



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE TRABAJO EN
EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA
INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°10923, DISTRITO DE
JOSÉ LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

Autora:

Bach. Paz Rioja María Anita

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8554-6034>

Asesor:

Dr. Centurión Larrea Ángel Johel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7169-7680>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sub línea:

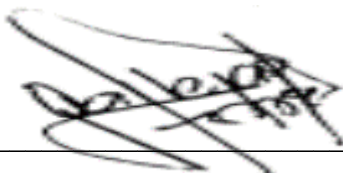
Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

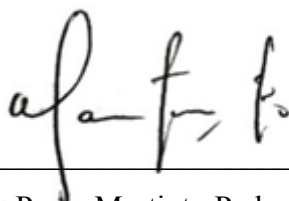
2024

**ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL
CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°10923, DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ- CHICLAYO**

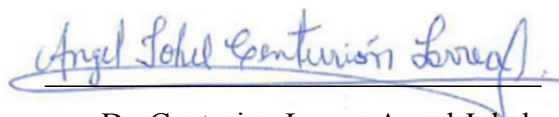
APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. Callejas Torres Juan Carlos
Presidente del jurado de tesis



Mg. Pérez Martinto Pedro Carlos
Secretario del jurado de tesis



Dr. Centurion Larrea Angel Johel
Vocal del jurado de tesis



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado del Programa de Estudios de **Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°10923, DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ-CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

PAZ RIOJA MARIA ANITA	DNI: 42549792	
------------------------------	--------------------------	--

Pimentel, 10 de Marzo de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN






10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.	12
1.1. Realidad Problemática.	12
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación e importancia del estudio.	20
1.4. Objetivos	23
1.4.1. Objetivo General:.....	23
1.4.2. Objetivos Específicos:.....	24
1.5. Hipótesis.	25
1.6. Trabajos previos.	26
1.7. Bases teóricas.	32
II. MÉTODO.	52
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	52
2.2. Variables, operacionalización.	53
2.3. Población, muestreo y muestra.	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	55
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	56
2.6. Criterios éticos.	57
2.7. Criterios de rigor científico.	58
III. RESULTADOS.	59
3.1. Resultados.	59
3.2. Discusión de resultados.	70
3.3. Aporte práctico.	75
3.4. Corroboración de transformaciones logradas.	83
IV. CONCLUSIONES.	84
V. RECOMENDACIONES.	85
ANEXOS	87

Índice de tablas

Tabla 1. Número de docentes de la I.E. N°10923.....	37
Tabla 2. Número de directivos de la I.E. N°10923.....	37
Tabla 3. Coeficiente de fiabilidad	39
Tabla 4. Distribución de la variable Clima Institucional.....	45
Tabla 5. Distribución de la dimensión Comunicación.....	45
Tabla 6. Distribución de la dimensión Liderazgo.....	46
Tabla 7. Distribución de la dimensión Motivación.....	46
Tabla 8. Distribución de la dimensión Cooperación.....	47
Tabla 9. Distribución de la variable Clima Institucional.....	47
Tabla 10. Distribución de la dimensión Comunicación.....	48
Tabla 11. Distribución de la dimensión Liderazgo.....	48
Tabla 12. Distribución de la dimensión Motivación.....	48
Tabla 13. Distribución de la dimensión Cooperación.....	49

Índice de figuras

Figura 1. Número de docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.....	34
---	----

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi adorada familia.

A mi esposo Ronald Percy, por ser mi compañero y cómplice en todo proyecto a emprender, por su apoyo incondicional que nunca dudo en brindarme.

A mis hijos Ronald Yeremi y Briana Valentina, ellos son el motor y motivo de mi vida para seguir adelante a pesar de los obstáculos y las adversidades.

A mis padres, por sus enseñanzas y consejos constantes y porque gracias a ellos hoy soy lo que soy.

Para ellos, que siempre creyeron a mí.

María Anita

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, por permitirnos experimentar diferentes vivencias positivas a lo largo de mi vida, por regalarme una familia incondicional en todo sentido.

Este trabajo no hubiera sido posible sin sus bendiciones y a la universidad por brindarme la oportunidad de desarrollarme en los que me apasiona, a sus maestros siempre dedicados y preocupados por la mejora de todos nosotros.

