



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa  
"Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Ochoa Jiménez, Augusto Guillermo (ORCID: 0000-0002-8942-7697)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación primero a Dios por darme la oportunidad de vivir cada día sin merecerlo, a mi mami Chela que desde el cielo siempre está cuidándome y dándome esas palabras de aliento para seguir adelante sin temor a fallar, a mi hijo Ángel Ochoa que con su mirada y su sonrisa borra cada amargura que en mi alma puede haber después de una jornada dura de trabajo y a todos mis familiares por su apoyo moral incondicional para culminar mis estudios de maestría los cuales ampliaran mis competencias profesionales.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A la unidad educativa Salitre dirigida por su rector Lic. José León Jiménez por su acogida incondicional.

A mi asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien nos ha sabido guiar de manera didáctica con paciencia, dedicación y entrega en cada sesión de trabajo en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	19
Tabla 2: Distribución de la muestra	21
Tabla 3: Confiabilidad de instrumentos	22
Tabla 4: V1 Trabajo en Equipo*V2 Clima Organizacional	25
Tabla 5: V1 Trabajo en Equipo*D1 Autorrealización	26
Tabla 6: V1 Trabajo en Equipo*D2 Involucramiento Laboral	27
Tabla 7: V1 Trabajo en Equipo*D3 Supervisión	28
Tabla 8: V1 Trabajo en Equipo*D4 Comunicación	29
Tabla 9: V1 Trabajo en Equipo*D5 Condiciones Laborales	30
Tabla 10: Resultados de las pruebas de normalidad	31
Tabla 11: Decisión sobre normalidad	31
Tabla 12: Aplicación de estadístico	31
Tabla 13: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y V2 Clima Organizacional	32
Tabla 14: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D1 Autorrealización	33
Tabla 15: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D2 Involucramiento Laboral	34
Tabla 16: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D3 Supervisión	35
Tabla 17: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D4 Comunicación	36
Tabla 18: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D5 Condiciones Laborales	37

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional	18
Figura 2: Formula de poblaciones finitas con proporción poblacional	20

## Resumen

Este estudio planteó establecer la correlación entre el trabajo en equipo con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el tipo de diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó un cuestionario válido y confiable por cada variable, en una muestra de 39 docentes, la cual se seleccionó de una población de 87 sujetos mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la variable clima organizacional. Además, los resultados inferenciales mostraron un Rho de Spearman de 0,540\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, llegando a concluir que se estableció que existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional, así mismo se obtuvieron correlaciones significativas  $Rho = 0,615^{**}$ ,  $0,533^{**}$ ,  $0,422^{**}$ ,  $0,483^{**}$  y  $0,483^{**}$  entre la variable trabajo en equipo y las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la variable clima organizacional.

**Palabras claves:** Trabajo en equipo, clima organizacional, involucramiento laboral, supervisión, comunicación.

## Abstract

This study proposed to establish the correlation between teamwork with the organizational climate in the educational unit "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. It was developed under the quantitative approach and the type of descriptive-correlational design. A valid and reliable questionnaire was applied for each variable, in a sample of 39 teachers, which was selected from a population of 87 subjects through simple random probability sampling. The results obtained revealed that the high level prevailed with 84.6% both in the teamwork variable and in the organizational climate variable. In addition, the inferential results showed a Spearman Rho of 0.540\*\* with a Sig. = 0.000 <0.01, which allowed accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis, reaching the conclusion that it was established that there is a significant correlation between teamwork and organizational climate, as well as significant correlations Rho = 0.615\*\*, 0.533\*\*, 0.422\*\*, 0.483\*\* and 0.483\*\* between the teamwork variable and the dimensions: self-actualization, work involvement, supervision, communication and working conditions of the organizational climate variable.

**Keywords:** Teamwork, organizational climate, work involvement, supervision, communication.

## I. INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de este trabajo fue necesario el análisis de la realidad problemática primeramente en el contexto internacional:

En un departamento administrativo del Municipio de Garzón-Huila, Colombia, se estudió a 54 empleados, siendo el 25% nombrados y el 75% contratados. Su conclusión fue que la problemática de las organizaciones actuales se radica la falta de orden en el trabajo en equipo y la desmotivación para conseguir los objetivos, y que el mayor obstáculo se encuentra dentro de cada uno (Puentes Caballero, 2016). En la actualidad el trabajo en equipo dentro de las organizaciones es desordenado, carente de motivación para el logro de los objetivos, encontrándose el principal obstáculo dentro de cada trabajador.

En un estudio que se realizó en un centro educativo de Villa María El Triunfo, de la provincia de Lima se observó que el 42,7% de los docentes obtuvieron un nivel bajo de trabajo en equipo Bajo y el 41,3% un nivel regular (Tanta Tanta, 2018). Estos resultados enseñaron que solo un 16% de los docentes, es decir la minoría de ellos presentaron un nivel alto de trabajo en equipo.

También se realizó el análisis de la problemática en el contexto nacional:

En un estudio realizado en la Escuela San Mauricio de la provincia del Guayas, los resultados mostraron que el 85% de pedagogos obtuvieron un rango bajo y regular relacionado al trabajo en equipo (Ochoa Alvarez, 2020). Estos resultados revelan que la minoría de los docentes trabaja en equipo activamente dentro de la institución educativa.

En un estudio realizado el 2015, en Ambato, Ecuador, se evidenció que el trabajo en equipo deficiente ocasiona procedimientos inconclusos e insatisfacción de usuarios (Muela Proaño, 2015).

Finalizando con el análisis de la problemática local, en la Unidad Educativa "Salitre" ubicada en el cantón de Salitre, perteneciente a Guayaquil, Ecuador, se observan dificultades de integración, organización e interacción entre los integrantes de los equipos de trabajo conformados en la institución, para ejecutar las diferentes actividades. Del mismo modo se percibe baja

autorrealización en los trabajadores, poco involucramiento laboral, escasa supervisión, comunicación pasiva, limitadas condiciones laborales, por lo que se decidió realizar la presente investigación.

Se formulo el problema general siguiente: ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el clima organizacional en la unidad educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020?

También se plantearon los siguientes problemas específicos: PE1 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la autorrealización en la unidad educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020?; PE2 ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el involucramiento laboral en la unidad educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020?; PE3 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la supervisión en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020? PE4 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la comunicación en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020? Y PE5¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con las condiciones laborales en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020?

La investigación se justificó teóricamente, porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en la teoría de “Teoría de los Roles de Meredith Belbin”, la “Teoría del Clima organizacional de Likert” y la “Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo”. Asimismo, se fundamenta en el “Modelo de Hackman”, “Modelo Tradicional”, el “Modelo 3P y 3C”, y el “Modelo de Litwin y Stringer”.

Tiene justificación práctica, porque mide los niveles de calificación de las variables y determina el grado de correlación entre las mismas.

Presenta justificación metodológica, porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permitirán a otros investigadores tomarlos y aplicarlos en otros contextos.

Posee justificación social, porque beneficia a la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Salitre”. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica, porque se publicará en el repositorio universitario, a disposición de nuevos investigadores.

El objetivo general fue: Establecer la correlación entre trabajo en equipo con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Los objetivos específicos fueron: 1 Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la autorrealización en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; 2 Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y el involucramiento laboral en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; 3 Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la supervisión en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; 4 Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la comunicación en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; 5 Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y las condiciones laborales en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

La hipótesis general se planteó de la siguiente manera: **H<sub>i</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; **H<sub>0</sub>**: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Las hipótesis específicas planteadas fueron: **H<sub>1</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la autorrealización en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; **H<sub>2</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el involucramiento laboral en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; **H<sub>3</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la supervisión en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; **H<sub>4</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la comunicación en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020; **H<sub>5</sub>**: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con las condiciones laborales en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para elaborar el marco teórico se han considerado diversos antecedentes internacionales:

En Perú una tesis fue realizada por Ochoa Alvarez (2020) titulada trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019, en la cual estudio las dimensiones: colaborar, coordinación y esfuerzo, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo simple, en 20 docentes, a quienes les aplicó un cuestionario, obteniendo como resultado que el 60% de los docentes se ubicaron en un nivel bajo de trabajo en equipo. En este estudio realizado en una escuela durante el 2019, se percibió que el trabajo en equipo en más de la mitad de los docentes fue deficiente.

Un estudio cuantitativo fue realizado en Perú por Carrasco Campos (2018) titulado motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018, en el cual investigó las dimensiones: integración, integración e interacción, mediante el diseño descriptivo correlacional, en 72 personas aplicándoles dos cuestionarios, obteniendo un  $Rho = 0,772$  y  $p = 0,000$ . Concluyó que se encontró relación directa y significativa entre las variables. Este antecedente correlacional desarrollado en trabajadores administrativos durante el 2018, se ha considerado por que estudió la variable trabajo en equipo.

Una investigación cuantitativa fue realizada en Perú por Tanta Tanta (2018) nombrada trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017, en ella midió las dimensiones expresión emocional, aceptación y habilidades comunicativas, a través del diseño descriptivo correlacional en 75 docentes aplicándoles el cuestionario, obteniendo un  $r = 0.805$  y un  $p < 0.05$ . Concluyendo que existe correlación considerable y significativa entre las variables investigadas. También se ha considerado este trabajo previo correlacional porque midió la variable trabajo en equipo del personal docente.

Otra tesis cuantitativa fue hecha en Perú por Carrión Colchado (2018) denominada relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque

año 2018, en la cual se midieron las dimensiones: autorrealización, comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral y supervisión, por medio del diseño descriptivo correlacional en 30 trabajadores aplicándoles el cuestionario, obteniendo como resultado una correlación de 0,57. Concluyendo que se obtuvo una correlación moderada positiva. En cambio, este otro antecedente correlacional se ha considerado por que estudió la variable clima organizacional en un contexto edil.

Otro estudio cuantitativo fue hecho en Perú por Castañeda Briones (2019) denominado clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018, en el cual se examinaron las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, por medio del diseño descriptivo correlacional, en 141 docentes, a quienes se les aplico el cuestionario, obteniendo como resultados un  $r = 0.586$  y un  $p = 0.000$ . Concluyendo que existe correlación considerable y significativa entre las variables. Además, se ha considerado este trabajo previo correlacional porque midió la variable clima organizacional en entidades de Fe y Alegría.

Otra investigación cuantitativa fue realizada en Perú por Gavino Alomía, (2018) titulada cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017, en el cual se midieron las dimensiones: autorrealización, comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral y supervisión, a través del diseño descriptivo correlacional, en 14 docentes por medio de dos cuestionarios, obteniendo como resultados un  $r = 0.934$  y un  $p < 0.05$ . Se arribó a la conclusión que existe correlación significativa entre las variables evaluadas. Asimismo, la variable 1 obtuvo correlaciones de Pearson de 0,381 con la dimensión autorrealización, de 0,560 con la dimensión involucramiento laboral, de 0,373 con la dimensión supervisión, de 0,494 con la dimensión comunicación, de 0,584 con la dimensión condiciones laborales. Igualmente, se ha considerado este antecedente correlacional porque midió la variable clima organizacional en centros educativos.

En Perú otra tesis fue desarrollada por Ruédell Lamela (2017) titulada clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. Essumin-Trujillo – 2017, en la que midió las dimensiones: autonomía para la toma de decisiones, comunicación interpersonal y motivación laboral, bajo el método cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional, en 38 colaboradores, mediante el cuestionario un  $r= 0.728$  y un  $p= 0.000$ . concluyendo que se observó una correlación positiva entre las variables. Igualmente, se ha considerado este trabajo previo correlacional porque se ha estudiado la variable clima organizacional desde la perspectiva del personal administrativo.

Además, se consideraron los siguientes antecedentes nacionales:

En Ambato Ecuador una tesis fue hecha por Muela Proaño (2015) nombrada el trabajo en equipo y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de negocios de la cooperativa Cacpet, en la que se midieron las dimensiones: cartera de crédito y desempeño profesional, a través de un diseño descriptivo correlacional en 21 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario, obteniendo que el 71% manifestaron que ha faltado establecer normativas internas que promuevan el trabajo en equipo. Concluyendo que se demostró la inexistencia de trabajo en equipo. Este antecedente se tomó en consideración por que ha estudiado la variable trabajo en equipo en un ambiente cooperativo.

Otra tesis fue realizada en Quito por Guevara Pazmiño (2018) denominada clima organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la unidad educativa particular La Dolorosa, en la cual se midieron las dimensiones: cooperación, conflicto, comprensión, estructura, identidad, liderazgo y relaciones, por medio de la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional, en 73 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario, obteniendo como resultados que la percepción de los trabajadores fue menos favorable en un 45,2%. Concluyendo que no existe un modelo para negociar los conflictos ni tampoco políticas de estímulos institucionales. Por el contrario, este otro antecedente se tomó en consideración por que ha estudiado la variable clima organizacional.

