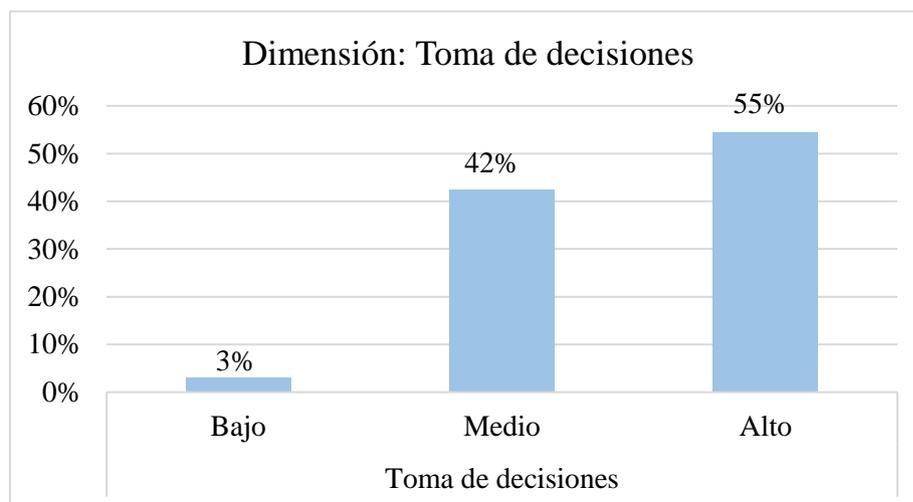
Niveles Dimensión: Toma de decisiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	14	42%
Alto	18	55%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Figura 6

Niveles Dimensión: Toma de decisiones



Análisis y discusión

El 55% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que la toma de decisiones están en un nivel alto, el 42% indica que se encuentran en un nivel medio y solo un 3% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que existe un aceptable porcentaje de docentes que identifican la toma de decisiones como importante en la marcha institucional, además de fomentar la participación activa en la decisiones que orienten al bien común, solo un docente indica que es bajo la toma de decisiones, esto se debe que incide en él factores que así lo determinan, pero en conclusión la dimensión de la Toma de Decisiones es trascendental en el Clima Institucional.

Tabla 11

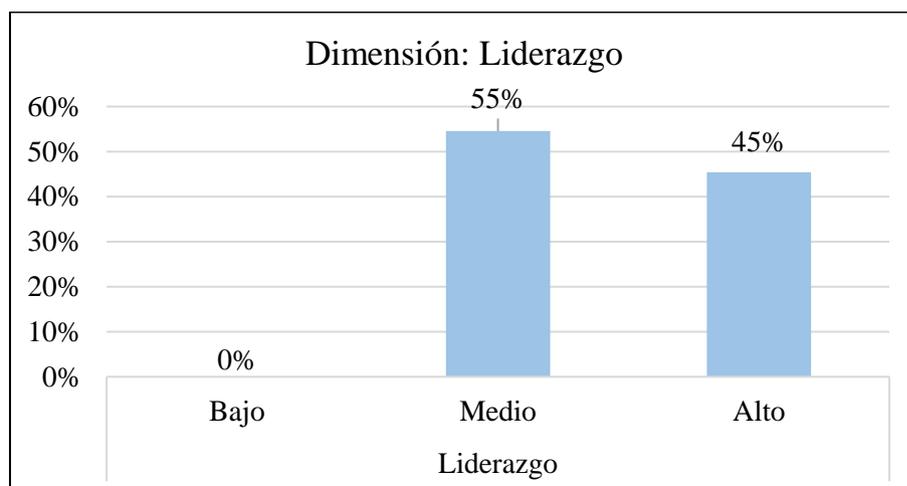
Niveles Dimensión: Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	18	55%
Alto	15	45%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Figura 7

Niveles Dimensión: Liderazgo



Análisis y discusión

El 55% del personal educativo de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, manifiesta que el liderazgo están en un nivel medio, el 45% indica que se encuentran en un nivel medio y ningún docente 0% indica que se ubica en un nivel bajo. Los resultados significan que existe un considerable porcentaje de docentes ven que la dimensión de liderazgo es fundamental en la dirección de una Institución, es decir los docentes determinan que el liderazgo es importante para correlacionar las demás dimensión de negociación, toma de decisiones y comunicación, por lo tanto establecer un liderazgo en la Institución implica un adecuado clima institucional.

Tabla 12

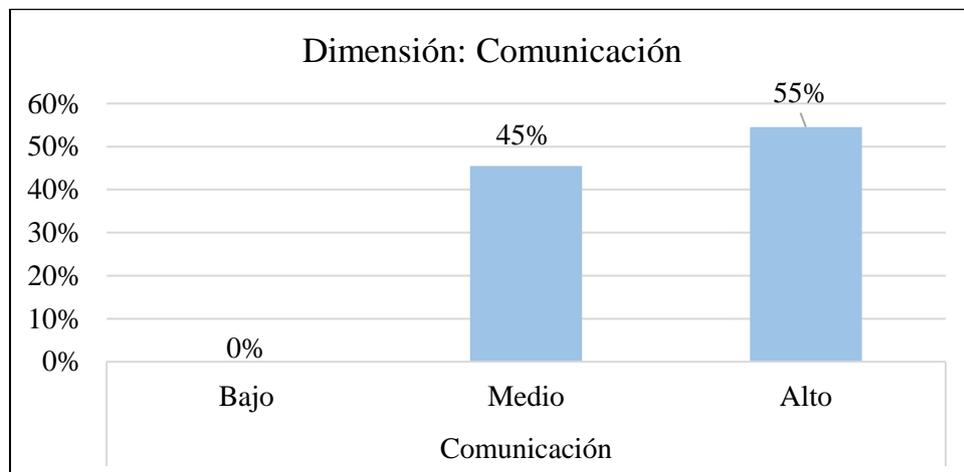
Niveles Dimensión: Comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	15	45%
Alto	18	55%
Total	33	100%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional

Figura 8

Niveles Dimensión: Comunicación



Análisis y discusión

De los encuestados, se observó que el 55% muestran un nivel alto en la dimensión comunicación de la variable clima institucional, el 45% se ubican en un nivel medio y en el nivel bajo no existe representación alguna. Estos hallazgos encuentran respaldo en las ideas de autores como Guerrero (2022) y Palomo (2011), quienes destacan la importancia de la comunicación para fortalecer las relaciones interpersonales y contribuir a un clima organizacional positivo. Este resultado respalda la noción de que una comunicación abierta y asertiva contribuye a mantener a todos los miembros de la comunidad educativa informados y conectados, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo.

1.3. Correlaciones entre las Dimensiones de las Variables del Estudio

Tabla 13

Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y el clima institucional

	Dimensiones		Habilidades	Propósito en común	Normas internas	Metas
Rho de Spearman	Negociación	Coeficiente de correlación	,430*	0.140	0.339	,465**
		Sig. (bilateral)	0.012	0.438	0.053	0.006
		N	33	33	33	33
Toma de decisiones	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,445**	,383*	,419*	,532**
		Sig. (bilateral)	0.009	0.028	0.015	0.001
		N	33	33	33	33
Liderazgo	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.189	,660**	,593**	,444**
		Sig. (bilateral)	0.291	0.000	0.000	0.010
		N	33	33	33	33
Comunicación	Comunicación	Coeficiente de correlación	0.174	0.225	0.165	,400*
		Sig. (bilateral)	0.333	0.207	0.358	0.021
		N	33	33	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Nota. sig. = significancia, N= tamaño de la muestra

Análisis y discusión

La tabla 15 de correlación de Spearman entre dimensiones de Trabajo en Equipo con el Clima Institucional es de Sig=0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza Ha. Por tanto, Existe una relación directa entre el Trabajo en Equipo con el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista

- Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021. Estos resultados del estudio de investigación realizados se evidencian en los antecedentes de Saavedra (2023) en donde se determinó que existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa Agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba; debido a que el estadístico rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,741; y un valor de significancia $p=0,000$ es menor de 0,05; lo cual se reafirma con los resultados hallados al relacionar los niveles de las habilidades sociales y los niveles del clima institucional en los trabajadores de la institución educativa, según resultados para el nivel de las habilidades sociales, el 7,3 % de los trabajadores es normal, mientras el 58.5 % de los trabajadores el nivel de las habilidades sociales es bueno y el 34,1% de los trabajadores el nivel de las habilidades sociales es excelente.