RESUMEN

La presente investigación constató que en la institución educativa en estudio existía insuficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje de trabajo en equipo limita el clima institucional de la IE N°10923 de Chiclayo, para abordar el problema, el objetivo fue aplicar una estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923 de Chiclayo. El tipo de investigación fue aplicada y el diseño fue pre experimental, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados, antes de la aplicación de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo, se precisaron, 46.7%, en un nivel bajo, 40% en un nivel medio y 13.3% en un nivel alto (Figura 1) y después de la aplicación de la estrategia, ningún docente afirmó que el CI, se encontraba en un nivel bajo, 23.3%, afirmaron que estaba en un nivel medio y 76.7%, indicaron que logró un nivel alto (Figura 6). La conclusión fue que se aplicó una estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el CI de la I.E. N°10923 de Chiclayo, la cual se llevó a cabo de forma dinámica en la I.E., con la participación de los docentes, la estrategia aplicada logró mejorar el nivel de clima institucional y las dimensiones, comunicación, liderazgo, motivación y cooperación, por lo que se logró comprobar la hipótesis de estudio. La recomendación más significativa, fue que, la Estrategia de trabajo en equipo, elaborada, puede ser aplicada, cada cierto período de tiempo en la I.E., considerando nuevas actividades, que dinamicen la mejora del clima institucional, esto, con la finalidad de que la organización educativa, alcance las metas planeadas.

Palabras clave: estrategia educativa, ambiente de trabajo y cooperación educacional.

ABSTRACT

The present investigation found that in the educational institution under study, there were insufficiencies in the teaching-learning process of teamwork that limits the institutional climate of the IE N ° 10923 of Chiclayo, to address the problem, the objective was to apply a teamwork didactic strategy to improve the institutional climate of the I.E. N°10923 of the district of Chiclayo. The type of research was applied and the design was pre-experimental, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. The results, before the application of the Teamwork Didactic Strategy, were specified, as 46.7%, at a low level, 40% at a medium level, and 13.3% at a high level (Figure 1) and after the application of the strategy, no teacher stated that the institutional climate was at a low level, 23.3% stated that it was at a medium level and 76.7% indicated that it achieved a high level (Figure 6). The conclusion was that a teamwork didactic strategy was applied to improve the institutional climate of the I.E. N ° 10923 of Chiclayo, which was carried out dynamically in the I.E., with the participation of teachers, the applied strategy managed to improve the level of institutional climate and the dimensions, communication, leadership, motivation, and cooperation, for which the study hypothesis was verified. The most significant recommendation was that the Teamwork Strategy, elaborated, can be applied, every certain period in the I.E., considering new activities that stimulate the improvement of the institutional climate, this, with the purpose that the educational organization, achieves the planned goals.

Keywords: educational strategy, work environment, and educational cooperation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Cuando se habla de gerencia en educación se puede definir el término como un proceso fundamental en los centros de enseñanza aprendizaje ya que fortalece la adecuada labor de las instituciones educativas mediante diferentes operaciones que mejoran diversos aspectos de su funcionamiento (Vera, 2020). Además, una adecuada gerencia de los colegios ayuda a obtener una buena enseñanza constituyendo un componente de la educación, la cual busca resolver las necesidades de los discentes. Cabe resaltar que Baer et al. (2021), afirma que la gestión implica varios componentes tales como: La cultura organizacional, y los escenarios en que se trabaja, así como la relación que se establece entre los integrantes del centro educativo, el último componente tiene estrecha relación con el clima institucional de los colegios.

Los centros educativos asumen varios retos en su vida institucional, uno de estos retos es el mantener un clima laboral adecuado para que se desarrolle una educación que apunta hacia la excelencia, entre las características que presenta un adecuado clima institucional, se pueden mencionar el sentido de compromiso, la adecuada comunicación, la responsabilidad, la forma de liderar la organización educativa (Ghorbani et al., 2023).

Es por esto, que la disposición de los directivos y docentes para lograr las metas institucionales, no tiene que ser una actitud negativa, puesto que generará malestar entre los integrantes de la institución, mientras que una actitud positiva logrará incentivar a los trabajadores del sector educativo a lograr las metas institucionales.

La adecuada percepción que los agentes educativos tienen de la realidad observada evidencia un adecuado ambiente laboral, en el que hay comunicación, respeto interpersonal, aceptación y amistad, se puede decir que existe un adecuado rendimiento laboral (Girón e Ivanova, 2023).

En diferentes investigaciones se han identificado los elementos que resaltan en el ambiente laboral, los cuales son: el liderazgo, el rol que asumen los directivos en las instituciones educativas (rol que puede realizar ejerciendo autoridad o haciendo que

los integrantes de la institución participen en la determinación de decisiones) y en la conducta de los miembros del centro educativo (García y Pinchi, 2019).

Citando a Freire (2020), se puede constatar que en muchos países hay una preocupación constante por vigilar constantemente el clima institucional, por ejemplo, en Alemania, país que está comprometido con el aspecto antes mencionado se interesa por la responsabilidad laboral de los docentes al desempeñar su labor en las instituciones.