Otro estudio fue desarrollado en Quito por Zhañay Tapia (2017) titulado estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público, en el cual midió las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación e identidad, mediante el método cuantitativo y el diseño correlacional, en 40 profesionales mediante un cuestionario, obteniendo como resultado que dentro del clima organizacional se encontró existencia de un alto porcentaje (50%) como fuente de estrés. Concluyendo que este factor si influye en el clima organizacional. Del mismo modo este trabajo previo se tomó en consideración porque midió la variable clima organizacional en una entidad pública.

En el ámbito local no se encontraron tesis correlacionales de maestría de los últimos siete años que hayan estudiado la correlación del trabajo en equipo con el clima organizacional.

Las teorías epistemológicas relacionadas al trabajo en equipo consideradas fueron:

El Modelo 3P y 3C, considera seis factores clave como participación, proceso, propósito, comunicación, confianza y compromiso para establecer el desempeño y la producción en los equipos de trabajo. En ese sentido el propósito implica definir de forma clara los objetivos y metas. El proceso significa procedimientos establecidos para la toma de decisiones, solucionar problemas y efectuar tareas determinadas. La participación permite utilización de capacidades y habilidades individuales para contribuir al éxito del equipo. La confianza permite contar con seguridad con los colegas para cumplir con las responsabilidades. La comunicación es la habilidad de las personas para expresarse de forma clara y honesta con el resto. El compromiso es asumir con responsabilidad tareas para realizarlas de manera oportuna (Franco Gutiérrez, 2004). En este modelo se propusieron 6 factores determinantes para producir y desempeñarse en equipo.

El modelo de Benie Crawford (1987) desarrollo un modelo centrado en el estudio del trabajo en equipo en las entidades, centrándose en actividades de liderazgo en equipo como: tareas, visión, soporte social. Planteó 8 roles

de equipo: desafiar, socializar, armonizar, inspeccionar, ejecutar, coordinador, planificador, pensador. Propuso 8 roles de equipo, centrados en el análisis de los trabajos en equipo organizacionales (Ros Guasch, 2006).

La variable 1, el trabajo en equipo se define como la labor organizada que desempeñan los trabajadores de una organización integrándose e interactuando en grupos formados con el personal disponible aprovechando las actitudes, habilidades y conocimientos de cada uno para lograr las metas plateadas por la entidad (Carrasco Campos, 2018).

Los resultados mostraron que trabajar en equipo permite desarrollar la autonomía y responsabilidad en los participantes. Se entiende que trabajar en equipo favorece el desarrollo autónomo y responsable de los trabajadores (Aristizabal-Almanza et al. 2018).

En la actualidad el trabajo en equipo es una competencia requerida en la mayoría de trabajos. Los hallazgos de la investigación evidenciaron que, para lograr un trabajo en equipo efectivo, debe incluirse su planificación en el plan de estudios, puesto que la voluntad y confianza del instructor no garantiza la efectividad del trabajo en equipo. Se entiende que es una competencia profesional exigida en cualquier tipo de trabajo actual, que, para lograr efectividad, requiere ser planificada (Fathi et al., 2019).

Actualmente se requiere que las personas posean diferentes habilidades para el trabajo en equipo. Las decisiones del trabajo en equipo por lo general se toman en condiciones de incertidumbre y escasos recursos. Se entiende que los profesionales actuales deben poseer diferentes habilidades para trabajar en equipo, inclusive en condiciones bajo presión (Yu et al. 2017).

El trabajo en equipo promueve la integración de las habilidades individuales de cada integrante, estableciendo diversas formas de aprender, apoyadas en la confianza y el compromiso de cada miembro del equipo. Los resultados indicaron que las prácticas que más desarrollan los estudiantes de ingeniería chilenos, son las capacidades de comunicar y escuchar a los demás compañeros. Asimismo, los estudiantes evidenciaron que prefieren trabajar

en equipo con otros colegas de la misma profesión, pero muy poco con compañeros de distintas profesiones. Se entiende que integra las habilidades de cada miembro del equipo comprometido con la institución (Herrera et al., 2017).

Los resultados mostraron que solo el 30% reveló trabajar en equipo. Concluyendo que la formación en equipos promueve el desarrollo del pensamiento crítico. Se entiende que trabajar en equipo promueve el desarrollo del razonamiento crítico (Plotnikova & Strukov, 2019).

El trabajo en equipo es una competencia que comprende capacidades comunicativas, de liderazgo compartido, de selección, análisis y síntesis de la información, de integración, dominio de técnicas y procedimientos para recolectar y gestionar la información, interés para buscar información relevante para generar conocimientos. Se concluyó que los sujetos investigados no realizaban tareas, ni practicaban capacidades para tratar la información producida en el equipo, ni ejercían el liderazgo compartido, evidenciando debilidades en su ejercicio, mostrando solo práctica frecuente en la capacidad comunicativa. Se entiende que es una competencia que integra capacidades, dominios y procedimientos para producir conocimiento (Pérez-Ferra et al., 2018).

El trabajo en equipo, es una de las cinco primeras competencias consideradas en el informe del Foro Económico Mundial realizado en el 2016, la cual será exigencia para los futuros profesionales. Se concluyó que se verificó estadísticamente un avance en la competencia de trabajo en equipo en escolares. Se entiende que es una de las primeras competencias exigida a los profesionales actuales a partir del 2016 (Soria-Barreto & Cleveland-Slimming, 2020).

La investigación exploró el trabajo en equipo en una agrupación de estudiantes de educación israelíes, para comprender mejor los procesos para convertirse en un equipo colaborativo. Concluyendo que el análisis de los resultados permitió examinar la complejidad del trabajo en equipo, identificar sus fases e importancia para la práctica docente (Bashan &

Holsblat, 2017). Se entiende que se exploró el trabajo en equipo para comprender el proceso de convertirse en equipo colaborativo.

La encuesta de perspectivas laborales del 2016, publicó que entre las 3 principales habilidades de empleabilidad exigidas por los empleadores se encuentran las de trabajo en equipo. El trabajo en equipo son habilidades transferibles. La investigación siguió el diseño correlacional. El estudio encuestó a 241 estudiantes, de 6 escuelas profesionales de Malasia. Sus resultados mostraron un nivel alto de habilidades de trabajo en equipo en los encuestados. Se entiende que en el 2016 se estableció que el trabajo en equipo es una de las principales habilidades exigidas por los empleadores (Rashid, 2020).

Se resaltó la relevancia del trabajo en equipo para conseguir una mayor efectividad. Se entiende que es importante para realizar actividades más efectivas (Sidelnikova, 2018).

La dimensión 1 del trabajo en equipo, correspondiente a integración, se define como la integración consiste en un modo de inclusión de individuos autónomos (Núñez-Muñoz et al., 2020). Se entiende que es una manera de incluir a los trabajadores de manera voluntaria dentro de un equipo de trabajo conformado.

La integración es un proceso educativo continuo que integra el trabajo de los integrantes de la comunidad mediante diversas formas de comunicación y participación colaborativa (Silveira et al. 2020). Se entiende que es un proceso que integra a los trabajadores para desarrollar trabajos colectivos usando diferentes modalidades de comunicación y participación colaborativa.

La integración, es un proceso interpersonal, participativo, interactivo y dialógico (Innerarity, 2016). Se entiende que es un proceso de emisión y recepción dinámica, participativa e interactiva que se establece entre los trabajadores.

La dimensión 2 del trabajo en equipo, correspondiente a la organización, se define como la columna principal de la organización laboral productiva

(Galera, 2014). Se entiende que el trabajo en equipo es el principio básico de la organización del trabajo productivo en cualquier institución.

La incorporación tecnológica de Voice Picking en la organización laboral incrementa el rendimiento financiero del inversionista (Bermúdez, 2020). Se entiende que cualquier avance tecnológico incorporado a la organización laboral aumenta el rendimiento de los trabajadores.

La organización del trabajo, consiste en dividir las actividades y distribuir las en tareas específicas entre el personal para lograr procesos productivos más eficaces (Bermudez, 2017). Se entiende que, para organizar eficazmente el trabajo, este se debe dividir las actividades en tareas concretas y distribuir las entre el personal para obtener resultados productivos.

La dimensión 3 del trabajo en equipo, la interacción se define como la base para desarrollar y construir los conocimientos (Castellaro & Peralta, 2020). Se entiende que al interactuar con otras personas se explica la producción de los nuevos conocimientos.

La interacción puede ser iniciada de manera argumentada por cualquier individuo, sin que conlleve a una respuesta de cualquier otro compañero (Castellaro et al. 2020). Se entiende que la interacción la puede iniciar cualquier integrante del equipo, sin necesidad de esperar respuestas argumentadas de sus compañeros.

La interacción busca seguridad, una lógica e impone roles a las personas involucradas (Marcela & Durán, 2020). Se entiende que la interacción asigna roles lógicos y seguros a los integrantes del equipo.

Las teorías epistemológicas relacionadas al clima organizacional fueron:

Enfoque de factores organizacionales, defendido por Jones y James (1979) también por Liwin y Stinger (1967) asimismo por Payne (1976) y Solum (1988) además por Toro (2005) y Méndez (2006) referencian el estudio en las particularidades objetivas de la entidad. Destacan como factores más relevantes: comunicación, difusión de políticas, actividades de control, estándares de evaluación, estructura organizativa, incentivos, motivaciones y orientación hacia resultados (Ucrós Brito & Gamboa Cáceres, 2009).

Propuso el análisis objetivo de varios factores organizacionales, que están asociados al clima organizacional.

La teoría de clima laboral de Likert (1965) estableció que las conductas asumidas por los trabajadores, dependen de las conductas administrativas y las condiciones organizativas percibidas. Algunas variables inciden en la forma de percibir el clima de la organización. Establece variables causales, intermedias y finales, que definen las propiedades de la institución y ejercen influencia en la percepción individualizada del clima (Carrión Colchado, 2018). Propuso que las conductas de los subalternos dependen de las conductas de los jefes inmediatos. Asimismo, estableció 3 tipologías de variables que precisan los rasgos de la institución e inciden en la percepción individualizada del clima.

La variable 2, clima organizacional, se define como la impresión mediante los sentidos de los trabajadores sobre el centro educativo respecto a la realidad laboral en función a dimensiones vinculadas con la autorrealización profesional, el involucramiento con las labores asignadas, las acciones de supervisión, la comunicación colaborativa entre compañeros y las condiciones necesarias para trabajar (Gavino Alomía, 2018).

Un clima organizacional efectivo, se puede lograr siempre y cuando se siembre en la organización la confianza entre los trabajadores para aprender participando y planificar colectivamente (Destler, 2017). Se entiende que el clima organizacional es efectivo cuando se cultiva la confianza entre los compañeros de trabajo participando y planificando de modo colectivo.

Se construyó un nuevo instrumento que permitió medir el clima organizacional, desde la integridad investigativa. El clima organizacional son las percepciones de los integrantes de la organización sobre su entorno (Simons et al. 2020). Se entiende que el clima organizacional es la realidad del ambiente que perciben los trabajadores de la institución. Y que en Berlín se ha construido un nuevo instrumento para poder medirlo.

Se realizó un estudio correlacional en 246 maestros malasios. Los resultados indicaron que el nivel en cinco dimensiones del clima organizacional fue moderado y solo en una dimensión fue bajo. Asimismo, se comprobó que

solo una dimensión de orientación al cambio tuvo correlación significativa con respecto al clima organizacional (Hamzah et al., 2018). Se entiende que solo la orientación al cambio reveló relación significativa con el clima organizacional.

Se realizó una investigación en 444 académicos malasios, en la cual se encontró correlación significativa entre el clima organizacional innovador con el compromiso organizacional (Pa'wan & Omar, 2018). Se entiende que se obtuvo correlación significativa entre clima y compromiso organizacional en 444 académicos malasios.

Se realizó un estudio en 324 trabajadores de Pymes hindúes, comprobándose que el aprendizaje no tuvo efecto significativo en el clima organizacional (Chahar et al., 2019). Se entiende que se comprobó que el aprendizaje no tuvo efecto significativo sobre el clima organizacional en 324 trabajadores hindúes.

Se realizó un estudio en 147 empresas chinas, encontrándose que el clima de creatividad organizacional afecta directamente la creatividad, sugiriendo que los gerentes deben moldear dicho clima (Song et al., 2020). Se entiende que se comprobó que el clima organizacional afecta directamente la creatividad en 147 empresas chinas.

Se realizó un estudio en 323 trabajadores hospitalarios hindúes, encontrando influencia de algunos factores sociodemográficos sobre las dimensiones formalización y condiciones laborales del clima organizacional. Comprobándose diferencias significativas entre las percepciones del personal de los hospitales públicos y privados (Devi & Singh, 2020). Se entiende que se comprobaron diferencias significativas entre las percepciones de 323 trabajadores hindúes.

La dimensión 1 del clima organizacional, la autorrealización se define como una necesidad básica encaminada a la superación personal permanente (Odinokaya et al., 2019). Se entiende que es una necesidad de superación personal constante.

La autorrealización permite desarrollar el potencial personal. El grado de autorrealización es una de las necesidades más importantes de desarrollar en la vida (Clark, 2018). Se entiende que es la necesidad más importante a desarrollar durante la vida.

La autorrealización promueve la calidad de vida e influye en las acciones humanas (Kudinov et al. 2017). Se entiende que promueve la calidad de vida influyendo en el accionar humano.