Para el nivel del clima institucional, el 4,9% de los trabajadores es moderada, el 39% de los trabajadores el nivel del clima institucional es moderadamente alta y el 56,1% de los trabajadores el nivel del clima institucional es alta; concluyéndose que existe relación significativa entre las variables de estudio. Por otro lado estas correlaciones se sustentan en la teorías de de las relaciones humanas de Elton Mayo (EE.UU. 1924-1927): Esta teoría considera que todo trabajador debe tener principalmente dos motivaciones referidas a lo económico y psicosocial, además, puntualizar que el trabajador no debe ser visto o considerado como una herramienta o máquina de producción, puesto que se debe considerar que es una persona muy importante con sentimientos, un ser pensante como cualquier directivo con muchas aspiraciones y deseos de superación, perfeccionamiento en la empresa y/o institución donde labora. (Citado en Atoche, 2022, p.27)

2. Resultados Totales de las Variables de Estudio

En esta sección se presentan los resultados vinculados a los niveles la variable trabajo en equipo y de la variable clima institucional. Seguidamente se muestra la correlación entre las variables en mención.

2.1. Niveles de las variables en el estudio

Tabla 14

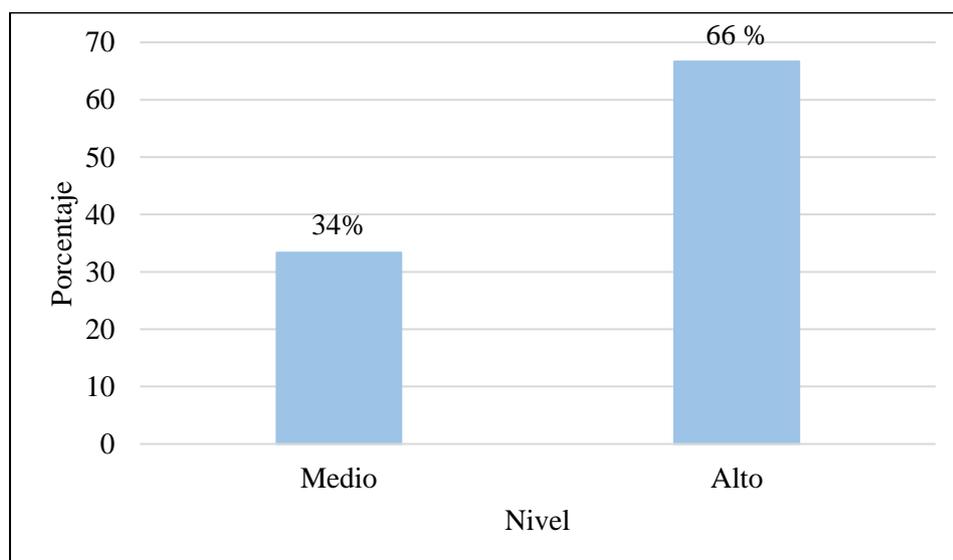
Niveles de la variable trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	34%
Alto	22	66%
Total	33	100.0%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional

Figura 9

Nivel de la variable del trabajo en equipo



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el trabajo en equipo.

Análisis y discusión

La evaluación de la encuesta, donde el 66% de los participantes muestra un nivel elevado en habilidades y desempeño en el trabajo en equipo, refleja la eficacia y competencia de la mayoría en entornos grupales. Este hallazgo respalda la importancia subrayada por autores como Ríos (2017), Gutiérrez (2010), y Palomo (2011) sobre la convicción y la capacitación necesaria para el éxito en equipos. No obstante, el 34% en un nivel medio sugiere áreas de mejora, señalando la relevancia de estrategias de desarrollo específicas, como sugiere Gutiérrez (2010). La relación directa entre habilidades sociales y clima institucional, como indica Saavedra (2023), destaca la importancia de este aspecto no solo para la eficiencia del equipo sino también para el ambiente organizacional en general. Estos resultados subrayan la necesidad de fomentar habilidades colaborativas, identificar áreas de mejora y promover un desarrollo continuo para fortalecer la eficacia del trabajo en equipo.

Tabla 15

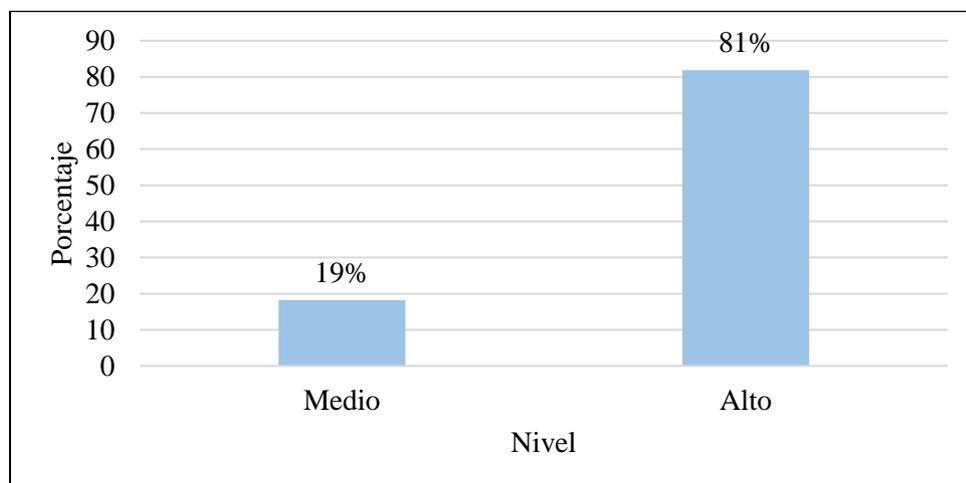
Niveles de la variable clima institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	19%
Alto	27	81.0%
Total	33	100.0%

Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Figura 10

Nivel del clima institucional



Nota. Resultados de la aplicación del instrumento para medir el clima institucional.

Análisis y discusión

Los resultados de la encuesta, donde el 81% de los participantes exhibe un nivel elevado en cuanto al clima institucional, reflejan una percepción mayoritariamente positiva y saludable del entorno organizacional. Esta conclusión resuena con las ideas de autores como Blas (2017), quien destaca la influencia positiva del clima organizacional en la productividad y el bienestar laboral. Sin embargo, el 19% en un nivel medio indica que hay una minoría que percibe el clima de manera menos favorable. Esta discrepancia puede ser abordada considerando las recomendaciones de autores como Saavedra (2023), quien destaca la importancia de las habilidades sociales para el clima institucional. En conjunto, estos resultados resaltan la necesidad de mantener y fortalecer aspectos que contribuyen a un clima positivo, al tiempo que se abordan áreas específicas para mejorar la experiencia organizacional de aquellos que perciben el clima de manera menos elevada.

2.2. Correlaciones Entre las Variables Trabajo en Equipo y Clima Institucional

Tabla 16

Resultados de la correlación de las variables

	Rho de Spearman	Trabaje Equipo
Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,787**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

Análisis y discusión

Los resultados indican una relación positiva y fuerte (coeficiente de correlación Rho = 0,787) entre la variable de trabajo en equipo y el clima institucional, estos respaldan la perspectiva de varios autores que han destacado la importancia del trabajo en equipo para la mejora del clima organizacional. Estos hallazgos coinciden con la visión de autores como Ríos (2017), quien destaca la necesidad de convicción en el proceso de conversión del trabajo en equipo para alcanzar la gestión organizacional efectiva. La evidencia de una correlación positiva considerable refuerza la idea de que fomentar el trabajo en equipo puede tener un impacto positivo significativo en la percepción del clima institucional. Esta conclusión respalda la noción de autores como Gutiérrez (2010), quienes enfatizan las condiciones necesarias para el éxito del trabajo en equipo, entre las cuales se encuentra la participación activa y las buenas relaciones interpersonales. En conjunto, estos resultados robustos subrayan la importancia de promover y desarrollar estrategias efectivas de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional.

3. Prueba de Hipótesis

3.1. Prueba de Normalidad

Tabla 17

Pruebas de normalidad

		Shapiro-Wilk		
	Dimensiones	Estadístico	Gl	Sig.
V1	Habilidades	0.939	33	0.062
	Propósito en común	0.957	33	0.217
	Normas Internas	0.906	33	0.008
	Metas	0.923	33	0.022
V2	Negociación	0.906	33	0.007
	Toma de decisiones	0.893	33	0.003
	Liderazgo	0.916	33	0.014
	Comunicación	0.941	33	0.075
V1	Trabajo en Equipo	0.963	33	0.319
V2	Clima Institucional	0.934	33	0.047

Nota. gl = grados de libertad, sig. = significancia. Shapiro Wilk es una prueba estadística

Análisis y discusión

Se empleó la prueba de Shapiro-Wilk debido al tamaño de muestra, que es inferior a 50. Para la variable trabajo en equipo, en las dimensiones de propósito en común y habilidades, los valores de significancia son 0.062 y 0.217, respectivamente, lo que sugiere normalidad en sus datos. Sin embargo, las demás dimensiones presentan valores de significancia inferiores a 0.05, indicando la falta de normalidad en esos conjuntos de datos. En relación con la variable clima institucional, solo la dimensión comunicación muestra normalidad en los datos, con un valor de significancia de 0.075; mientras que las demás dimensiones tienen valores inferiores a 0.05, señalando la ausencia de normalidad en esos conjuntos de datos. Por lo tanto, se optó

por utilizar la correlación de Spearman debido a las desviaciones de la normalidad en los datos. Este enfoque se alinea con la metodología de Saavedra (2023), que también optó por esta prueba al explorar la relación entre las habilidades sociales y el clima institucional. La adopción de la correlación de Spearman en este contexto específico fortalece la validez de los hallazgos, ya que se ajusta a las características no paramétricas de los datos observados. Este enfoque metodológico adicional respalda la robustez de los resultados y proporciona una mayor confianza en la interpretación de la relación entre trabajo en equipo y clima institucional.

3.2. Prueba de Hipótesis general y específicas

3.2.1. Prueba de Hipótesis General

H₁ El Trabajo en Equipo no se relaciona directamente con el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

H_a El Trabajo en Equipo se relaciona directamente con el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.

H₀: Las variables no presentan correlación

H_a: Las variables si presentan correlación

- Si $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza H₀, o sea, las variables no presentan correlación
- Si $p\text{-valor} > 0.05$, no rechaza H_a, o sea, las variables presentan correlación.

Prueba de Spearman de $r = 0.787$ y de $\text{Sig.} = 0.000$

En conclusión se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ya que existe una relación directa entre las dimensiones de la variable Trabajo en Equipo con las dimensiones de la variable Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

3.2.2.1. Prueba de Hipótesis Específica 1.

H₁: las habilidades no se relacionan directamente con la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021

H_a: las habilidades se relaciona directamente con la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021

Prueba de Spearman: $r = -0.430$ y de Sig.= $P=0.012$

Análisis y discusión

En relación con la primera hipótesis específica, que postula una relación directa entre la dimensión de habilidades en la variable trabajo en equipo y la dimensión de negociación en la variable clima institucional, en la institución educativa IPS N°17038 Juan Pablo II en Miraflores de Buena Vista, Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas, durante el año 2021; se procede a aceptar dicha hipótesis. Este veredicto se basa en la presencia de una correlación significativa, representada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,430 que indica una correlación moderada y positiva, con un nivel de significancia de 0,012. Dado que este p-valor es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se respalda la idea de una relación estadísticamente significativa entre las habilidades en trabajo en equipo y la dimensión de negociación en el clima institucional en el contexto de la institución mencionada. Este hallazgo refleja la concordancia con estudios previos que subrayan la importancia de las habilidades individuales en el trabajo en equipo y su impacto en procesos de negociación efectivos (Ríos, 2017; Levi, 2022). También es respaldada por las ideas de Gutiérrez (2010) y Palomo (2011), quienes enfatizan cómo las habilidades en trabajo en equipo, como la comunicación y la resolución de problemas, son fundamentales para establecer acuerdos y consensos, aspectos cruciales para un clima institucional positivo.

3.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Los propósitos en común no se relaciona directamente con la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

H_a: Los propósitos en común se relaciona directamente con la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

Prueba Rho de Spearman $r = 0,383$ y de $\text{Sig}=\text{Pv}=0,028$

El respaldo a la segunda hipótesis específica, que sugiere una relación directa entre la dimensión de propósito común en el trabajo en equipo y la dimensión de toma de decisiones en el clima institucional de la institución educativa IPS N°17038 Juan Pablo II, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, durante el año 2021, se procede a aceptar la mencionada hipótesis. Esta decisión se sustenta en la presencia de una correlación significativa, representada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,383 que indica una correlación baja y positiva, con un nivel de significancia de 0,028. Al ser este p-valor inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula. Estos hallazgos, se alinea con las concepciones de Ríos (2017) y Gutiérrez (2010), quienes destacan la importancia de un propósito compartido en el trabajo en equipo para facilitar procesos de toma de decisiones efectivas. La claridad en los objetivos comunes dentro de un equipo no solo fomenta la cohesión y la colaboración, sino que también influye positivamente en la capacidad del grupo para tomar decisiones (Gutiérrez, 2010; Levi, 2022). Por lo tanto, este resultado respalda la idea de que fortalecer el propósito común en el trabajo en equipo puede tener un impacto positivo en la dimensión de toma de decisiones, contribuyendo así a un clima institucional más robusto y efectivo en el ámbito educativo examinado.

3.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Las normas internas no se relaciona directamente con el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

H_a: El liderazgo se relaciona directamente con las normas internas en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

Prueba Rho de Spearman da una correlación: $r = -0.593$ y de Sig.= $P = 0.000$

La confirmación de la tercera hipótesis específica, que sostiene una relación directa entre la dimensión de normas internas en el trabajo en equipo y la dimensión de liderazgo en el clima institucional en la institución educativa IPS N°17038 Juan Pablo II en Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, durante el año 2021, se procede a aceptar la mencionada hipótesis. Esta decisión se sustenta en la presencia de una correlación significativa, representada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,593 que indica una correlación moderada y positiva, con un nivel de significancia de 0,000. Al ser este p-valor inferior a 0,01, se rechaza la hipótesis nula. Este hallazgo respalda la noción de que la coherencia interna y las normas establecidas dentro de un equipo influyen positivamente en la percepción del liderazgo en el ámbito organizacional. Se concuerda con las ideas de Levi (2022) y Guevara (2018), quienes señalan que la existencia de normas internas claras en el trabajo en equipo puede fortalecer la capacidad de liderazgo, contribuyendo así a un clima institucional más efectivo. La literatura sostiene que un liderazgo efectivo está intrínsecamente relacionado con la coherencia interna y la capacidad del equipo para operar bajo normas compartidas (Guevara, 2018; Levi, 2022). Por lo tanto, este resultado respalda la idea de que fortalecer las normas internas en el trabajo en equipo puede tener un impacto positivo en la dimensión de liderazgo, contribuyendo a un clima institucional más robusto y eficaz en el contexto educativo examinado.

3.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 4.

H₄: Las metas no se relacionan directamente con la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

H_a: Las metas se relacionan directamente con la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas, año 2021.

Prueba Rho de Spearman da una correlación: $r = -0.400$ y de $\text{Sig.} = P = 0.021$

La confirmación de la cuarta hipótesis específica, que plantea una relación directa entre la dimensión de metas en el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación en el clima institucional en la institución educativa IPS N°17038 Juan Pablo II en Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, durante el año 2021, se procede a aceptar la mencionada hipótesis. Esta decisión se sustenta en la presencia de una correlación significativa, representada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,400 que indica una correlación moderada y positiva, con un nivel de significancia de 0,021. Al ser este p-valor inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula. Este hallazgo, respalda la idea de que la fijación de metas compartidas dentro de un equipo se asocia positivamente con la calidad de la comunicación en el entorno institucional. Esta conclusión es coherente con la perspectiva de Ríos (2017) y Saavedra (2023), quienes subrayan la importancia de la comunicación efectiva en el contexto organizacional. La literatura sugiere que la claridad en las metas del equipo puede mejorar la comunicación interna y externa, fomentando así un clima institucional más transparente y colaborativo. Por lo tanto, este resultado respalda la noción de que la alineación de metas en el trabajo en equipo puede contribuir a una mejora significativa en la dimensión de comunicación, enriqueciendo de esta manera el clima institucional en el ámbito educativo examinado.

3.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 5.

La confirmación que la hipótesis específica, centrado en proponer mejoras para fortalecer la relación entre el trabajo en equipo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 Juan Pablo II en Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, durante el año 2021, está respaldada por las correlaciones positivas observadas entre las dimensiones de estas variables, como se revela mediante el análisis de datos. Esta conclusión se alinea con las perspectivas de diversos autores, incluyendo a Ríos (2017), Saavedra (2023), y Levi (2022), quienes han destacado la importancia de mejorar aspectos específicos en el trabajo en equipo y el clima institucional para fortalecer la calidad de la relación entre ambas áreas. La propuesta de mejora se fundamenta en la idea de que, al abordar y fortalecer dimensiones específicas en el trabajo en equipo, como las habilidades y el propósito común, así como en el clima institucional, como la comunicación y el liderazgo, se puede contribuir significativamente a consolidar un ambiente organizacional más propicio y colaborativo en la institución educativa examinada.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

1. Título:

“Propuesta de mejora para el fortalecimiento del clima institucional a través del trabajo en equipo en una institución educativa pública con niveles integrados”

2. Fundamentación

La propuesta de mejora se basa en la necesidad imperante de fortalecer el clima institucional en la Institución Educativa IPS N° 17038 “Juan Pablo II” en Miraflores de Buena Vista, Bagua Grande, provincia Utcubamba, Región Amazonas. Este fortalecimiento se orienta hacia la promoción de relaciones interpersonales sólidas y eficientes a través de la implementación efectiva del trabajo en equipo. La relevancia de esta iniciativa radica en su impacto directo en la calidad del aprendizaje de los estudiantes y, por ende, en los resultados institucionales.