La dimensión 2 del clima organizacional, correspondiente a involucramiento, comprende conocimiento, interés y participación de los individuos (Alonso et al., 2020). Se entiende que requiere un grado de interés, conocimientos y participación activa de los trabajadores.

El involucramiento comprende participar y comprometerse (Espinoza Herrera, 2016). Se entiende que exige que los trabajadores participen de manera comprometida.

La supervisión, correspondiente a la variable 3 del clima organizacional se define como una función que condiciona el desempeño docente y el mejoramiento de los aprendizajes (Khun-Inkeeree et al., 2020). Se entiende que es una función organizativa asociada al desarrollo y mejora de la enseñanza-aprendizaje.

La supervisión cumple la función primordial de garantizar la calidad del trabajo ante los usuarios, brindando apoyo y orientación a los subordinados (Ajduković, 2020). Se entiende que su principal función es garantizar la calidad de atención a los estudiantes.

La supervisión es una estrategia que mejora el desempeño y las prácticas pedagógicas (Hoque et al., 2020). Se entiende que mejora las prácticas y desempeño pedagógico.

La dimensión 4 del clima organizacional, correspondiente a comunicación, es un atributo que genera confianza y prestigio, mientras que la comunicación rápida es empática, segura y reduce los estados emocionales (Costa-Sánchez & López-García, 2020). Se entiende que una adecuada

comunicación produce confianza, segura y empática entre los trabajadores de una organización.

La comunicación interna comprende cambios y requiere acciones estratégicas organizacionales rápidas y responsables (Xifra, 2020). Se entiende que promueve cambios internos organizacionales que requieren acciones estratégicas rápidas y responsables.

La comunicación interactiva es ventajosa, rápida, permite interactuar directamente con el público (Segura-Mariño et al., 2020). Se entiende que este tipo de comunicación es veloz y ventajosa, permitiendo la interacción directa con los usuarios.

La dimensión 5 del clima organizacional, correspondiente a condiciones laborales, son factores de bienestar para los trabajadores que inciden en su productividad (Lumbreras-Guzmán et al., 2020). Se entiende que son aspectos de bienestar laboral que condicionan la productividad del personal.

Se requieren condiciones laborales alentadoras y saludables para retener docentes excelentes en una institución (Budiharso & Tarman, 2020). Se entiende que cuando en una institución se brindan condiciones laborales adecuadas, se puede contar con muy buenos profesionales.

La carga laboral, la cooperación de los docentes y la disciplina estudiantil son aspectos importantes de las condiciones laborales (Toropova et al., 2020). Se entiende que las horas de trabajo, la cooperación y la disciplina estudiantil son los factores más importantes de las condiciones laborales para satisfacer a los pedagogos.

Desde la epistemología el trabajo en equipo se fundamenta en primer lugar por el Modelo de Benie Crawford (1987) quien desarrolló un modelo centrado en el estudio del trabajo en equipo en las entidades, centrándose en actividades de liderazgo en equipo como: tareas, visión, soporte social. Propuso 8 roles de equipo, centrados en el análisis de los trabajos en equipo organizacionales. En segundo lugar, se apoya en el Modelo 3P y 3C propuesto por Franco Gutiérrez (2004) que considera seis factores clave como participación, proceso, propósito, comunicación, confianza y

compromiso para establecer el desempeño y la producción en los equipos de trabajo. Desde la misma perspectiva el clima organizacional en primer lugar se fundamenta por la Teoría del clima laboral de Likert (1965) quien propuso que las conductas de los subalternos dependen de las conductas administrativas de los jefes inmediatos. Asimismo, estableció 3 tipologías de variables que precisan los rasgos del centro educativo e inciden en la percepción individualizada del clima. En segundo lugar, se basa en el Enfoque de factores organizacionales, defendido por Payne (1976) Jones y James (1979) también por Liwin y Stinger (1967) además por Solum (1988) asimismo por Toro (2005) y Méndez (2006) quienes referencian el estudio en las particularidades objetivas de la entidad. Destacan como factores más relevantes: comunicación, difusión de políticas, actividades de control, estándares de evaluación, estructura organizativa, incentivos, motivaciones y orientación hacia resultados.

### **III. METODOLOGÍA**

El enfoque utilizado es el cuantitativo. Mediante este enfoque se miden los datos recogidos de la muestra de modo numérico (Santa Cruz Terán et al., 2017). El tipo de enfoque se ha seleccionado porque permite obtener resultados descriptivos e inferenciales de la muestra estudiada mediante la aplicación de estadísticos para la comprobación de las hipótesis y la inferencia de las conclusiones.

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación utiliza los conocimientos teóricos existentes para medir las variables y proponer alternativas para la resolución de problemas (Nicomedes Teodoro, 2018). Se ha seleccionado este tipo de investigación por que permitió utilizar los aportes teóricos de diversos autores para medir las variables y estimar relaciones, cuyos resultados se alcanzaran a la comunidad educativa de la institución investigada para tomar decisiones e implementar mejoras relacionadas a las debilidades encontradas.

Se trabajó bajo el diseño no experimental. En este diseño se miden las variables, pero sin aplicar ningún tipo de programa experimental en los sujetos seleccionados (Hernández Sampieri et al., 2014). Se ha seleccionado este tipo de diseño por que permitió medir las variables y su grado de relación para proponer alternativas de solución, sin necesidad aplicar un programa de intervención en los sujetos estudiados.

En esta investigación se aplicó el tipo de diseño Descriptivo-correlacional. Es descriptivo correlacional por su esquema asumido, en el cual existe una sola muestra de sujetos, a los cuales se les aplican dos instrumentos para que califiquen dos variables percibidas por ellos para establecer la relación entre las mismas (Abanto Vélez, 2015). Se ha seleccionado este tipo de diseño porque permite que una muestra de sujetos, opinen sobre dos variables que perciben en su contexto educativo para medirlas y establecer su grado de correlación.

Figura 1.

*Esquema de diseño descriptivo-correlacional*

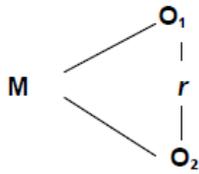


Figura 1. Esquema de diseño descriptivo-correlacional.

M = muestra.

O<sub>1</sub> = Trabajo en equipo (variable 1).

O<sub>2</sub> = Clima organizacional (variable 2).

r = correlación entre variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Trabajo en equipo**

Definición conceptual: Es la labor organizada que desempeñan los trabajadores de una organización integrándose e interactuando en grupos formados con el personal disponible aprovechando las actitudes, habilidades y conocimientos de cada uno para lograr las metas plateadas por la entidad (Carrasco Campos, 2018).

Definición operacional: Consiste en organizar el trabajo con los recursos humanos disponibles, y se mide a través de las dimensiones: integración, organización e interacción.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

Es la impresión mediante los sentidos de los trabajadores sobre el centro educativo respecto a la realidad laboral en función a dimensiones vinculadas con la autorrealización profesional, el involucramiento con las labores asignadas, las acciones de supervisión, la comunicación colaborativa entre compañeros y las condiciones necesarias para trabajar (Gavino Alomía, 2018).

Definición operacional: Consiste en percibir el ambiente laboral, y se mide mediante las dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Población es un conjunto de sujetos con características propias de un contexto específico (Hernández Sampieri et al., 2014). La población estuvo conformada por 87 docentes. Se ha seleccionado esa cantidad de la población por que comprende la totalidad de docentes que laboran en la unidad educativa.

Los criterios de inclusión fueron: docentes nombrados y contratados de ambos sexos, de todas las edades, que laboran en la unidad educativa; y docentes que deseaban participar de modo voluntario en el estudio.

Los criterios de exclusión fueron: docentes que no deseen participar voluntariamente en el estudio, personal directivo y administrativo.

La población estuvo conformada por 87 docentes.

Tabla 1.

*Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	26	61	87
Total	26	61	87

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa "Salitre".

La muestra es una cantidad representativa de personas extraída de una población (Baena Paz, 2017). La muestra de este trabajo estuvo constituida por 39 docentes. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque se calculó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

El muestreo es un procedimiento usado para determinar la cantidad de la muestra, pudiendo ser probabilístico o no probabilístico (Yengle Ruiz, 2014). Se ha utilizado esta técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple,

porque todos los sujetos tienen las mismas características y probabilidades de ser encuestados al azar.

Se ha calculado el tamaño de la muestra en base a la población total de docentes, empleando para ello la fórmula establecida para poblaciones finitas que cuenta con medida de proporción poblacional:

Figura 2.

*Formula de poblaciones finitas con proporción poblacional*

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

n= Tamaño de la muestra.

Z= Valor critico normal (nivel de confianza de p= 95% → 1,96).

P= Proporción de la población con características de interés = 0,50 (50% de un porcentaje favorable).

Q= 1 – P = 0,50 (50% de porcentaje desfavorable).

N= Tamaño de la población finita.

E= Margen de error de muestreo máximo aceptable (5%).

Se reemplazan los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (87)}{(0.05)^2 (87 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \quad n = 71$$

$$\text{Como} = \frac{71}{87} = 0.816 > 0.05 (5\%)$$

**Corrección de muestra inicial:**

$$n = \frac{71}{1 + \frac{71}{87}} = 39 \text{ docentes.}$$

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	18	21	39
Total	18	21	39

Fuente: Elaboración propia

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha usado como técnica la Encuesta para recoger los datos. La encuesta es una técnica colectiva para recoger información de individuos previamente seleccionados (Sánchez Carlessi et al., 2018). Se seleccionó esta técnica porque se aplica a los encuestados de manera simultánea.

Se usó el Cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra.

El cuestionario es un instrumento con formato físico o digital más usado en investigación para el registro de las respuestas de los sujetos estudiados (Abanto Vélez, 2015). Se ha seleccionado este instrumento porque permite a los sujetos estudiados registrar los valores de las escalas de respuesta en un conjunto de preguntas planteadas.

La validez es un procedimiento que permite valorar la validez de un instrumento diseñado para medir una determinada variable.

Se han usado 3 tipos de validez: contenido, criterio y constructo.

La validez de contenido, es aprobar el contenido de los ítems propuestos agrupados por indicadores para medir las dimensiones y variables de un instrumento, examinando la coherencia y relación entre los mismos (Hernández Sampieri et al., 2014). Se ha usado el tipo de validez de contenido, porque, en ella se requiere el Juicio de 3 Expertos, como mínimo para la validación de los instrumentos acorde a la Matriz de validez que ha sido establecida previamente por la universidad.

La validez de criterio, implica comprobar la correspondencia interna entre los ítems y la variable (Hernández Sampieri et al., 2014). Se ha aplicado el

método de Pearson porque permite medir la correlación entre cada ítem con la variable del mismo instrumento, debiendo ser los coeficientes iguales o mayores a 0.21, para considerar cada ítem como válido.

La validez de constructo, consiste en analizar la correspondencia entre los constructos de las dimensiones con la variable (Hernández Sampieri et al., 2014). Se ha seleccionado el método de correlaciones por qué consiste básicamente en correlacionar las dimensiones con la variable del mismo instrumento, si los coeficientes resultan significativos, se confirma la validez de los constructos propuestos en la estructura interna del instrumento.

La confiabilidad de los instrumentos es el coeficiente que mide la consistencia y estabilidad interna de los valores obtenidos por la aplicación de un instrumento (Abanto Vélez, 2015). Se ha seleccionado el procedimiento de consistencia interna y el estadístico Alfa de Cronbach porque permitió determinar la consistencia total de las puntuaciones asignadas por la muestra de sujetos, recogidas por el instrumento.

Tabla 3.

*Confiabilidad de instrumentos*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Trabajo en equipo	,980	24
V2: Clima organizacional	,958	30

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5 Procedimientos**

Los datos se recogieron del siguiente modo: Se construyó 2 instrumentos precodificados. Se sometieron los instrumentos a proceso de validación de contenido por el asesor y 2 expertos más. Se construyeron los 2 cuestionarios en formato digital. Se aplicó prueba piloto en otra institución para comprobar la confiabilidad, como la validez de criterio y de constructo de los instrumentos. Se solicitó el consentimiento informado de los colaboradores. Se aplicaron los cuestionarios electrónicos a la muestra seleccionada. Se solicitó la autorización al rector de otra institución con sujetos de las mismas características para aplicar la prueba piloto. Se

coordinó con el rector de la institución educativa. Los procedimientos para el recojo de los datos se realizaron de esa forma porque siguen los pasos del método científico respetando los aspectos éticos de la investigación.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El análisis descriptivo, es analizar mediante estadísticos descriptivos una agrupación de datos tomados de una muestra (Hernández Sampieri et al., 2014). Mediante la estadística descriptiva se da respuesta a los objetivos de investigación, presentando los resultados descriptivos en tablas cruzadas detallando las frecuencias y los porcentajes.

El análisis inferencial, en comprobar las hipótesis mediante pruebas estadísticas para deducir las conclusiones (Hernández Sampieri et al., 2014). Mediante la estadística inferencial se calculan los grados de relación y se prueban las hipótesis planteadas, utilizando estadísticos de prueba.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los criterios de los aspectos éticos nacionales son: honestidad, independencia, e imparcialidad.