En el marco de esta propuesta, se destaca la importancia de concientizar a la comunidad educativa sobre el valor crucial de las normas de convivencia. La elaboración, difusión y fortalecimiento de estas normas se erigen como pilares fundamentales para la construcción de un ambiente positivo. Para alcanzar un clima institucional favorable, se reconoce como premisa esencial el fortalecimiento de las habilidades blandas de los docentes, el respeto a las normas internas, la búsqueda de propósitos comunes y el logro de metas institucionales. Todas estas metas se enfocan estratégicamente mediante la implementación y promoción del trabajo en equipo.

Impulsar esta propuesta implica gestionar el trabajo en equipo como una alternativa integral que beneficia el rendimiento docente y contribuye a la mejora del clima escolar. El trabajo en equipo no solo se percibe como un espacio privilegiado para poner en práctica

habilidades blandas y normas de convivencia, sino como una herramienta estratégica para alcanzar metas institucionales. La planificación efectiva, la socialización de resultados a través de actividades programadas, la asignación de responsabilidades y un riguroso proceso de evaluación se constituyen como componentes esenciales para garantizar el éxito de esta iniciativa. Este enfoque integral pretende crear un entorno educativo que fomente la colaboración, el respeto mutuo y la consecución de objetivos comunes, estableciendo así las bases para un clima institucional positivo y sostenible.

El clima institucional según Martín (2018), es el ambiente de trabajo donde se encuentran o confluyen los miembros de una institución educativa. (p. 103). El clima según Alves (2018), es la percepción que tienen los trabajadores de su centro de trabajo, el lugar donde se desempeñan laboralmente. Es el resultado de varios factores como buena comunicación, respeto entre todos, identidad, reconocimiento y buena disposición; elementos que, a su vez, generan satisfacción y buen desempeño (p. 124).

Quien tiene la responsabilidad de producir el clima institucional positivo, con los factores que implica es el directivo y su plana, así lo señala el marco del buen desempeño del directivo, describiendo la importancia que tiene e indicando los cuatro aspectos que incluye: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima institucional y convivencia. En este sentido, la repercusión del clima institucional; es, por lo tanto, decisiva en el rendimiento escolar y el de los docentes, aglutinando una serie de factores que producen una percepción de satisfacción, que estimula y motiva el trabajo en los miembros de toda la comunidad educativa. Además, es responsabilidad del directivo y su plana, construirlo y garantizarlo, con la finalidad de alcanzar las metas que se hayan propuesto en sus planes y programas.

Fernández (2018), afirma que para que exista un clima institucional positivo, es necesaria una reforma endógena liderada por los docentes de la institución (p. 22), impulsando una cultura participativa, responsable, horizontal y democrática en general.

López (2017), de acuerdo con lo especificado por Brunet, presenta dos tipos de clima: el primero de tipo autoritario, que se subdivide en autoritarismo explotador, donde el directivo toma todas las decisiones; y, el autoritarismo paternalista, donde el directivo toma la mayor parte de decisiones, siendo condescendiente con los trabajadores. El segundo tipo, el participativo, se subdivide en dos: el de sistema consultivo, delegando funciones; y la participación en grupo, donde el directivo permite que los diversos niveles de su plana, tomen decisiones teniendo como base la confianza, con mejores resultados pues impulsa el involucramiento con las responsabilidades, el trabajo y las buenas relaciones.

Espíritu & Castro (2020), apunta una estrategia que favorece al clima institucional positivo: el trabajo en equipo que genera el compromiso de asumir responsabilidades, generando compromisos e identidad profesional e institucional.

Angulo (2020), presenta al desarrollo de las habilidades blandas o habilidades socio afectivas, que impulsan a las personas a ser emprendedoras, activas, comprometidas, reconocedoras del valor humano, colaboradoras y empáticas. Otra estrategia son las normas de convivencia consensuadas. Bolaños (2019), explica que para formar personas que desarrollen el sentido de responsabilidad social, se requiere un espacio de convivencia que incluya respeto, tolerancia, comprensión, solidaridad, responsabilidad, justicia y democracia. Un ambiente así no solo se percibe, se aprende en la necesidad, la experiencia y la adaptación.

3. Objetivos

3.1. General

Fortalecer el clima institucional mediante el trabajo en equipo, promoviendo relaciones interpersonales positivas y contribuyendo al bienestar de la comunidad educativa en la en la institución educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas.

3.2. Específicos

- Fortalecer las habilidades blandas de los docentes mediante programas de capacitación y apoyo continuo, enfocándose en la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos.
- Establecer propósitos comunes y metas institucionales claras, involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa en su definición y consecución.
- Desarrollar y difundir normas internas de convivencia que promuevan el respeto mutuo y contribuyan a un clima institucional positivo.
- Evaluar de manera continua el impacto de las estrategias implementadas, ajustándolas según las necesidades emergentes y garantizando la sostenibilidad a largo plazo.

4. Responsables

Los responsables de implementar, ejecutar y evaluar la propuesta de mejora son:

- Docente investigador
- Plana directiva
- Comité de convivencia escolar.
- Comité de evaluación y seguimiento.

5. Modelo Metodológico

La implementación de la propuesta de mejora se llevará a cabo siguiendo un enfoque participativo y colaborativo, integrando las lecciones aprendidas de la investigación correlacional sobre trabajo en equipo y clima institucional. Considerando las dimensiones de las variables identificadas en la investigación, se propone el siguiente modelo metodológico:

5.1. Fase Diagnóstica

La fase inicial de la propuesta de mejora se centrará en una *evaluación exhaustiva de las habilidades* blandas clave mediante la aplicación de instrumentos validados. Se dará especial atención a aspectos fundamentales como la empatía, solidaridad y honestidad, reconociendo su papel crucial en el tejido del *trabajo en equipo*. Este enfoque no solo busca identificar las áreas de mejora, sino también establecer una línea base para el desarrollo futuro.

Al analizar los resultados obtenidos, se hará hincapié en las recomendaciones de García y Rodríguez (2018), quienes destacan la importancia intrínseca de las habilidades sociales en el contexto del trabajo en equipo. Este análisis proporcionará una visión informada sobre las competencias actuales y permitirá trazar un camino claro hacia la mejora continua.

Para comprender a fondo el entorno organizacional, se utilizarán encuestas y grupos focales, abordando las *dimensiones cruciales del clima institucional*. Se explorarán aspectos como la negociación, toma de decisiones, liderazgo y comunicación, fundamentales para una convivencia armónica en la institución educativa.

Este análisis se enriquecerá mediante la integración de la teoría de Gómez (2011), la cual resalta la importancia del clima institucional en la formación de percepciones y actitudes hacia las normas internas. La comprensión profunda de estas dimensiones proporcionará una base sólida para abordar desafíos específicos y fomentar un cambio positivo.

La *identificación de brechas* se realizará mediante la comparación de los resultados obtenidos con las perspectivas de destacados expertos en el campo educativo. Autores como Palomo (2001) y Saavedra (2023) han subrayado la necesidad de fortalecer elementos clave como la empatía, solidaridad y la definición clara de metas para potenciar el desempeño del equipo.

Este análisis crítico permitirá no solo señalar las áreas de oportunidad, sino también articular estrategias específicas alineadas con las recomendaciones de estos expertos. La consulta activa con la comunidad educativa, a través de grupos focales, complementará este proceso al brindar perspectivas cualitativas que validen y enriquezcan los datos cuantitativos recabados. En conjunto, estas acciones sentarán las bases para un plan de mejora que responda de manera precisa a las necesidades identificadas.

5.2. Fase de Sensibilización y Capacitación:

La estrategia de mejora se centrará en el *fortalecimiento de habilidades* blandas mediante *talleres*. Estos talleres, inspirados en las recomendaciones de destacados expertos como Ríos (2017) y Levi (2022), se enfocarán en el desarrollo de habilidades individuales esenciales para la negociación y el liderazgo. Este enfoque no solo responde a la necesidad de mejorar las competencias específicas de los docentes, sino que también se alinea con la visión de estos expertos sobre el papel crucial de las habilidades individuales en el contexto educativo.

Para fortalecer la cohesión y dirección institucional, se implementarán sesiones informativas destacando la importancia fundamental de *establecer propósitos comunes y metas compartidas*. Inspirado en la visión de autores como Palomo (2011), este componente estratégico busca crear una comprensión profunda y un compromiso generalizado con los objetivos institucionales. La articulación de propósitos comunes y metas compartidas no solo

mejora el desempeño colectivo, sino que también contribuye significativamente a la creación de un clima institucional positivo.

5.3. Fase de diseño e implementación

En la fase crucial de diseño e implementación, se establecerá un *comité de convivencia escolar*, fundamentado en las perspectivas de expertos como Guevara (2018), quienes resaltan la trascendencia de un liderazgo positivo para cultivar un clima organizacional saludable. Este comité no solo actuará como catalizador de la transformación, sino que también liderará iniciativas destinadas a fortalecer la convivencia y colaboración en la institución.

Además, se procederá a la formación de *equipos de trabajo específicos*, cada uno enfocado en áreas identificadas durante la investigación. La conexión directa de cada equipo con las dimensiones de trabajo en equipo y clima institucional garantizará una atención específica y efectiva a los desafíos identificados. Esta estrategia, respaldada por la investigación, permite abordar áreas clave de mejora de manera focalizada y eficiente.

En el *diseño de estrategias de trabajo en equipo*, se aplicarán las lecciones aprendidas de la evaluación de habilidades y metas, siguiendo la propuesta de Gutiérrez (2010) sobre condiciones necesarias para el éxito del trabajo en equipo. Estas estrategias serán meticulosamente adaptadas para abordar las necesidades específicas de la institución, garantizando que estén alineadas con los hallazgos y las metas institucionales.

5.3 Fase de Evaluación Continua

En la etapa de evaluación continua, se implementará un *monitoreo riguroso respaldado por indicadores de desempeño* derivados de las correlaciones significativas identificadas en la investigación correlacional. Estos indicadores serán clave para medir el progreso y la efectividad de las estrategias implementadas.

A través de la aplicación regular de encuestas y observaciones, se evaluará de manera exhaustiva el impacto de las intervenciones en curso. Este enfoque integral permitirá una comprensión detallada de la dinámica de cambio y facilitará la identificación de áreas que requieren ajustes.

En consonancia con la perspectiva de Ríos (2017) sobre la adaptabilidad en la gestión organizacional, se establecerá una práctica continua de *ajustar las estrategias* según los resultados obtenidos. Este enfoque adaptable garantizará una respuesta dinámica a las necesidades emergentes y fortalecerá la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos de mejora.

5.4 Fase de Retroalimentación y Mejora Sostenible:

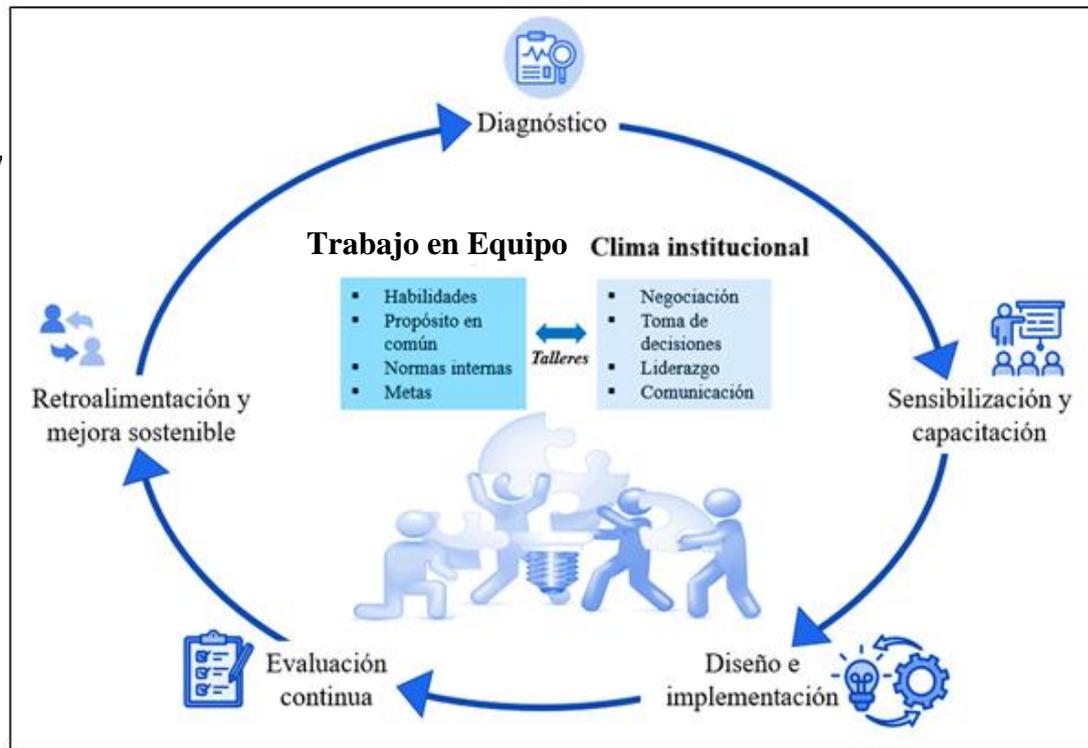
Esta etapa crucial se enfocará en la retroalimentación continua y la consolidación de mejoras sostenibles. Se llevarán a cabo *sesiones regulares de retroalimentación*, siguiendo la recomendación de Guerrero (2022) sobre la importancia de la retroalimentación en la comunicación efectiva. Estas sesiones proporcionarán un espacio invaluable para recibir comentarios y sugerencias directas de la comunidad educativa.

Además, se buscará integrar de manera sistemática las buenas prácticas identificadas durante el proceso en la cultura organizacional. Este enfoque, en línea con los planteamientos de Saavedra (2023), asegurará que las mejoras no solo sean momentáneas, sino que se arraiguen de manera sostenible en la dinámica institucional. La *integración de prácticas exitosas* fortalecerá la capacidad de la institución para mantener un clima institucional positivo a largo plazo.

Se presenta el esquema del modelo metodológico que relaciona componentes del trabajo en equipo y componentes del clima institucional, enmarcados en 5 fases de desarrollo en una organización educativa.

Figura 11

Esquema del modelo metodológico



6. Matriz de la Propuesta de Acción

Objetivos específicos	Actividades	Estrategias	Logros esperados	Beneficios	Responsables	Cronograma					
						M	A	M	J	J	A
Fortalecer las habilidades blandas de los docentes mediante programas de capacitación y apoyo continuo, enfocándose en la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos. (Taller 1, 2, 3)	1.1 Aplicar talleres sobre comunicación efectiva, empatía y resolución de conflictos.	Incorporar casos prácticos relacionados con la realidad educativa en los talleres.	Aumento del 20% en la percepción de habilidades blandas según encuestas.	Mejora en la comunicación entre docentes, estudiantes y personal administrativo. Ambiente educativo más armonioso y colaborativo.	<ul style="list-style-type: none"> •Docente investigador •Plana directiva •Comité de convivencia escolar. •Comité de evaluación y seguimiento. 	X					
	1.2 Facilitar información práctica para aplicar habilidades blandas en situaciones simuladas.	Fomentar la participación activa de los docentes en la práctica de habilidades blandas.	Mejora del 15% en la resolución de conflictos en el ámbito educativo.			X					
Establecer propósitos comunes y metas institucionales claras, involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa en su	2.1 Facilitar reuniones participativas para la definición de propósitos y metas.	Utilizar técnicas de lluvia de ideas y dinámicas participativas en las reuniones.	90% de participación en la definición de propósitos y metas.	Mayor compromiso y sentido de pertenencia en la comunidad educativa. Alcance efectivo de	<ul style="list-style-type: none"> •Docente investigador •Plana directiva •Comité de convivencia escolar. 		X				
	2.2 Comunicar los propósitos y metas a	Desarrollar materiales visuales	100% de conocimiento de propósitos y metas dentro de la			X	X	X			

definición y consecución. (Taller 4, 5)	toda la comunidad educativa.	y digitales para la difusión efectiva.	comunidad educativa.	metas institucionales.							
Desarrollar y difundir normas internas de convivencia que promuevan el respeto mutuo y contribuyan a un clima institucional positivo. (Taller 6, 7)	3.1 Facilitar talleres participativos para la elaboración de normas internas. 3.2 Crear material visual y escrito para la difusión de las normas.	Utilizar dinámicas grupales que fomenten la participación activa en la creación de normas. Utilizar múltiples canales de comunicación para la difusión.	100% de participación en la creación de normas internas. 95% de conocimiento y aceptación de las normas dentro de la comunidad educativa.	Mayor sentido de pertenencia y compromiso. Establecimiento de un marco claro para la convivencia positiva.	•Comité de convivencia escolar.			X			
Evaluar de manera continua el impacto de las estrategias implementadas, ajustándolas según las necesidades emergentes y garantizando la sostenibilidad a largo plazo. (Taller 8, 9)	4.1 Establecer indicadores de desempeño y realizar monitoreo periódico. 4.2 Aplicar encuestas y observaciones para evaluar el progreso.	Desarrollar reuniones periódicas para analizar los resultados y proponer ajustes. Fomentar una cultura de adaptabilidad y mejora continua.	Mantener o mejorar indicadores de desempeño establecidos. 90% de satisfacción en las encuestas de la comunidad educativa.	Ajuste oportuno de estrategias según las necesidades. Sostenibilidad y eficacia a largo plazo.	•Plana directiva •Comité de evaluación y seguimiento.	X	X	X	X	X	X

7. Presupuesto

El presupuesto para la ejecución de la propuesta de mejora se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 18

Detalle de gastos para ejecución de propuesta de mejora

N°	Materiales y/o servicios	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
01	Proyector multimedia	05 alquileres	S/. 120.00	S/. 600.00
02	Equipo de sonido	05 alquileres	S/. 180.00	S/. 900.00
03	Folleto “de los talleres de estrategias del trabajo en equipo y clima institucional”	50 unidades	S/.20.00	S/. 1 000.00
04	Papel bond	05 millares	S/. 16.00	S/. 80.00
05	Papelotes	200 unidades	S/. 0.50	S/. 100.00
06	Cartulinas	50 unidades	S/. 0.50	S/.25.00
07	Plumones	50 unidades	S/. 3.00	S/. 150.00
08	Hojas impresas	500 unidades	S/. 0.10	S/. 50.00
09	Lapiceros	50 lapiceros	S/. 2.00	S/. 100.00
10	Pasajes especialistas	5 unidades	S/. 30.00	S/. 150.00
11	Refrigerio para participantes del programa	200 unidades	S/. 8.00	S/. 1 600.00
TOTAL				S/. 4755.00

8. Evaluación

La evaluación constituye un componente esencial de la propuesta, garantizando la medición objetiva del impacto de las acciones implementadas y proporcionando datos valiosos para la toma de decisiones informadas.