Los criterios de aspectos éticos internacionales son: se validaron los instrumentos por 3 expertos y aplicó una prueba piloto para establecer la confiabilidad de los mismos, para contar con instrumentos válidos y confiables. Se solicitó de manera formal al rector de la institución, la autorización para aplicar los instrumentos investigativos en la muestra de estudio seleccionada. Se ha respetado los derechos de cada autor aplicando el estilo APA de la séptima edición. Se ha aplicado el consentimiento informado a los sujetos para garantizar la participación voluntaria. Se ha considerado el anonimato de los sujetos estudiados. Se ha respetado la veracidad de los resultados.

Los principios éticos utilizados son: Beneficencia, es el principio orientado hacia el bien, el cual garantiza a los sujetos o institución, que los resultados de la investigación los beneficia de manera directa o indirecta; No maleficencia, es el principio que garantiza que los sujetos de la muestra no sufrirán ningún daño físico, ni psicológico. Autonomía, principio que

garantiza que los sujetos involucrados en la investigación, son libres de decidir en participar o no en el estudio investigativo; Justicia, es el principio que implica la distribución justa y equitativa de la muestra y del empleo de los recursos; se ha seleccionado los criterios y principios más importantes para garantizar el cumplimiento de aspectos éticos en esta investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Objetivo general

Establecer la correlación entre trabajo en equipo y clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*V1 Trabajo en Equipo\*V2 Clima Organizacional*

	V2 Clima Organizacional			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>84.6%</b>	10.3%	94.9%
	Bajo		2.6%	2.6%
	Medio		2.6%	2.6%
	Total	84.6%	15.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 4, el **84,6%** de los docentes de la muestra calificaron las variables trabajo en equipo y clima organizacional en el nivel alto.

El 10,3% calificó en el rango alto al trabajo en equipo y en el rango medio al clima organizacional.

Un 2,6% calificó a la variable 1 en el rango bajo y a la variable 2 en el rango medio.

Finalmente, otro 2,6% calificó ambas variables en nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo 1

Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la autorrealización en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 5.

### *V1 Trabajo en Equipo \*D1 Autorrealización*

	Nivel	D1 Autorrealización			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>71.8%</b>	2.6%	20.5%	94.9%
	Bajo			2.6%	2.6%
	Medio			2.6%	2.6%
	Total	71.8%	2.6%	25.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 5, el **71,8%** de los docentes calificaron tanto a la variable trabajo en equipo como a la dimensión autorrealización de la segunda variable en el nivel alto.

El 20,5% calificó a la primera variable en el rango alto y a la primera dimensión de la variable 2 en el rango medio.

Un 2,6% calificó a la variable 1 en el rango alto y a la dimensión 1 de la segunda variable en el rango bajo.

Otro 2,6% calificó en el rango bajo a la primera variable y a la primera dimensión de la segunda variable en el rango medio.

Finalmente, otro 2,6% calificó en el nivel medio tanto a la primera variable como a la dimensión 1 de la segunda variable.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la primera variable como para la dimensión 1 de la segunda variable.

## Objetivo 2

Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y el involucramiento laboral en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 6.

### *V1 Trabajo en Equipo \*D2 Involucramiento Laboral*

	D2 Involucramiento Laboral			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>84.6%</b>	10.3%	94.9%
	Bajo		2.6%	2.6%
	Medio	2.6%		2.6%
Total		87.2%	12.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 6, el **84,6%** de los docentes calificaron tanto a la variable trabajo en equipo como a la dimensión involucramiento laboral de la segunda variable en el nivel alto.

El 10,3% calificó en rango medio a la primera variable y a la segunda dimensión de la variable 2 en el rango alto.

Un 2,6% calificó en rango bajo al trabajo en equipo y al involucramiento laboral en rango medio.

Finalmente, el 2,6% calificó en el rango medio a la primera variable y a la segunda dimensión de la variable 2 en rango alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la primera variable como para la dimensión 2 de la segunda variable.

### Objetivo 3

Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la supervisión en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 7.

#### *V1 Trabajo en Equipo \*D3 Supervisión*

		D3 Supervisión		Total
		Nivel		
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>84.6%</b>	10.3%	94.9%
	Bajo		2.6%	2.6%
	Medio		2.6%	2.6%
	Total	84.6%	15.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 7, el **84,6%** de los docentes calificaron tanto a la variable trabajo en equipo como a la dimensión supervisión de la segunda variable en el nivel alto.

El 10,3% calificó en rango alto a la primera variable y a la tercera dimensión de la variable 2 en rango medio.

Un 2,6% calificó en rango bajo a la primera variable y a la tercera dimensión de la segunda variable en rango medio.

Finalmente, el 2,6% calificó en rango medio tanto a la primera variable como a la tercera dimensión de la segunda variable.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la primera variable como para la tercera dimensión de la segunda variable.

#### Objetivo 4

Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y la comunicación en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 8.

#### *V1 Trabajo en Equipo \*D4 Comunicación*

		D4 Comunicación		Total
		Nivel		
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>76.9%</b>	17.9%	94.9%
	Bajo		2.6%	2.6%
	Medio		2.6%	2.6%
Total		76.9%	23.1%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 8, el **76,9%** de los docentes calificaron tanto a la variable trabajo en equipo como a la dimensión comunicación de la segunda variable en el nivel alto.

El 17,9% calificó en rango alto a la primera variable y a la cuarta dimensión de la variable 2 en rango medio.

Un 2,6% calificó en rango bajo a la primera variable y a la cuarta dimensión de la segunda variable en rango medio.

Finalmente, el 2,6% calificó en rango medio tanto al trabajo en equipo como a la comunicación.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la dimensión 4 de la variable 1 como en la variable 2.

## Objetivo 5

Establecer la correlación entre el trabajo en equipo y las condiciones laborales en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 9.

### *V1 Trabajo en Equipo \*D5 Condiciones Laborales*

	D5 Condiciones Laborales			Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>76.9%</b>	17.9%	94.9%
	Bajo		2.6%	2.6%
	Medio		2.6%	2.6%
	Total	76.9%	23.1%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 9, el **76,9%** de los docentes calificaron tanto a la variable trabajo en equipo como a la dimensión condiciones laborales de la segunda variable en el nivel alto.

El 17,9% calificó en rango alto a la primera variable y a la quinta dimensión de la variable 2 en rango medio.

Un 2,6% calificó en rango bajo a la primera variable y a la quinta dimensión de la segunda variable en rango medio.

Finalmente, el 2,6% calificó en rango medio tanto al trabajo en equipo como a las condiciones laborales.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la dimensión 5 de la variable 1 como en la variable 2.

## Prueba de normalidad

Las pruebas de normalidad utilizadas para establecer con que estadístico se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis formuladas, son: Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras de más de 50 sujetos, y Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Los criterios que determinan la normalidad son: Sig. = >  $\alpha$  se acepta  $H_0$  = los valores vienen de una distribución normal, en cambio Sig. <  $\alpha$  se acepta  $H_1$  = los valores no vienen de una distribución normal.

Tabla 10.

### Resultados de las pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo en Equipo	.200	39	.000	.745	39	<b>.000</b>
V2 Clima Organizacional	.125	39	.126	.930	39	<b>.018</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 11.

### Decisión sobre normalidad

Normalidad	
<b>V1 Sig. = 0,000</b>	< $\alpha = 0,05$
<b>V2 Sig. = 0,018</b>	< $\alpha = 0,05$

Tabla 12.

### Aplicación de estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Se usó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos. También, se percibe que los coeficientes de Sig., en ambas variables resultaron menores que el rango de significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que las cifras no vienen de una distribución normal, por lo que correspondió usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>o</sub>: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 13.

<i>Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y V2 Clima Organizacional</i>				
			V1 Trabajo en Equipo	V2 Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1 Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,540**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	39	39
	V2 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,540**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 13, se distingue un Rho de Spearman = **0,540\*\*** y una Sig. de 0,000 < 0.01 valores que señalan que entre trabajo en equipo y clima organizacional se obtuvo correlación moderada y significativa en el rango 0.01; por este resultado estadístico se decidió aceptar la hipótesis afirmativa y rechazándose en consecuencia la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que se comprobó que el trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el clima organizacional.

## Hipótesis 1

H<sub>1</sub>: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la autorrealización en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>01</sub>: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con la autorrealización en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 14.

### *Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D1 Autorrealización*

			V1 Trabajo en Equipo	D1 Autorrealización
Rho de Spearman	V1 Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,615**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	39	39
	D1 Autorrealización	Coefficiente de correlación	,615**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 14, se distingue un Rho de Spearman = **0,615\*\*** y una Sig. de 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo en equipo y la dimensión autorrealización es alta y significativa al rango 0.01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H<sub>1</sub> y rechazar en consecuencia H<sub>0</sub>. Llegando a la conclusión que se comprobó que el trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la dimensión autorrealización.

## Hipótesis 2

H<sub>2</sub>: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con el involucramiento laboral en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>02</sub>: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con el involucramiento laboral en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 15.

### *Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D2 Involucramiento Laboral*

			V1 Trabajo en Equipo	D2 Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	V1 Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,533**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	39	39
	D2 Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	<b>,533**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

### Interpretación:

En la tabla 15, se distingue un Rho de Spearman = **0,533\*\*** y una Sig. de 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo en equipo y la dimensión involucramiento laboral de la variable cultura organizacional es moderada y significativa al rango 0.01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H<sub>2</sub> y rechazar en consecuencia H<sub>0</sub>. Llegando a la conclusión que el trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral.

### Hipótesis 3

H<sub>3</sub>: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la supervisión en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>03</sub>: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con la supervisión en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 16.

#### *Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D3 Supervisión*

			V1 Trabajo en Equipo	D3 Supervisión
Rho de Spearman	V1 Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,422**</b>
		Sig. (bilateral)		.008
		N	39	39
	D3 Supervisión	Coefficiente de correlación	<b>,422**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 16, se distingue un Rho de Spearman = **0,422\*\*** y una Sig. de 0,008 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo en equipo y la dimensión supervisión de la variable clima organizacional es moderada y significativa al rango 0.01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H<sub>3</sub> y rechazar en consecuencia H<sub>0</sub>. Llegando a la conclusión que se comprobó que el trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la dimensión supervisión.

#### Hipótesis 4

H<sub>4</sub>: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la comunicación en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>04</sub>: El trabajo en equipo no se correlaciona significativamente con la comunicación en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 17.

#### *Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D4 Comunicación*

			V1 Trabajo en Equipo	D4 Comunicación
Rho de Spearman	V1 Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,483**</b>
		Sig. (bilateral)		.002
		N	39	39
	D4 Comunicación	Coeficiente de correlación	<b>,483**</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 17, se distingue un Rho de Spearman = **0,483\*\*** y una Sig. de 0,002 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo en equipo y la dimensión comunicación es moderada y significativa al rango 0.01; por este resultado estadístico se decidió aceptar H<sub>4</sub> y rechazar en consecuencia H<sub>0</sub>. Llegando a la conclusión que se comprobó que el trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la dimensión comunicación.



## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha comprobado la existencia de correlación significativa obtenida entre el trabajo en equipo con el clima organizacional y con sus dimensiones.

El trabajo en equipo se fundamenta en primer lugar por el Modelo 3P y 3C propuesto por Franco Gutiérrez (2004) que considera seis factores clave como participación, proceso, propósito, comunicación, confianza y compromiso para establecer el desempeño y la producción en los equipos de trabajo. En segundo lugar, se apoya en el Modelo de Benie Crawford (1987) quien desarrolló un modelo centrado en el estudio del trabajo en equipo en las entidades, centrándose en actividades de liderazgo en equipo como: tareas, visión, soporte social. Propuso 8 roles de equipo, centrados en el análisis de los trabajos en equipo organizacionales.

El clima organizacional en primer lugar se fundamenta por el Enfoque de factores organizacionales, defendido por Jones y James (1979) también por Liwin y Stinger (1967) además por Payne (1976) y Solum (1988) asimismo por Toro (2005) y Méndez (2006) quienes referencian el estudio en las particularidades objetivas de la entidad. Destacan como factores más relevantes: comunicación, difusión de políticas, actividades de control, estándares de evaluación, estructura organizativa, incentivos, motivaciones y orientación hacia resultados. En segundo lugar, se basa en la Teoría del clima laboral de Likert (1965) quien propuso que las conductas de los subalternos dependen de las conductas administrativas de los jefes inmediatos. Asimismo, estableció 3 tipologías de variables que precisan los rasgos del centro educativo e inciden en la percepción individualizada del clima.