Se establecerán indicadores de desempeño específicos y medibles, alineados con los objetivos planteados. Estos indicadores servirán como referencia cuantitativa para evaluar el éxito de las acciones implementadas.

Se realizarán encuestas y observaciones regulares para recopilar datos cualitativos que complementen la evaluación cuantitativa. Estos métodos permitirán obtener perspectivas directas de la comunidad educativa sobre el clima institucional y el trabajo en equipo.

La evaluación continuada proporcionará información crítica para ajustar estrategias según sea necesario. Este enfoque adaptativo se alinea con la idea de Ríos (2017) sobre la importancia de la flexibilidad en la gestión organizacional, permitiendo respuestas efectivas a las dinámicas cambiantes.

La evaluación no solo busca medir el éxito de la propuesta, sino también identificar áreas de mejora continua. Se busca, a través de este proceso, asegurar la relevancia, eficacia y sostenibilidad a largo plazo de las acciones emprendidas. La retroalimentación constante de la comunidad educativa será fundamental en este proceso, garantizando la alineación de la propuesta con las necesidades y expectativas reales.

9. Talleres Formativos:

- **Taller formativo 1** “Comunicación efectiva en el entorno educativo”
- **Taller formativo 2** “Desarrollando empatía: clave para un ambiente educativo positivo”
- **Taller formativo 3** “Resolución de conflictos: Estrategias para un aprendizaje colaborativo”
- **Taller formativo 4** “Construyendo nuestro futuro educativo: Definición de propósitos y metas”
- **Taller formativo 5** “Comunicando nuestros sueños: Estrategias para una difusión impactante”
- **Taller formativo 6** “Construyendo juntos: Talleres colaborativos de normas internas”
- **Taller formativo 7** “Normas que nos unen: Estrategias para su desarrollo”
- **Taller formativo 8** “Monitoreo efectivo: herramientas y prácticas”
- **Taller formativo 9** “Estrategias de adaptabilidad en la gestión escolar”

Taller formativo 1

Título: “Comunicación efectiva en el entorno educativo”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller • Contextualización • Establecimiento de expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Role-playing • Análisis de casos • Dinámicas de grupo • Ejercicios prácticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la comunicación • Habilidades de comunicación • Estrategias para una comunicación efectiva 			120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación de los puntos clave • Sesión de preguntas y respuestas • Compromisos individuales • Agradecimiento y entrega de material de referencia 			40 min

Taller formativo 2

Título: “Desarrollando empatía: clave para un ambiente educativo positivo”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Importancia de la empatía. • Expectativas del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades grupales • Role-playing • Discusiones dirigidas • Ejercicios de reflexión 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Definición y componentes de la empatía. • Prácticas de escucha activa. 			120 min

	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la empatía en el aula. 		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión final. • Compromisos individuales. • Agradecimiento y entrega de recursos. 			40 min

Taller formativo 3

Título: “Resolución de conflictos: Estrategias para un aprendizaje colaborativo”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Importancia de la resolución de conflictos. • Expectativas del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Role-playing • Actividades en grupo • Discusiones dirigidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de conflictos en el entorno educativo. • Herramientas para la resolución de conflictos. • Promoción del aprendizaje colaborativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio para actividades grupales. • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Discusión abierta. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y entrega de recursos. 			40 min

Taller formativo 4

Título: “Construyendo nuestro futuro educativo: Definición de propósitos y metas”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Contextualización del significado de propósitos y metas. • Actividad rompehielos para crear conexiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brainstorming • Dinámicas de grupo • Análisis de casos • Elaboración de mapas conceptuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de propósitos y metas claras. • Dinámicas de grupo para identificar propósitos comunes. • Establecimiento de metas institucionales a corto y largo plazo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de resultados. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y entrega de material de referencia. 			40 min

Taller formativo 5

Título: “Comunicando nuestros sueños: Estrategias para una difusión impactante”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Contextualización de la importancia de la comunicación impactante. • Ejercicio de reflexión individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Simulaciones • Ejercicios de escucha activa • Dinámicas de grupo • Role-playing 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de comunicación efectiva. • Elaboración de estrategias para la difusión de propósitos y metas. • Simulación de presentaciones impactantes. 		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de estrategias elaboradas por grupos. • Retroalimentación constructiva. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y cierre del taller 			40 min

Taller formativo 6

Título: “Construyendo juntos: Talleres colaborativos de normas internas”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Reflexión sobre la importancia de normas internas. • Dinámica rompehielos para crear un ambiente inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones colaborativas • Brainstorming • Dinámicas de grupo • Creación de material didáctico 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. • Recursos audiovisuales para presentación. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Discusión sobre normas existentes y percepciones. • Sesiones colaborativas para definir normas internas. • Creación de material didáctico para difusión. 			120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de normas propuestas por cada grupo. • Discusión abierta y aclaración de dudas. • Compromisos para implementar normas. • Agradecimiento y cierre del taller 			40 min

Taller formativo 7

Título: “Normas que nos unen: Estrategias para su desarrollo”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Contextualización sobre el rol de las normas en la convivencia. • Ejercicio de Reflexión Individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos • Dinámicas participativas • Brainstorming • Sesiones de grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de estrategias efectivas para el desarrollo de normas. • Análisis de casos exitosos. • Dinámicas participativas para internalizar conceptos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de estrategias propuestas por cada grupo. • Discusión abierta y aclaración de dudas. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y cierre del taller. 			40 min

Taller formativo 8

Título: “Monitoreo efectivo: herramientas y prácticas”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Introducción al monitoreo continuo. • Discusión sobre la importancia del monitoreo en la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos • Sesiones prácticas • Debate guiado • Brainstorming 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores. • Material impreso (resúmenes, guías). • Espacio para actividades grupales. 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de herramientas de monitoreo efectivas. • Análisis de casos de éxito en instituciones educativas. • Sesiones prácticas de monitoreo en grupos pequeños. 		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector y presentación multimedia. • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Discusión abierta y preguntas. • Elaboración de planes de monitoreo personalizados. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y cierre del taller 			40 min

Taller formativo 9

Título: “Estrategias de adaptabilidad en la gestión escolar”

Etapas secuenciales	Descripción	Técnicas	Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación del taller. • Contextualización sobre la importancia de la adaptabilidad. • Ejercicio de reflexión individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos • Sesiones prácticas • Brainstorming • Debate guiado 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra y marcadores • Material impreso (resúmenes, guías). 	20 min
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de estrategias de adaptabilidad en contexto escolar. • Análisis de situaciones que demandan adaptabilidad. • Sesiones prácticas para desarrollar habilidades de adaptabilidad. 		<ul style="list-style-type: none"> • Espacio para actividades grupales. • Proyector y presentación multimedia • Tarjetas o papel para ejercicios prácticos. 	120 min
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Discusión abierta y preguntas. • Elaboración de planes de adaptabilidad personalizados. • Compromisos individuales y grupales. • Agradecimiento y cierre del taller. 			40 min