Objetivo e hipótesis general:

En los resultados descriptivos generados en la tabla 4, se observa que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la variable clima organizacional. Estos resultados discrepan con lo encontrado en Perú por Ochoa Álvarez (2020) quien concluyó que el 60% de

los docentes se ubicaron en un nivel bajo de trabajo en equipo. También coinciden con lo conseguido en Ambato, Ecuador por Muela Proaño (2015) quien que el 71% manifestaron que ha faltado establecer normativas internas que promuevan el trabajo en equipo. Concluyendo que se demostró la inexistencia de trabajo en equipo. Además, guardan similitud con lo obtenido en Quito, Ecuador por Guevara Pazmiño (2018) quien obtuvo como resultados que la percepción de los trabajadores fue menos favorable en un 45,2%. Concluyendo que no existe un modelo para negociar los conflictos ni tampoco políticas de estímulos institucionales. Asimismo, concuerdan con lo obtenido en Quito, Ecuador por Zhañay Tapia (2017) quien obtuvo como resultado que dentro del clima organizacional se encontró existencia de un alto porcentaje (50%) como fuente de estrés. Concluyendo que este factor si influyó en el clima de la organización.

Vistos los resultados inferenciales obtenidos en la tabla 10, se distingue que se consiguió un Rho de Spearman = 0,540\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_1$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que se comprobó que existe correlación alta, directa y significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. Estos resultados concuerdan con lo obtenido en Pueblo Libre, Perú por Carrasco Campos (2018) quien obtuvo un Rho= 0,772 y  $p= 0,000$ . Concluyendo que se encontró relación directa y significativa entre sus variables. Además, coinciden con lo conseguido en Villa María del Triunfo, Perú por Tanta Tanta (2018) quien obtuvo un  $r= 0,805$  y un  $p < 0,05$ . Concluyendo que existe correlación considerable y significativa entre sus variables. Igualmente, se asemejan a lo obtenido en Zaña, Perú por Carrión Colchado (2018) quien halló una correlación de 0,57. Concluyendo que se obtuvo una correlación moderada. Asimismo, guardan concordancia con lo obtenido en Ventanilla, Callao, Perú por Castañeda Briones (2019) quien obtuvo un  $r= 0.586$  y un  $p = 0.000$ . Concluyendo que existe correlación considerable y significativa entre sus variables. También, tienen similitud con lo encontrado en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo un  $r = 0.934$  y un  $p < 0.05$ . Concluyendo que existe correlación significativa entre sus variables. De igual forma guardan relación con lo obtenido en Trujillo,

Perú por Ruédell Lamela (2017) quien obtuvo un  $r = 0.728$  y un  $p = 0.000$ . Concluyendo que se observó una correlación directa entre sus variables.

Asimismo, el trabajo en equipo ha sido teorizado por Carrasco Campos (2018) quien afirmó que es la labor organizada que desempeñan los trabajadores de una organización integrándose e interactuando en grupos formados con el personal disponible aprovechando las actitudes, habilidades y conocimientos de cada uno para lograr las metas plateadas por la entidad.

Igualmente, el clima organizacional fue teorizado por Gavino Alomía (2018) quien sostuvo que es la impresión mediante los sentidos de los trabajadores sobre el centro educativo respecto a la realidad laboral en función a dimensiones vinculadas con la autorrealización profesional, el involucramiento con las labores asignadas, las acciones de supervisión, la comunicación colaborativa entre compañeros y las condiciones necesarias para trabajar.

#### Objetivo e hipótesis específica 1

De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 5, se distingue que predominó el nivel alto con 71,8% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión autorrealización. Al respecto la autorrealización ha sido teorizada por Odinokaya et al. (2019) como una necesidad básica encaminada a la superación personal permanente; por Clark (2018) como una de las necesidades más importantes de desarrollar en la vida; y por Kudinov et al. (2017) como la que promueve la calidad de vida e influye en las acciones humanas. Estos aportes respaldan el nivel de calificación alto alcanzado en la dimensión autorrealización.

En los resultados inferenciales de la tabla 11, se observa que se consiguió un Rho de Spearman = 0,615\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_1$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que se comprobó la existencia de correlación alta y significativa entre el trabajo en equipo y la autorrealización. Estos resultados concuerdan con lo obtenido en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo una correlación  $r = 0.381$  entre la primera variable con la

dimensión autorrealización. Concluyendo que se comprobó la existencia de correlación baja y significativa.

#### Objetivo e hipótesis específica 2

De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 6, se observa que predominó el nivel alto con 84,6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión involucramiento laboral. Al respecto el involucramiento laboral ha sido teorizado por Alonso et al. (2020) quienes afirman que este requiere un grado de interés, conocimientos y participación activa de los trabajadores; y por Espinoza Herrera (2016) quien sostuvo que el involucramiento exige que los trabajadores participen de manera comprometida. Estos aportes sustentan la calificación alta alcanzada en la dimensión involucramiento laboral.

En los resultados inferenciales de las tablas 12, se observa que se consiguió un Rho de Spearman = 0,533\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_2$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que existe correlación alta, directa y significativa entre el trabajo en equipo y el involucramiento laboral. Estos resultados coinciden con lo obtenido en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo una correlación  $r = 0,560$  entre la primera variable con la dimensión involucramiento laboral. Concluyendo que se comprobó la existencia de correlación moderada y significativa.

#### Objetivo e hipótesis específica 3

De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 7, se observa que predominó el nivel alto con 84,6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión supervisión. Al respecto la supervisión ha sido teorizada por Khun-Inkeeree et al. (2020) como una función que condiciona el desempeño docente y el mejoramiento de los aprendizajes; por Ajduković (2020) como la función primordial de garantizar la calidad del trabajo ante los usuarios, brindando apoyo y orientación a los subordinados; y por Hoque et al. (2020) como una estrategia que mejora el desempeño y las prácticas pedagógicas. Estos aportes respaldan el nivel alto alcanzado en la dimensión supervisión.

En los resultados inferenciales de las tablas 13, se observa que se logró un Rho de Spearman = 0,422\*\* con una Sig.= 0,008 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_3$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que se comprobó existencia de correlación alta, directa y significativa entre el trabajo en equipo y la supervisión. Estos resultados guardan concordancia con lo obtenido en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo una correlación  $r = 0,373$  entre la primera variable con la dimensión supervisión. Concluyendo que se comprobó la existencia de correlación baja y significativa.

#### Objetivo e hipótesis específica 4

De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 8, se observa que predominó el nivel alto con 76,9% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión comunicación. Al respecto la comunicación ha sido teorizada por Costa-Sánchez & López-García (2020) como una comunicación adecuada que genera confianza y prestigio, mientras que la comunicación rápida es empática, segura y reduce los estados emocionales; por Xifra, (2020) como la que promueve cambios internos organizacionales que requieren acciones estratégicas rápidas y responsables; y por Segura-Mariño et al. (2020) como una comunicación interactiva ventajosa, rápida, permite interactuar directamente con el público. Estos aportes respaldan el nivel alto alcanzado en la dimensión comunicación.

En los resultados inferenciales de las tablas 14, se observa que se consiguió un Rho de Spearman = 0,483\*\* con una Sig.= 0,002 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_4$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que se comprobó existencia de correlación alta, directa y significativa entre el trabajo en equipo y la comunicación. Estos resultados tienen similitud con lo obtenido en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo una correlación  $r = 0,494$  entre la primera variable con la dimensión comunicación. Concluyendo que se comprobó la existencia de correlación moderada y significativa.

## Objetivo e hipótesis específica 5

De los resultados descriptivos mostrados en la tabla 9, se observa que predominó el rango alto con 76,9% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión condiciones laborales. Al respecto las condiciones laborales han sido teorizadas por Budiharso & Tarman (2020) quienes afirman se requieren condiciones laborales alentadoras y saludables para retener docentes excelentes en una institución; por Toropova et al. (2020) quienes afirman que la carga laboral, la cooperación de los docentes y la disciplina estudiantil son aspectos importantes de las condiciones laborales; y por Lumbreras-Guzmán et al. (2020) como factores de bienestar para los trabajadores que inciden en su productividad. Estos aportes respaldan el nivel alto alcanzado en la dimensión condiciones laborales.

En los resultados inferenciales de las tablas 15, se observa que se consiguió un Rho de Spearman = 0,483\*\* con una Sig.= 0,002 < 0,01 por estos resultados estadísticos se decidió aceptar  $H_5$  y rechazar en consecuencia  $H_0$ , concluyendo que se comprobó existencia de correlación alta, directa y significativa entre el trabajo en equipo y las condiciones laborales. Estos resultados se asemejan con lo obtenido en Huánuco, Perú por Gavino Alomía (2018) quien obtuvo una correlación  $r = 0,584$  entre la primera variable con la dimensión condiciones laborales. Concluyendo que se comprobó la existencia de correlación moderada y significativa.

En todos los casos se encontró que el trabajo en equipo estuvo correlacionado de modo significativo tanto con el clima organizacional como con cada una de sus cinco dimensiones propuestas. En ese sentido los hallazgos hallados se discutieron con los trabajos previos y las posturas de los diversos enfoques, modelos y teorías encontrados en la literatura científica que fundamentaron epistemológicamente las dos variables abordadas en el presente trabajo investigativo.

Finalmente, este trabajo de investigación constituye un aporte actualizado al conocimiento que servirá a otros investigadores como referente para el desarrollo de investigaciones en otros contextos educativos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,540\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la variable clima organizacional. Se infiere que ambos resultados se complementan mostrando tanto la correlación entre las variables como los niveles de calificación que predominaron en ellas.
2. Se ha establecido que existe correlación significativa entre trabajo en equipo y la autorrealización en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,615\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 71.8% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión autorrealización. Se infiere que ambos resultados complementan la correlación alta y significativa encontrada entre el trabajo en equipo y la autorrealización.
3. Se ha establecido que existe correlación significativa entre trabajo en equipo y el involucramiento laboral en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,533\*\* con una Sig.= 0,000 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión involucramiento laboral. Se infiere que ambos resultados complementan la correlación moderada y significativa encontrada entre el trabajo en equipo y el involucramiento laboral.
4. Se ha establecido que existe correlación significativa entre trabajo en equipo y la supervisión en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,422\*\* con una Sig.= 0,008 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión supervisión. Se infiere que ambos resultados complementan la correlación

moderada y significativa encontrada entre el trabajo en equipo y la supervisión.

5. Se ha establecido que existe correlación significativa entre trabajo en equipo y la comunicación en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,483\*\* con una Sig.= 0,002 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 76.9% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión comunicación. Se infiere que ambos resultados complementan la correlación moderada y significativa entre el trabajo en equipo y la comunicación.
6. Se ha establecido que existe correlación significativa entre trabajo en equipo y las condiciones laborales en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, durante el 2020, obteniendo un Rho de Spearman = 0,483\*\* con una Sig.= 0,002 < 0,01. Los resultados también revelaron que predominó el nivel alto con 76.9% tanto en la variable trabajo en equipo como en la dimensión condiciones laborales. Se infiere que ambos resultados complementan la correlación moderada y significativa entre el trabajo en equipo y las condiciones laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al rector de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para fortalecer el trabajo en equipo mejorar más el clima laboral, puesto que ambas variables lograron un 84.6% de calificación alta, pero falta todavía que el 15.4% logre ubicarse en esta categoría.
2. Se recomienda al rector y personal docente de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para fortalecer la autorrealización, en el personal, puesto que esta dimensión ha logrado un 71.8% de calificación alta, pero falta todavía que el 28.2% logre ubicarse en esta categoría.
3. Se recomienda al rector y personal docente de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para promover el involucramiento laboral, en el personal, puesto que esta dimensión ha logrado un 84.6% de calificación alta, pero falta todavía que el 15.4% logre ubicarse en esta categoría.
4. Se recomienda al rector y personal docente de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para retroalimentar la supervisión, en el personal, puesto que esta dimensión ha logrado un 84.6% de calificación alta, pero falta todavía que el 15.4% logre ubicarse en esta categoría.
5. Se recomienda al rector y personal docente de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para fortalecer la comunicación entre todo el personal, puesto que esta dimensión ha logrado un 76.9% de calificación alta, pero falta todavía que el 23.1% logre ubicarse en esta categoría.
6. Se recomienda al rector y personal docente de la unidad educativa "Salitre" de Guayaquil, implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales, en el personal, puesto que esta dimensión ha logrado un 76.9% de calificación alta, pero falta todavía que el 23.1% logre ubicarse en esta categoría.

## REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. I. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Universidad César Vallejo.
- Ajduković, M. (2020). Supervizija "Na Daljinu" u vrijeme covid-19 Krize: Hrvatska Perspektiva Sažetak. *Ljetopis Socijalnog Rada*.  
<https://doi.org/orcid.org/0000-0002-0561-9908>
- Alonso, M., Díaz, E., Bordallo, J., Cantabrana, B., & Hidalgo, A. (2020). Distribution of research competencies in Medical Degree modules. *Educacion Medica*.  
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.11.004>
- Aristizabal-Almanza, J. L., Ramos-Monobe, A., & Chirino-Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electronica Educare*, 22(1), 1–26.  
<https://doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. (3a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bashan, B., & Holsblat, R. (2017). Reflective journals as a research tool : The case of student teachers ' development of teamwork. *Cogent Education*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1374234>
- Bermudez, H. L. (2017). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detal. *Contaduria y Administracion*, 62(1), 262–278.  
<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.10.004>
- Bermúdez, H. L. (2020). El voice picking: una organización del trabajo que atenta contra la subjetividad del trabajador. El caso de una cadena de comercio de la alimentación al detal. *Innovar*, 30(76), 37–50.  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85193>
- Budiharso, T., & Tarman, B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115. <https://doi.org/10.29333/ejecs/306>
- Carrasco Campos, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal*

*administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018.*  
[Tesis doctoral, Doctorado en Educación]. Universidad César Vallejo.