CONCLUSIONES

1. La correlación entre las variables Trabajo en Equipo y Clima Institucional presenta un valor de significancia positiva fuerte (0,787) la cual quiere decir que los docentes si practican en las acciones y actividades institucionales, el trabajo en equipo que ayuda a tener un clima institucional favorable. El líder pedagógico debe fortalecer el trabajo en equipo para conservar un clima institucional positivo, que facilite el desarrollo de las competencias, la buena marcha de la institución Educativa, garantizando la participación activa de cada docente de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, Provincia Utcubamba Región Amazonas año 2021.
2. La relación entre las dimensiones habilidades y negociación presentan un nivel de correlación moderada y positiva (de 0.43) entonces, se demuestra que existe la práctica de las habilidades blandas en el trabajo en equipo y la negociación para ofrecer un buen clima institucional. Para ello, se debe desarrollar estrategias que fortalezca las habilidades blandas y de esa manera llegar a una negociación exitosa en la gestión estratégica, pedagógica y escolar en la institución educativa.
3. Las dimensiones **propósitos en común y la toma de decisiones** presenta un nivel de correlación positiva baja (de 0.38) se infiere que la mayoría de docentes presentan deficiencias en el desempeño de la capacidad para participar en acciones que promueven el bien común y el desarrollo de una comunicación asertiva para una mejor toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa, así mismo, se debe capacitar a los docentes en el desarrollo de la capacidad participativa promoviendo la comunicación efectiva y asertiva, la resolución de conflictos y la toma de decisiones lo

que equivale decir que todo propósito común nos conduce a tomar decisiones eficaces y eficientes en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II”

4. Los niveles de correlación entre **normas internas y el liderazgo** presentan una correlación positiva moderada (de 0,59) se afirma que la mayoría de docentes si practican las normas internas y el liderazgo, es decir las normas internas regulan y establecen patrones de conducta ejercidas desde el liderazgo pedagógico. Por lo tanto, se debe fortalecer la práctica de las normas internas y el liderazgo en las acciones pedagógicas e institucionales.

5. Los resultados de la correlación entre **metas y la comunicación** presentan una correlación moderada y positiva (de 0,400) se evidencia que los docentes sí practican las metas compartidas dentro de un equipo que asocia positivamente con la comunicación efectiva y asertiva en el contexto institucional, por lo tanto las metas claras determinan una comunicación asertiva en la Institución.

SUGERENCIAS

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba para que fortalezca el trabajo en equipo en las Instituciones Educativa para que se establezca un adecuado y comprometido clima institucional, en donde se imparta una educación de calidad.

Al director de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, Provincia Utcubamba Región Amazonas, a proponer en los documentos de gestión el Trabajo en Equipo considerando las habilidades, propósitos comunes, normas internas y metas como una identidad de la gestión de los aprendizajes para propiciar un Clima Institucional adecuado.

A los docente de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, Provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021, para fortalecer el Trabajo en Equipo y el Clima Institucional, considerando en sus actividades pedagógicas como acciones recurrentes que contribuyan en su desempeño docente

A los padres de familia de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, Provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021, para que promuevan el Trabajo en Equipo que contribuya al buen Clima Institucional, considerando .como una acción continua y repercuta en sus propios hijos.

REFERENCIAS

- Alvarado C. Lissel. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima. Perú.
- Blas V. César. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos de la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Ministerio de Educación del Perú, 2017*. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Barrio T. Luis. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima. Perú.
- Flores F. Miguel. (2021). *Trabajo en Equipo y la Productividad Laboral de los Administrativos del Área de Mantenimiento de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.
- Guerra García, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *REvista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2, 1–21. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2033>
- Guerrero, A. (2009). Las claves para el trabajo en equipo. *Revista Digital Para Profesionales de La Enseñanza*, 3, 1–12.
- Guevara P. Ximena. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador*.

Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Gutiérrez L. Khaterine. (2018). *La comunicación y el clima institucional*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú.

Herrera Saavedra, L. D. D. H. (2019). *Enfoque sociocultural de Vigotsky para desarrollar estrategias didácticas de comprensión lectora en los estudiantes del III ciclo de la especialidad de Lengua y Literatura –FACHSE – UNPRG, 2016- 2017*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Huamaní Huamán, L. H., & Gallegos Ruíz Conejo, A. L. (2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1690–1702. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.309>

Ibarra A. Américo. (2018). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa en las II.EE del nivel secundario de la RED 09 de Puente Piedra – Lima 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Levi M. Norberto. (2022). *Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E. “Pedro Sánchez Gavidia” Huánuco 2020*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.

Mora S. Rubén. (2017). *Clima organizacional en el trabajo en equipo de la Gerencia de juventud de educación, cultura y deporte de la Municipalidad de Lurigancho Chosica – 2017*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima. Perú.

Michue Y.; Edwin. (2023). *Las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la Institución Educativa Agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba*. Universidad Nacional de Piura. Piura. Perú.

Ojeda H.; José. (2018). Clima Organizacional en Instituciones Educativas de Educación:

Obtenido de:

<file:///C:/Users/Jose/Downloads/2013CLIMAORGANIZACIONALENINSTITUCIONESDEEDUCACINPRIMARIA.pdf>

Ortiz H.; Carmen. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua. Nicaragua.

Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020).

Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748–778.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Ramírez G.; Gustavo. (2018). “*Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*”. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú.

Ricoy L.; Carme. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*.

Universidad de Federal de Santa María Brasil. Brasil. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

- Saavedra G.; Fanny. (2023). Las habilidades sociales y el clima institucional de los trabajadores de la institución educativa agropecuario N° 13 del distrito de Huancabamba. Universidad Nacional de Piura. Piura. Perú.
- Salcedo R.; Medalit. (2020). *El trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las universidades privadas de la provincia de Huacho. Perú*, propuesta actual. Universidad Nacional Federico Villa Real. Lima. Perú.
- Zans C. Alex. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Matagalpa. Nicaragua. Disponible en: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.
- Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (7ª ed.). Madrid: ESIC.
- Garrido, M. Urgate, M. y Vodanovic, V. (2011) Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública. Universidad de Chile.
- Ibarra, M. (2004). El rol del profesor cooperativo. Buscador: www.psicologiaonline.com/articulos/.../rol_profesor.shtml -
- Valenzuela C.; Juan. (2021). *Trabajo en Equipo y la Productividad Laboral de los Administrativos del Área de Mantenimiento de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Vale. Lima. Perú

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V. y García-Martínez, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 16.

Bolaños, D. y Stuart, A. (2019). La familia y su influencia en la convivencia escolar.

Universidad y Sociedad, 140-146.

More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

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

Ramírez, J. (2021). *Plan de mejora para el clima institucional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Oswaldo Guayasamín. Guayaquil 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo.

APÉNDICES /ANEXOS

Tabla 19

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL TRABAJO EN EQUIPO
ENCUESTA ADAPTADO DE PGR-2010-2015**

Estimado docente, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el nivel del Trabajo en equipo de la Institución Educativa N° 17038 “Juan Pablo II” para establecer un trabajo de investigación, además se indica que la encuesta es de carácter anónimo. Agradeceré mucho contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones, la misma que contribuirá al desarrollo de la tesis de Maestría.

Valoración: escala Likert:

1) Nulo 2) Bajo 3) Medio 4) Alto

N°	ITEMS	1	2	3	4
	Dimensión: Habilidades.				
1	Como docente tengo excelentes habilidades para desenvolverme en mi trabajo a medida que pasa el tiempo.			X	
2	Los problemas nos permiten desarrollar nuestras habilidades.				X
3	El estilo de manejo de equipos por parte del director es el adecuado para sacar adelante a la I.E.				X
4	El desarrollo de las áreas curriculares facilita fortalecer el desarrollo integral de cada estudiante.				X
5	El director y docentes propicia espacios para desarrollar habilidades deportivas en los estudiantes.			X	
	Dimensión: Propósito en común.				
6	Trabajamos en coordinación con otras áreas la mayor parte del tiempo para lograr nuestro propósito.				X
7	Mi propósito es motivar que surgan cambios constantes.				X
8	Los docentes motivan con su ejemplo y acción pedagógica los procesos formativos hacia el logro de los propósitos institucionales			X	
9	El director facilitar el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la Misión y Visión de la I.E.				X
10	Todos los agentes de la comunidad Educativa buscan a la mejora de la I.E.				X
	Dimensión: Normas Internas.				
11	Las normas a cumplir son claras y precisas en el momento de realizar el trabajo en Equipo.				X
12	Las normas fueron establecidas por todos los actores educativos.			X	
13	Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo del equipo.			X	
14	Se practica las normas constantemente en el trabajo en equipo de la Institución Educativa.				X
15	Las normas en el trabajo en equipo permiten demostrar eficacia en cumplimiento con sus responsabilidades de cada integrante.				X
	Dimensión: Metas				
16	Todos en la Institución Educativa buscamos alcanzar los objetivos organizacionales.				X
17	Cuando uno de los miembros de la Institución Educativa obtiene un logro se felicita a través de una resolución directoral.			X	
18	Me siento cómodo y satisfecho trabajando con mis colegas y logrando nuestros objetivos propuestos.			X	
19	Usted cree que la institución educativa cuenta con una visión alcanzable				X
20	Los docentes trabajan con ética y profesionalismo cumpliendo de manera eficaz y eficiente sus responsabilidades.			X	

Adaptada PGR-2010-2015



FICHA DE EVALUACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)