Carrión Colchado, B. J. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Region Lambayeque año 2018.* [Tesis de grado, Maestría con mención en Psicología Organizacional]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3829/BC-TES-TMP-2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castañeda Briones, L. E. (2019). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018.* [Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo.

Castellaro, M., & Peralta, N. S. (2020). Pensar el conocimiento escolar desde el socioconstructivismo: Interacción, construcción y contexto. *Perfiles Educativos*, 42(168), 140–156.  
<https://doi.org/10.22201/IIISUE.24486167E.2020.168.59439>

Castellaro, M., Soledad Peralta, N., & Curcio, J. M. (2020). Estudio secuencial de la interacción sociocognitiva durante la resolución de problemas lógicos. *CES Psicología*, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.1.1>

Chahar, B., Hatwal, V., & Sen, S. (2019). Employees training and its impact on learning and creativity: Moderating effect of organizational climate. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 430–439.  
[https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.33](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.33)

Clark, S. (2018). Narrative, Self-Realization, and the Shape of a Life. *Ethical Theory and Moral Practice*, 21(2), 371–385. <https://doi.org/10.1007/s10677-018-9885-7>

Costa-Sánchez, C., & López-García, X. (2020). Comunicación y crisis del coronavirus en España. Primeras lecciones. *El Profesional de La Información*, 29(3), 1–14. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.04>

Destler, K. N. (2017). A matter of trust: Street level bureaucrats, organizational climate and performance management reform. *Journal of Public*

*Administration Research and Theory*, 27(3), 517–534.  
<https://doi.org/10.1093/jopart/muw055>

Devi, K. M., & Singh, W. C. (2020). Hospital staff perception of structural organizational climate dimension. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 8(2), 744–755. <https://doi.org/10.18510/HSSR.2020.8283>

Espinoza Herrera, R. (2016). Una mirada al involucramiento paterno: participación de los hombres jefes de hogar de la Gran Área Metropolitana de Costa Rica en actividades de cuidado directo / A look at paternal involvement: the participation of male heads of household in the Greater. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 31(2), 301. <https://doi.org/10.24201/edu.v31i2.1590>

Fathi, M., Ghobakhloo, M., & Syberfeldt, A. (2019). An interpretive structural modeling of teamwork training in higher education. *Education Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.3390/educsci9010016>

Franco Gutiérrez, C. A. (2004). Modelos para el análisis y diagnóstico de equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, 20 (91), 35–48. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v20n91/v20n91a02.pdf>

Galera, F. L. (2014). Organización laboral y sistemas de participación en la industria auxiliar del automóvil en Cataluña. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 20(3), 140–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.06.001>

Gavino Alomía, A. A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*. [Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo.

Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de grado, Maestría en Investigación en Educación]. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>

Hamzah, D. S., Ibrahim, M. S., & Ghavifekr, S. (2018). Change orientation and organizational climate: Experience from Malaysian primary schools.

- Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 83–109.  
<https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.5>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, R. F., Muñoz, F. C., & Salazar, L. A. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formacion Universitaria*, 10(5), 49–61. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. (2020). Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020925501>
- Innerarity, C. (2016). *Ciudadanía, integración y universalismo: análisis y evaluación normativa de los programas de integración cívica en Alemania y Francia desde una perspectiva liberal*. 39–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21308/recp.41.02>
- Khun-Inkeeree, H., Mahmood, M. H. H., Haji-Mohd-Noor, S. S., Kasa, M. D., Yaakob, M. F. M., Omar-Fauzee, M. S., & Sofian, F. N. R. M. (2020). Increasing teachers' self-efficacy through regular teaching and learning supervision. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3002–3013. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080729>
- Kudinov, S. I., Kudinov, S. S., Kudinova, I. B., & Mikhailova, O. B. (2017). The role of persistence in students' self-realization. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 5(2), 19–26. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE1702019K>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Marcela, L., & Durán, L. (2020). Bajo estos principios se pretende encaminar el

- estudio del uso de. *Revista Signa*, 29(2020), 203–221.
- Muela Proaño, S. O. (2015). *El trabajo en equipo y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de negocios de la cooperativa CACPET*. [Tesis de grado, Maestría en Gestión Financiera]. Universidad Técnica de Ambato.
- Nicomedes Teodoro, E. N. (2018). *Tipos de investigación*. 1–4. <http://biblioteca.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Núñez-Muñoz, C. G., Peña-Ochoa, M., González-Niculcar, B., & Ascorra-Costa, P. (2020). A view from the inclusion to the scholar integration program in chilean rural schools: An analysis of cases. *Revista Colombiana de Educacion*, 1(79), 347–368. <https://doi.org/10.17227/RCE.NUM79-9725>
- Ochoa Alvarez, G. M. (2020). *Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019*. [Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo.
- Odinokaya, M., Kreпкаia, T., Sheredekina, O., & Bernavskaya, M. (2019). The culture of professional self-realization as a fundamental factor of students' internet communication in the modern educational environment of higher education. *Education Sciences*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/educsci9030187>
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1–21. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Pérez-Ferra, M., Sierra-Arizmendiarrreta, B., & Quijano-López, R. (2018). Perception and beliefs of the students of first grade in early childhood and primary education in Jaén and Oviedo, about the 'teamwork' competence. *Profesorado*, 22(3), 9–29. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7988>
- Plotnikova, N. F., & Strukov, E. N. (2019). Integration of teamwork and critical thinking skills in the process of teaching students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.18844/cjes.v14i1.4031>

- Puentes Caballero, A. F. (2016). *La problemática del trabajo en equipo en el departamento administrativo de planeación del municipio de Garzón-Huila*. [Tesis de grado, Título de Especialista en Alta Gerencia]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Rashid, A. M. (2020). Relationship between learning environment and teamwork skills among final year students of vocational colleges. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1 A), 104–111. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081314>
- Ros Guasch, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis doctoral, Doctorado en Psicología Social]. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ruédell Lamela, D. G. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo - 2017*. [Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos\\_PMI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1)
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santa Cruz Terán, F. F., Durán Llaro, K. L., Luján Johnson, G., Yengle Ruiz, C., & Luna Rioja, C. H. (2017). *Metodología de la Investigación I y II. Guía de aprendizaje para maestría*. Universidad César Vallejo.
- Segura-Mariño, A. G., Paniagua-Rojano, F. J., & Piñeiro-Naval, V. (2020). Interactive communication on university websites in Ecuador. *Revista de Comunicacion*, 19(1), 259–273. <https://doi.org/10.26441/RC19.1-2020-A15>
- Sidelnikova, T. T. (2018). Resources and risks of moderation as an interactive method of furthering teamwork skills among students of higher education institutions. *Integration of Education*, 22(2), 369–382. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.091.022.201802.369-382>
- Silveira, J. L. G. C. da, Kremer, M. M., Silveira, M. E. U. C. da, & Schneider, A. C. T. de C. (2020). Percepções da integração ensino-serviço-comunidade:

- contribuições para a formação e o cuidado integral em saúde. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 24, 1–17. <https://doi.org/10.1590/interface.190499>
- Simons, A., Riedel, N., Toelch, U., Hendriks, B., Müller-Ohlaun, S., Liebenau, L., Ambrasat, J., Dirnagl, U., & Reinhart, M. (2020). Assessing the Organizational Climate for Translational Research with a New Survey Tool. *Science and Engineering Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00234-0>
- Song, W., Wang, G. Z., & Ma, X. (2020). Environmental innovation practices and green product innovation performance: A perspective from organizational climate. *Sustainable Development*, 28(1), 224–234. <https://doi.org/10.1002/sd.1990>
- Soria-Barreto, K. L., & Cleveland-Slimming, M. R. (2020). Perception of first year commercial engineering students on critical thinking and teamwork competencies. *Formacion Universitaria*, 13(1), 103–114. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100103>
- Tanta Tanta, S. E. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. [Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 00(00), 1–27. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2009). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 9 (1), 179–190.
- Xifra, J. (2020). Corporate communication, public relations and reputational risk management in the days of covid-19. *Profesional de La Informacion*, 29(2), 1–18. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.mar.20>
- Yengle Ruiz, C. (2014). *Métodos estadísticos. Guía de aprendizaje*. Universidad César Vallejo.

Yu, H., Shen, Z., Miao, C., Leung, C., Chen, Y., Fauvel, S., Lin, J., Cui, L., Pan, Z., & Yang, Q. (2017). Data Descriptor: A dataset of human decision-making in teamwork management. *Scientific Data*, 4, 1–12. <https://doi.org/10.1038/sdata.2016.127>

Zhañay Tapia, J. A. (2017). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de grado, Maestría en Seguridad y Salud Laboral]. Universidad Central del Ecuador.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título:** Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo en Equipo	"Es una organización de trabajo, donde existe desempeño laboral a cambio de un reconocimiento monetario, y que significa para la organización disponer de los recursos humanos propios y externos que estén en posesión de determinados conocimientos, habilidades y aptitudes, permitiendo al individuo en un determinado contexto adaptarse y alcanzar las metas propuestas o planificadas por la organización, sus dimensiones son: integración, organización e interacción" (Carrasco, 2018).	Consiste en organizar el trabajo con los recursos humanos disponibles, y se mide a través de las dimensiones: integración, organización e interacción.	Dimensión 1: Integración (Núñez-Muñoz et al., 2020).	Indicador 1: Conocimiento y experiencia del personal	De intervalo
				Indicador 2: Identificación de las habilidades del personal	
			Dimensión 2: Organización (Galera, 2014).	Indicador 1: Establecimiento de objetivos	
				Indicador 2: Plan de contingencia	
				Indicador 3: Definición de responsabilidades al personal para llegar a la meta	
			Dimensión 3: Interacción (Castellaro & Peralta, 2020).	Indicador 1: Interacción con las expectativas	
				Indicador 2: Relación con integrantes del equipo	
Indicador 3: Relación entre trabajadores					
	Indicador 4: Capacidad de resolver conflictos				

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 2: Clima Organizacional	"Es la percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a la autorrealización, involucramiento laboral con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones" (Gavino, 2018).	Consiste en percibir el ambiente laboral, y se mide mediante las dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Dimensión 1: Autorrealización (Odinokaya et al., 2019).	Indicador 1: Oportunidades de desarrollo profesional	De intervalo
				Indicador 2: Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño	
				Indicador 3: Innovación profesional	
			Dimensión 2: Involucramiento laboral (Alonso et al., 2020).	Indicador 1: Compromiso institucional	
				Indicador 2: Cumplimiento de actividades	
				Indicador 3: Identidad institucional	
				Indicador 4: Calidad de vida	
			Dimensión 3: Supervisión (Khun-Inkeeree et al., 2020).	Indicador 1: Orientación continua	
				Indicador 2: Asesoramiento y acompañamiento pedagógico	
				Indicador 3: Actividades de planificación	
			Dimensión 4: Comunicación (Costa-Sánchez & López-García, 2020).	Indicador 1: Comunicación abierta y flexible	
				Indicador 2: Motivación intrínseca y extrínseca	
				Indicador 3: Integración laboral	
			Dimensión 5: Condiciones laborales (Lumbreras-Guzmán et al., 2020).	Indicador 1: Cooperación laboral	
				Indicador 2: Trabajo en equipo	
	Indicador 3: Objetivos integradores				
	Indicador 4: Oportunidades laborales				

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

### Instrumento 1: Cuestionario de Trabajo en Equipo

Estimado(a) docente opina sobre el **trabajo en equipo** realizado en tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. En completo desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
<b>DIMENSION 1: INTEGRACION</b>						
<b>INDICADOR: Conocimiento y experiencia del personal</b>						
1	¿Considera usted que el respeto por los conocimientos del compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que el respeto por las capacidades obtenidas por el compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que la confianza en la experiencia que cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Identificación de las habilidades del personal</b>						
4	¿Cree usted que cuando el grupo identifica sus habilidades personales motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto motivan a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que el conocimiento de las habilidades que posee el compañero del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Establecimiento de objetivos</b>						
7	¿Cree usted que el conocimiento de los objetivos por cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que plantearse objetivos a corto plazo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que plantearse objetivos a largo plazo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b>						
<b>INDICADOR: Plan de contingencia</b>						
10	¿Considera usted que poseer un plan de contingencia por parte de la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que la resolución del problema ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que la colaboración del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que el manejo apropiado del grupo ante una emergencia en la organización motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Definición de responsabilidades al personal para llegar a la meta</b>						
14	¿Considera usted que el buen desarrollo de la responsabilidad encomendada a cada integrante del grupo de trabajo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la consecución de logros en grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que el tener un líder que conduzca a la lograr los objetivos motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 3: SEGURIDAD</b>						
<b>INDICADOR: Interacción con las expectativas</b>						
17	¿Considera usted que el interés que le pone el equipo en lograr las metas plasmadas motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted que el compromiso conjunto del equipo en lograr las metas plasmadas motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Relación con integrantes del equipo</b>						
19	¿Usted cree que la buena relación entre los integrantes del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
20	¿Usted cree que la buena percepción de los integrantes del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Relación entre trabajadores</b>						
21	¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores de la institución motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
22	¿Usted considera que la buena relación entre los trabajadores con el personal a cargo del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Capacidad de resolver conflictos</b>						
23	¿Usted considera que la eficacia en la resolución de conflictos motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
24	¿Usted considera que la intervención de todo el equipo para resolver un problema motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Trabajo en Equipo

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Trabajo en Equipo</b>	
<b>2</b>	Autora	Ochoa Jiménez, Augusto Guillermo	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir el trabajo en equipo mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	15 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	Nº de ítems	24	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Integración: 6 ítems D2: Organización: 10 ítems D3: Seguridad: 8 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		En completo desacuerdo	1
		En desacuerdo	2
		Parcialmente de acuerdo	3
		De acuerdo	4
		Muy de acuerdo	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	24-56
	Medio	2	57-88
	Alto	3	89-120

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2: Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado (a) docente opina sobre el **clima organizacional** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Oportunidades de desarrollo profesional</b>						
1	¿Consideras que existen oportunidades continuas de progresar en la institución?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño</b>						
2	¿Consideras que en la institución se valora periódicamente los altos niveles de desempeño de los trabajadores?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que en la institución los supervisores a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados?	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que las actividades frecuentes en las que trabajas dentro de la institución te permiten desarrollarte?	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Innovación profesional</b>						
6	¿Consideras que en la institución se promueve continuamente la generación de ideas innovadoras?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
<b>INDICADOR: Compromiso institucional</b>						
7	¿Demuestras tu compromiso para contribuir al éxito institucional?	1	2	3	4	5
8	¿Consideras que en la institución cada trabajador garantiza sus niveles de compromiso con el trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Consideras que los trabajadores a menudo demuestran compromiso con la institución?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Cumplimiento de actividades</b>						
10	¿Consideras que cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Identidad institucional</b>						
11	¿Consideras que la institución difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Calidad de vida</b>						
12	¿Consideras que la institución ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Orientación continua</b>						
13	¿Consideras que los superiores jerárquicos orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución?	1	2	3	4	5
14	¿Consideras que en la institución se orientan continuamente los métodos de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Asesoramiento y acompañamiento pedagógico</b>						
15	¿Consideras que en la institución recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que el acompañamiento que se hace del trabajo dentro de la institución ayuda a mejorar las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Actividades de planificación</b>						
17	¿Consideras que la institución dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades?	1	2	3	4	5
18	¿Consideras que en la institución el trabajo se realiza en función a los planes establecidos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Comunicación abierta y flexible</b>						
19	¿Consideras que la institución comunica abiertamente la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que existe una comunicación flexible dentro de los grupos de trabajo que se forman en la institución?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comunicación intrínseca y extrínseca</b>						
21	¿Consideras que en la institución se interacciona con personas de mayor jerarquía?	1	2	3	4	5
22	¿Consideras que la institución fomenta la comunicación interna permanente?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Integración laboral</b>						
23	¿Consideras que el supervisor normalmente escucha los planteamientos integradores que le hacen?	1	2	3	4	5
24	¿Consideras que en la institución existe colaboración integradora entre el personal de las diversas oficinas?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>						
<b>INDICADOR: Cooperación laboral</b>						
25	¿Consideras que en la institución los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Trabajo en equipo</b>						
26	¿Consideras que los objetivos de trabajo plantean retos alcanzables en el equipo?	1	2	3	4	5
27	¿Trabajas que el grupo con el que trabajas funciona como un equipo bien integrado?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Objetivos integradores</b>						
28	¿Consideras que los objetivos de trabajo están integrados con la visión de la institución?	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Oportunidades laborales</b>						
29	¿Consideras que la institución facilita la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	1	2	3	4	5
30	¿Consideras que en la institución se promueven oportunidades internas para la ocupación de los diversos cargos?	1	2	3	4	5

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica del Cuestionario de Clima Organizacional

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Clima Organizacional</b>	
<b>2</b>	Autora	Ochoa Jiménez, Augusto Guillermo	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir el clima organizacional mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	20 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	Nº de ítems	30	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1 Autorrealización (6 ítems) D2 Involucramiento laboral (6 ítems) D3 Supervisión (6 ítems) D4 Comunicación (6 ítems) D5 Condiciones laborales (6 ítems)	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	30-70
	Medio	2	71-110
	Alto	3	111-150

Fuente: Elaboración propia



## VALIDEZ DE CONTENIDO DE VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL: "Es la percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a la autorrealización, involucramiento laboral con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones". (Gavino, 2018).	Autorrealización	Oportunidades de desarrollo profesional	1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?						x			x	x	x		x			
		Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño	2	¿Se valora los altos niveles de desempeño?													x		x	
			3	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?									x	x	x		x			
			4	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?									x	x	x		x			
			5	¿Se reconocen los logros en el trabajo?									x	x	x		x			
			6	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?									x	x	x		x			
	Involucramiento Laboral	Compromiso institucional	7	¿Se siente comprometido con el éxito de la institución?						x					x		x			
			8	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?									x	x	x		x			
			9	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?									x	x	x		x			
		Cumplimiento de actividades	10	¿Cumplir con las actividades laborales es un tarea estimulante?									x	x	x		x			
			11	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?									x	x	x		x			
			12	¿La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?									x	x	x		x			
	Supervisión	Orientación continua	13	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?						x			x	x	x		x			
			14	¿En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?									x	x	x		x			
		Asesoramiento y acompañamiento pedagógico	15	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?									x	x	x		x			
			16	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?									x	x	x		x			
			17	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?									x	x	x		x			
		Actividades de planificación	18	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?									x	x	x		x			
	Comunicación		Comunicación abierta y flexible	19	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con las tareas encargadas?						x			x	x	x		x		
		20		En los grupos de trabajo. ¿Existe una relación armoniosa?											x		x			
		Motivación intrínseca y extrínseca	21	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?									x	x	x		x			
			22	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?									x	x	x		x			
		Integración laboral	23	¿El supervisor escucha los planteamientos que le hacen?									x	x	x		x			
			24	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?									x	x	x		x			
	Condiciones Laborales	Cooperación laboral	25	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						x			x	x	x		x			
			Trabajo en equipo	26	Los objetivos de trabajo son retadores									x	x	x		x		
		27		El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.											x		x			
		Objetivos integradores	28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución									x	x	x		x			
			29	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.									x	x	x		x			
		Oportunidades laborales	30	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones									x	x	x		x			

### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo en equipo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Trabajo en equipo.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

### Validación de instrumento 2 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima organizacional.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Clima organizacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" de Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Trabajo en equipo.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Trabajo en equipo.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres de la evaluadora:** Salinas La Torre, Eddy Rosario.

**Grado académico de la experta evaluadora:** Magister

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa (X)

**Institución donde labora:** Institución Educativa "Tupac Amaru"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

**Valoración del instrumento:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....  
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre

Experta 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima organizacional.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Clima organizacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres de la evaluadora:** Salinas La Torre, Eddy Rosario.

**Grado académico de la experta evaluadora:** Magister

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa (X)

**Institución donde labora:** Institución Educativa "Tupac Amaru"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

**Valoración del instrumento:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....  
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre

Experta 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Trabajo en equipo.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Trabajo en equipo.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** León Bazán Verónica Cecilia.

**Grado académico del experto evaluador:** Magister en Diseño Curricular.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa (X)

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "Salitre"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 años

**Valoración del instrumento:**

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
X		

Salitre 3 de noviembre del 2020.



.....  
Mg. León Bazán Verónica Cecilia

Experta 3

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima organizacional.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Clima organizacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** León Bazán Verónica Cecilia.

**Grado académico del experto evaluador:** Magister en Diseño Curricular.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa (X)

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "Salitre"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 años

**Valoración del instrumento:**

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
X		

Salitre 3 de noviembre del 2020.



.....  
Mg. León Bazán Verónica Cecilia

Experta 3



		V2 Clima Organizacional																														
		D1 Autorrealización					D2 Involucramiento Laboral					D3 Supervisión					D4 Comunicación					D5 Condiciones Laborales										
Muestra		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
4	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	
6	5	3	2	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
7	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
8	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
10	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	1	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	
13	5	5	3	5	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
14	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
18	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
19	4	4	2	5	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
21	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	
22	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
23	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
24	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
28	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
33	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	
35	5	2	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
36	5	3	3	5	2	2	5	4	3	4	1	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	
37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
38	2	4	1	3	1	3	5	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	

Suma de Ítems V2	150
	136
	125
	138
	130
	124
	133
	146
	142
	145
	150
	99
	140
	137
	147
	104
	148
	126
	117
	134
	136
	140
	136
	129
	111
	150
	137
	137
	86
	149
	126
	119
	128
	126
	103
	98
	128
	108
	118

Validez de
Criterio de
Pearson
Valido: = ó > a 0.21
0.43
0.71
0.65
0.57
0.73
0.77
0.61
0.61
0.56
0.50
0.71
0.76
0.70
0.78
0.70
0.80
0.74
0.70
0.65
0.56
0.66
0.74
0.78
0.70
0.65
0.56
0.66
0.74
0.78

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	<b>,981**</b>	<b>,988**</b>	<b>,974**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	<b>,981**</b>	1	<b>,964**</b>	<b>,930**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	<b>,988**</b>	<b>,964**</b>	1	<b>,937**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	<b>,974**</b>	<b>,930**</b>	<b>,937**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	<b>,876**</b>	<b>,890**</b>	<b>,901**</b>	<b>,942**</b>	<b>,942**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	<b>,876**</b>	1	<b>,721**</b>	<b>,723**</b>	<b>,758**</b>	<b>,758**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	<b>,890**</b>	<b>,721**</b>	1	<b>,822**</b>	<b>,762**</b>	<b>,762**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	<b>,901**</b>	<b>,723**</b>	<b>,822**</b>	1	<b>,775**</b>	<b>,775**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D4	Correlación de Pearson	<b>,942**</b>	<b>,758**</b>	<b>,762**</b>	<b>,775**</b>	1	<b>,000**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		0.000
	N	39	39	39	39	39	39
D5	Correlación de Pearson	<b>,942**</b>	<b>,758**</b>	<b>,762**</b>	<b>,775**</b>	<b>,000**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	0.000	
	N	39	39	39	39	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1

### Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	102.49	215.783	.903	<b>.979</b>
Ítem 2	102.56	221.779	.847	<b>.979</b>
Ítem 3	102.54	217.097	.881	<b>.979</b>
Ítem 4	102.62	216.032	.854	<b>.979</b>
Ítem 5	102.87	213.852	.677	<b>.981</b>
Ítem 6	102.49	216.046	.891	<b>.979</b>
Ítem 7	102.51	215.309	.923	<b>.979</b>
Ítem 8	102.85	222.344	.532	<b>.982</b>
Ítem 9	102.95	217.945	.626	<b>.981</b>
Ítem 10	102.56	217.358	.869	<b>.979</b>
Ítem 11	102.67	214.965	.948	<b>.979</b>
Ítem 12	102.56	224.252	.766	<b>.980</b>
Ítem 13	102.59	218.143	.928	<b>.979</b>
Ítem 14	102.56	222.252	.820	<b>.980</b>
Ítem 15	102.67	214.439	.894	<b>.979</b>
Ítem 16	102.38	220.506	.832	<b>.979</b>
Ítem 17	102.49	222.520	.809	<b>.980</b>
Ítem 18	102.46	222.360	.823	<b>.980</b>
Ítem 19	102.51	217.730	.853	<b>.979</b>
Ítem 20	102.59	216.985	.847	<b>.979</b>
Ítem 21	102.46	217.045	.890	<b>.979</b>
Ítem 22	102.51	214.993	.937	<b>.979</b>
Ítem 23	102.56	220.884	.837	<b>.979</b>
Ítem 24	102.72	214.629	.803	<b>.980</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.980</b>	24

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	124.67	253.754	.387	<b>.958</b>
Ítem 2	125.23	244.024	.676	<b>.956</b>
Ítem 3	125.62	242.559	.611	<b>.957</b>
Ítem 4	124.51	252.835	.540	<b>.957</b>
Ítem 5	125.31	241.903	.705	<b>.956</b>
Ítem 6	125.05	243.682	.753	<b>.955</b>
Ítem 7	124.33	253.965	.594	<b>.957</b>
Ítem 8	124.64	251.078	.580	<b>.957</b>
Ítem 9	124.82	249.730	.521	<b>.957</b>
Ítem 10	124.44	255.989	.471	<b>.957</b>
Ítem 11	124.90	240.358	.670	<b>.956</b>
Ítem 12	125.05	241.892	.739	<b>.955</b>
Ítem 13	124.87	243.588	.671	<b>.956</b>
Ítem 14	124.87	246.588	.758	<b>.955</b>
Ítem 15	125.00	246.579	.672	<b>.956</b>
Ítem 16	124.69	248.324	.675	<b>.956</b>
Ítem 17	124.79	246.378	.784	<b>.955</b>
Ítem 18	124.69	248.324	.715	<b>.956</b>
Ítem 19	124.67	249.860	.681	<b>.956</b>
Ítem 20	124.79	250.483	.629	<b>.956</b>
Ítem 21	124.79	251.220	.528	<b>.957</b>
Ítem 22	124.74	245.933	.633	<b>.956</b>
Ítem 23	124.82	243.467	.712	<b>.956</b>
Ítem 24	124.79	240.694	.759	<b>.955</b>
Ítem 25	124.67	249.860	.681	<b>.956</b>
Ítem 26	124.79	250.483	.629	<b>.956</b>
Ítem 27	124.79	251.220	.528	<b>.957</b>
Ítem 28	124.74	245.933	.633	<b>.956</b>
Ítem 29	124.82	243.467	.712	<b>.956</b>
Ítem 30	124.79	240.694	.759	<b>.955</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.958</b>	30

## ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



**SOLICITO:** Autorización para aplicar instrumento de Prueba Piloto

**Señor:** Lic. Lourdes Loor Vaca.

**Director (e) de la Institución Educativa José Mejía Lequerica.**

El Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez, con cedula de identificación C.I.# 0920289352, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi tesis titulada "Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Salitre Guayaquil Ecuador 2020", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Ud. Sr. Directora (e), brindarme las facilidades y emitir la Constancia que me autorice de recojo de datos de la prueba piloto en la I.E bajo su cargo. Por ser de justicia.