Apellidos y Nombres del Evaluador: Díaz Cabrera, Wigberto Waldir

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 20:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado	apropiado	Inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (x)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

FIRMA



**FICHA DE EVALUACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Apellidos y Nombres del Evaluador: Vásquez Segovia, Noé

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 20:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

FIRMA



**FICHA DE EVALUACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Apellidos y Nombres del Evaluador: Briseño Angulo, Emilia Angélica

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 20:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

FIRMA



(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Díaz Cabrera Wigberto Waldir identificado Con DNI N°27732528, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad “PEDRO RUIZ GALLO”, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable **Trabajo en Equipo** correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la **encuesta** están distribuidos en **cuatro** dimensiones y se detalla en la siguiente tabla:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Trabajo en Equipo	Habilidades	5
	Propósito en Común	5
	Normas Internas	5
	Metas	5

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

TABLA 17: PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Díaz Cabrera Wigberto Waldir

FIRMA DEL EVALUADOR

**(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo Vásquez Segovia Noé, identificado Con DNI N°33578311, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad Cesar Vallejo, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable **Trabajo en Equipo** correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la **encuesta** están distribuidos en **cuatro** dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Trabajo en Equipo	Habilidades	5
	Habilidades	5
	Normas Internas	5
	Metas	5

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas,

los resultados son los siguientes:

TABLA 17: PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Vásquez Segovia Noé

.....
FIRMA DEL EVALUADOR



(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Briseño Angulo Emilia Angélica, identificado Con DNI N°33407879, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad “CESAR VALLEJO”, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable **Trabajo en Equipo** correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la encuesta están distribuidos en **cuatro** dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Trabajo en Equipo	Habilidades	5
	Habilidades	5
	Normas Internas	5
	Metas	5

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas,

los resultados son los siguientes:

TABLA: PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Briseño Angulo Emilia Angélica

FIRMA

Tabla 21

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR CLIMA INSTITUCIONAL
ENCUESTA ADAPTADO DE PGR-2010-2015**

Estimado docente, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 17038 “Juan Pablo II” para establecer un trabajo de investigación, además se indica que la encuesta es de carácter anónimo. Agradeceré mucho contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones, la misma que contribuirá al desarrollo de la tesis de Maestría. Valoración: escala Likert:

1) Nulo 2) Bajo 3) Medio 4) Alto

N°	ITEMS	1	2	3	4
Dimensión: Negociación					
1	En la institución educativa se cambian las reglas de juego en forma permanente.			X	
2	En la institución educativa se aprecia cohesión organizacional			X	
3	Los trabajadores de la entidad educativa predicán con el ejemplo			X	
4	Los acuerdos tomados son respetando las opiniones de todos los trabajadores de la I.E.			X	
5	los trabajadores de la I.E. muestran flexibilidad en el momento de realizar trabajos en beneficio de la Comunidad Educativa.			X	
Dimensión: Toma de decisiones.					
6	La toma de decisiones es básicamente por consenso.			X	
7	La toma de decisiones es de manera transversal que busca una eficacia y una eficiencia			X	
8	Los docentes toman decisiones pertinentes para resolver conflictos con sus estudiantes.			X	
9	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores en la IE.			X	
10	Se practica los valores con miras a la toma de decisiones de manera ética y moral.			X	
Dimensión: Liderazgo					
11	La conducción de la institución se percibe sobre la base de los principios de una buena gestión				X
12	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones en la IE			X	
13	En el lugar de trabajo se desenvuelve en forma respetuosa, amable y cortés			X	
14	El director propicia la confianza a los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas.			X	
15	El líder Asume responsablemente las consecuencias de sus actos en la IE.			X	
Dimensión: Comunicación.					
16	Se propicia el diálogo fluido y horizontal en la IE				X
17	Se propicia una comunicación afectiva entre los agentes de la comunidad Educativa.			X	
18	Expresan su ideas con libertad y confianza.			X	
19	El director propicia momentos de diálogos reflexiones sobre el trabajo pedagógico con los docentes.			X	
20	En la Institución Educativa se promueve el intercambio de puntos de vista			X	

Adaptado: Plan estratégico 2010 – 2015 PGR- Colombia



**FICHA DE EVALUACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Apellidos y Nombres del Evaluador: Díaz Cabrera, Wigberto Waldir

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 22

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	Apropiado	inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021


FIRMA



**FICHA DE EVALUACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Apellidos y Nombres del Evaluador: Vásquez Segovia, Noé

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 22:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

FIRMA



**FICHA DE EVALUACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Apellidos y Nombres del Evaluador: Briseño Angulo, Emilia Angélica

Grado académico: Magister

Título de la investigación: El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021.

Autor: DIAZ DELGADO ELADIO.

Tabla 22:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado	apropiado	inapropiado
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	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA: Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

FIRMA



VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Díaz Cabrera Wigberto Waldir, identificado Con DNI N° 27732528, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad “PEDRO RUIZ GALLO”, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable Clima Institucional correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la encuesta están distribuidos en **cuatro** dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Clima Institucional	Negociación	5
	Toma de decisiones	5
	Liderazgo	5
	Comunicación	5

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas,

los resultados son los siguientes:

Tabla : PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Díaz Cabrera Wigberto Waldir

.....

 FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Vásquez Segovia Noé, identificado Con DNI N^o33578311, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad “CESAR VALLEJO”, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable Clima Institucional correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N^o17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la encuesta están distribuidos en **cuatro** dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Clima Institucional	Negociación	5
	Toma de decisiones	5
	Liderazgo	5
	Comunicación	5

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas,

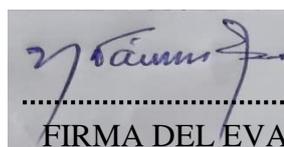
los resultados son los siguientes:

Tabla 14: PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N ^o ítems revisados	N ^o de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Vásquez Segovia Noé



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL
(JUICIO DE EXPERTOS)

Yo Briseño Angulo Emilia Angélica, identificado Con DNI N°33407879, con Grado Académico de MAESTRO, Universidad “CESAR VALLEJO”, hago constar que he leído y revisado los 20 ítems de la Variable Clima Institucional correspondiente a la Tesis de:

El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba región Amazonas, año 2021

Los ítems de la encuesta están distribuidos en cuatro dimensiones:

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Clima Institucional	Negociación	5
	Toma de decisiones	5
	Liderazgo	5
	Comunicación	5

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas,

los resultados son los siguientes:

Tabla 14: PRUEBA DE ENTRADA

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100

Cajamarca, 05 de noviembre de 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: Briseño Angulo Emilia Angélica



FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de consistencia

TÍTULO				
El Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE S/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;"><u>Problema Principal</u></p> <p>¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021?</p> <p style="text-align: center;"><u>Problemas Derivados</u></p> <p>PD₁ ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>PD₂ ¿Cuál es la relación entre los propósitos en común y la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>PD₃ ¿Cuál es la relación entre las normas internas y el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>PD₄ ¿Cuál es la relación entre las metas en común y la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>PD₅ ¿Qué propuesta de mejora se puede formular para mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Trabajo en Equipo con el clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021</p> <p style="text-align: center;"><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>- Determinar la relación entre las habilidades y la negociación y en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021</p> <p>- Determinar la relación entre los propósitos en común y la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre las normas internas y el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre las metas en común y la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021.</p> <p>Formular una propuesta para mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Hipótesis General</u></p> <p>El trabajo en Equipo se relaciona directamente con el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” - Miraflores de Buena Vista - Bagua Grande, provincia Utcubamba Región Amazonas, año 2021.</p> <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>HE₁. Las habilidades se relaciona directamente y la negociación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>HE₂ Los propósitos en común se relaciona directamente con la toma de decisiones en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>HE₃ Las normas internas se relaciona directamente con el liderazgo en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>HE₄ las metas en común se relaciona directamente con la comunicación en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p> <p>HE₅ La propuesta de mejorar la relación entre el Trabajo en Equipo con el Clima Institucional en la Institución Educativa IPS N°17038 “Juan Pablo II” – Miraflores de Buena Vista – Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas, año 2021?</p>	<p>V.1: Trabajo en Equipo</p> <p>Habilidades Propósitos en común Normas internas Metas.</p> <p>V.2: Clima Institucional</p> <p>Negociación Toma de decisiones Liderazgo Comunicación</p>	<p style="text-align: center;"><u>Tipo de investigación</u></p> <p>No experimental</p> <p style="text-align: center;"><u>Diseño de Investigación</u></p> <p>Correlacional</p> <p style="text-align: center;"><u>Población</u></p> <p>Conformado por un total de 33</p> <p style="text-align: center;"><u>Muestra</u></p> <p>Conformado por de 33</p> <p style="text-align: center;"><u>Instrumentos</u></p> <p>Encuestas Cuestionario de procesamiento de datos estadísticos. Deducción Inferencia: Tratamiento de Pearson.</p>