Salitre, 05 de noviembre del 2020

*Augusto Ochoa Jiménez*  
Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez

C.I # 0920289352



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA**  
**"JOSÉ MEJÍA LEQUERICA"**  
AMIE: 09H04904  
Correo: [enriquelequerica@hatmail.com](mailto:enriquelequerica@hatmail.com)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN



## AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El Director (e) de la Institución Educativa "José Mejía Lequerica", suscribe la presente:

### AUTORIZA:

A la Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez con C. I. # 0920289352, quién es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titulada: "Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Salitre Guayaquil Ecuador 2020", a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), de la Unidad Educativa "27 de Noviembre".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Salitre, 25 de noviembre del 2020



Ldo. Lourdes Loor Vaca.

Directora (e)



**SOLICITO:** Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

**SEÑOR:** Lic. José Enrique León Jiménez.

**Director de la Unidad Educativa "Salitre"**

El Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez con C. I.# 0920289352, estudiante de la experiencia curricular del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Salitre Guayaquil Ecuador 2020 ", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del Programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de 30 docentes para medir la variable 1 y 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor rector, Lic. José Enrique León Jiménez brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas pretest y postest, en el grupo de docentes de la institución educativa.

Salitre, 05 de Noviembre del 2020.

*Augusto Guillermo Ochoa Jiménez*  
Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez.

C. I. # 0920289352.



**Unidad Educativa "SALITRE"**

CODIGO AMIE: 09HO1908

CORREO ELECTRONICO: [u.e.salitre2015@gmail.com](mailto:u.e.salitre2015@gmail.com)

DIRECCIÓN: Carlos Armando Romero Rodas, Cooperativa Virgen del Carmen



Salitre, 06 de noviembre del 2020.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.**

**SOLICITUD: Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud presentada por el docente Lic. Augusto Guillermo Ochoa Jiménez, estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Tesis del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, quién se encuentra desarrollando su Tesis titulada: "Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Salitre Guayaquil Ecuador 2020", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el PRE TEST y POST TEST y recojo de datos en los docentes de la Institución Educativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



  
Ldo. José Enrique León Jiménez  
Director del Plantel

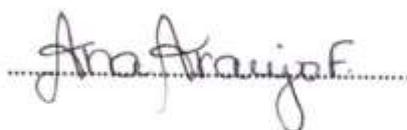
**RECIBIDO**  
UNIDAD EDUCATIVA  
SALITRE  
FIRMA:   
Fecha:  Hora: 

## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ANA MARÍA ARAUJO FLORES, docente de la Unidad educativa, identificada con cedula N°0921571451, de 32 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominado: **“Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en los Docentes de la Unidad Educativa “Salitre” Salitre Guayaquil Ecuador 2020”**, dirigido por Augusto Guillermo Ochoa Jiménez licenciado en ciencias de la educación; con fines de investigación.

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se me examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de educación; no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses; se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad; si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mi compromiso organizacional o gestión educativa en la unidad educativa, se me brindará orientación al respecto.

Salitre, 8 de Noviembre del 2020



ANA MARÍA ARAUJO FLORES

DOCENTE

## ANEXO 6. BASE DE DATOS

V1 Trabajo en Equipo																									V1	Nivel							
D1 Integración						D2 Organización										D3 Seguridad																	
Ítems	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	D3	Nivel			
Muestra	1	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	116	Alto
	2	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39	Alto	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Alto	97	Alto
	3	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	95	Alto
	4	5	4	4	4	4	5	26	Alto	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	Alto	4	4	4	4	5	4	4	2	31	Alto	98	Alto
	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	119	Alto
	6	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	39	Alto	119	Alto
	7	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	8	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	4	5	5	5	5	5	5	5	39	Alto	119	Alto
	9	4	4	4	5	5	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	98	Alto
	10	5	5	5	4	3	4	26	Alto	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	Alto	5	4	5	4	5	5	4	4	36	Alto	106	Alto
	11	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	119	Alto
	12	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	Alto	4	4	5	3	4	4	4	3	31	Alto	96	Alto
	13	5	4	5	5	2	5	26	Alto	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	46	Alto	4	5	4	4	5	5	4	4	35	Alto	107	Alto
	14	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	Alto	5	4	4	4	5	4	5	5	36	Alto	112	Alto
	15	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	16	3	3	4	4	3	3	20	Medio	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32	Medio	3	3	4	4	4	3	4	3	28	Medio	80	Medio
	17	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	117	Alto
	18	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	19	5	4	4	4	3	5	25	Alto	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	41	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	98	Alto
	20	5	4	5	4	4	5	27	Alto	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	Alto	5	5	4	5	5	5	5	4	38	Alto	109	Alto
	21	5	5	5	3	2	5	25	Alto	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	41	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	106	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	119	Alto
	23	5	4	4	4	5	4	26	Alto	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	Alto	5	5	5	5	5	5	4	3	37	Alto	110	Alto
	24	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	94	Alto
	25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Alto	4	4	4	5	4	4	4	4	33	Alto	96	Alto
	26	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	27	4	5	5	5	4	5	28	Alto	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	Alto	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	114	Alto
	28	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	29	1	3	1	1	1	1	8	Bajo	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	18	Bajo	3	3	1	1	1	1	2	1	13	Bajo	39	Bajo
	30	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	119	Alto
	31	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	118	Alto
	32	5	4	4	5	4	5	27	Alto	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45	Alto	5	5	4	4	5	5	5	5	38	Alto	110	Alto
	33	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	120	Alto
	34	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41	Alto	4	5	5	5	5	5	4	4	37	Alto	102	Alto
	35	4	4	4	4	1	5	22	Medio	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	41	Alto	4	4	5	4	4	4	5	4	34	Alto	97	Alto
	36	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	96	Alto
	37	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Alto	116	Alto
	38	4	4	5	3	4	4	24	Alto	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41	Alto	4	4	4	4	4	4	4	5	33	Alto	98	Alto
	39	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	116	Alto

		V2 Clima Organizacional																																									
		D1 Autorrealización					D2 Involucramiento Laboral					D3 Supervisión					D4 Comunicación					D5 Condiciones Laborales					V2 Nivel																
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel	19	20	21	22	23	24	D4	Nivel	25	26	27	28	29	30	D5	Nivel		
Muestra	1	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	150	Alto
	2	5	3	3	5	4	5	25	Alto	5	5	5	5	4	29	Alto	3	3	3	3	5	5	22	Medio	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	136	Alto	
	3	5	3	2	5	3	5	23	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	5	3	3	5	4	4	24	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	125	Alto	
	4	3	5	3	5	5	3	24	Alto	5	5	3	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	3	5	5	28	Alto	5	5	5	3	5	5	28	Alto	138	Alto	
	5	5	4	4	5	4	4	26	Alto	5	5	5	5	4	29	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	3	5	5	4	5	26	Alto	4	3	5	5	4	5	26	Alto	130	Alto	
	6	5	3	2	5	3	3	21	Medio	5	4	4	5	3	25	Alto	4	4	3	5	4	4	24	Alto	5	4	4	5	4	5	27	Alto	5	4	4	5	4	5	27	Alto	124	Alto	
	7	5	3	3	4	5	4	24	Alto	5	5	5	5	4	28	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	4	5	5	5	4	5	28	Alto	4	5	5	5	4	5	28	Alto	133	Alto	
	8	3	4	4	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	146	Alto		
	9	5	4	5	5	4	4	27	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	142	Alto	
	10	5	4	4	5	5	4	27	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	145	Alto		
	11	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	150	Alto		
	12	3	3	3	4	3	3	19	Medio	5	5	4	4	1	2	21	Medio	2	3	3	4	3	4	19	Medio	4	4	3	2	4	3	20	Medio	4	4	3	2	4	3	20	Medio	99	Medio
	13	5	5	3	5	3	5	26	Alto	5	5	2	4	5	26	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	140	Alto		
	14	5	4	2	4	4	4	23	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	4	4	4	5	5	5	27	Alto	4	5	5	5	5	29	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	137	Alto		
	15	5	4	4	5	4	5	27	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	147	Alto		
	16	4	3	3	3	3	3	19	Medio	4	4	3	4	4	23	Alto	3	4	4	3	3	3	20	Medio	3	4	4	4	3	21	Medio	3	4	4	4	3	3	21	Medio	104	Medio		
	17	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	4	5	5	29	Alto	148	Alto		
	18	5	4	4	4	3	4	24	Alto	5	4	5	4	3	2	23	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	4	5	4	5	27	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	126	Alto	
	19	4	4	2	5	3	4	22	Medio	4	3	4	5	2	4	22	Medio	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	117	Alto	
	20	4	5	4	5	5	4	27	Alto	5	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	4	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	134	Alto		
	21	5	4	3	5	4	5	26	Alto	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	4	4	4	5	27	Alto	5	5	3	5	4	5	27	Alto	5	5	3	5	4	5	27	Alto	136	Alto	
	22	5	5	4	5	4	4	27	Alto	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	5	5	3	5	5	28	Alto	5	5	3	5	5	5	28	Alto	140	Alto		
	23	4	5	5	5	4	5	28	Alto	5	3	3	5	5	26	Alto	5	4	5	5	4	5	28	Alto	5	4	4	5	4	27	Alto	5	4	4	5	4	5	27	Alto	136	Alto		
	24	4	3	3	4	3	3	20	Medio	5	5	4	5	4	27	Alto	5	5	4	4	4	4	26	Alto	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	4	5	5	5	4	28	Alto	129	Alto	
	25	4	3	3	4	4	3	21	Medio	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	3	3	3	4	21	Medio	4	3	3	3	4	4	21	Medio	111	Alto		
	26	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	150	Alto		
	27	4	5	4	4	4	5	26	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	137	Alto		
	28	5	3	5	5	5	5	28	Alto	5	4	4	5	4	26	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	4	5	5	5	5	29	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	137	Alto		
	29	3	2	2	3	3	3	16	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	2	17	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	86	Medio	
	30	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	149	Alto		
	31	5	3	3	5	3	4	23	Alto	5	5	5	5	5	29	Alto	3	4	4	5	5	5	26	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	126	Alto		
	32	4	3	4	4	3	4	22	Medio	5	5	5	5	4	3	27	Alto	5	4	5	4	4	4	26	Alto	4	3	4	4	3	22	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Medio	119	Alto	
	33	4	5	4	4	4	4	25	Alto	5	5	4	5	5	28	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	5	4	4	4	4	25	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	128	Alto		
	34	4	4	3	5	3	4	23	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	4	4	4	5	5	5	27	Alto	5	4	4	5	4	25	Alto	5	4	4	5	4	3	25	Alto	126	Alto	
	35	5	2	2	5	3	3	20	Medio	3	3	3	5	3	3	20	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Medio	3	4	4	4	3	22	Medio	3	4	4	4	4	3	22	Medio	103	Medio	
	36	5	3	3	5	2	2	20	Medio	5	4	3	4	1	2	19	Medio	1	3	4	3	3	3	17	Medio	4	4	4	2	3	4	21	Medio	4	4	4	2	3	4	21	Medio	98	Medio
	37	5	4	4	5	4	4	26	Alto	5	4	4	4	4	25	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	5	4	4	5	4	26	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	128	Alto		
	38	2	4	1	3	1	3	14	Bajo	5	4	4	5	5	2	25	Alto	4	4	3	4	5	5	25	Alto	5	5	5	5	1	22	Medio	5	5	5	5	1	1	22	Medio	108	Medio	
	39	5	4	4	5	4	4	26	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	4	4	3	5	4	4	24	Alto	4	4	3	3	4	21	Medio	4	4	3	3	3	4	21	Medio	118	Alto	

## ANEXO 7. FOTOS