Es conveniente acotar que Sautner (2023), precisó que en una oportunidad el viceministro a cargo de la gerencia en el sector educativo dirigió unas palabras hacia los directivos de los colegios e increpó a que generen un clima institucional confiable con el objetivo de brindar una adecuada educación a los educandos, y uniéndose al esfuerzo de formar en valores y actitudes a los estudiantes.

Zhang (2022), afirma que un clima institucional ayuda a que en la institución haya procesos eficientes y eficaces de parte de los miembros de las IE., además aumenta la productividad y permite que haya un armonioso ambiente laboral para lograr los objetivos institucionales.

Por otra parte, Patterson (2021), manifiesta que si existe un inadecuado clima organizacional los profesores no demostrarán un adecuado rendimiento por lo que será difícil el trabajo en aula e incluso el trabajo que realizan de manera conjunta y por tanto no se logrará la misión y visión del centro educativo.

Las instituciones educativas poseen distintas normas y formas de comunicarse esto hace que posean diferentes climas institucionales, en algunos casos los agentes educativos notan un adecuado ambiente institucional y pueden relacionarse mucho mejor y permanecer motivados a realizar sus labores, pero hay casos muy críticos en que el ambiente laboral no es adecuado y afecta demasiado a la institución.

Mendez (2022), considera que realizar un diagnóstico del ambiente laboral en los centros educativos es un aspecto fundamental, porque permite que los trabajadores brinden su percepción sobre la organización, reflejando la adecuada o inadecuada interacción, comunicación y motivación de sus integrantes, como factores del clima institucional.

Desde esta perspectiva conocer el clima institucional permite determinar el comportamiento organizacional, de esta manera se podrán establecer cambios con la finalidad de mejorar los comportamientos y las formas de actuar de los integrantes de la institución (More y Morey, 2021).

Lo anteriormente descrito expresa que si al identificar el clima institucional, se evidencia una realidad negativa es posible transformar la institución tomando medidas correctivas que lleven a establecer una comunicación y un liderazgo asertivo; Banwo (2022), informan que entre los aspectos de más importancia del clima de una institución es el que los integrantes comuniquen asertivamente sus ideas en la organización, la cual permite la buena interrelación entre los integrantes, lastimosamente los conflictos que ocurren en los colegios son debido a que no hay una adecuada comunicación, es por esto que surgen los conflictos entre profesores. Los educandos, e incluso las familias suelen darse cuenta de los conflictos que pueden surgir, es por esto que se deben desarrollar planes de mejora continua, dirigidos a los integrantes de los centros educativos.

Es importante, dice Cenas et al. (2021), realizar un estudio sobre las relaciones interpersonales que poseen los colaboradores en el ambiente de trabajo, en los colegios se busca generar un estudio del clima institucional, por su influencia directa en los agentes educativos.

Además, en los centros educativos también se tiene que considerar la actitud y el compromiso que tengan docentes y discentes, todo esto generará una adecuada gestión y un ambiente positivo entre los integrantes de la institución, lo que se refleja en el actuar de docentes y discentes en la IE.

Abhishek (2021), expresa que en las instituciones educativas la mayoría de veces dejan de ser productivas por no ayudar a que el clima organizacional mejore; las autoridades y docentes de las IE. no presentan mucho entusiasmo, no expresan sus emociones adecuadamente, no asumen buenas decisiones y tampoco tienen ánimo para llevar a cabo sus labores, esto un factor de desmotivación al realizar las actividades.

Muchas instituciones educativas no presentan un adecuado clima institucional esto se refleja en el ambiente y en los siguientes aspectos: el diálogo y la actitud del personal docente y directivo respecto a la administración de los centros educativos, también

afecta al desempeño de los docentes en las distintas tareas que realizan en las escuelas, lo que repercute en el logro de los compromisos organizacionales.

La realidad anteriormente descrita sucede en el ámbito internacional, nacional e incluso en ámbito local, muchos de las instituciones educativas presentan un pésimo clima institucional, en donde las conductas y desempeños de los integrantes de los centros educativos no son los esperados y resultan siendo desfavorables, incluso que el discente alcance las competencias programadas.

En la organización educativa N°10923 de Chiclayo, al realizar el estudio se apreció a través de un diagnóstico fáctico las siguientes **manifestaciones**:

- Insuficientes relaciones interpersonales entre los integrantes del centro educativo.
- Limitada coordinación entre las autoridades y docentes.
- Insatisfacción de los docentes ante algunas decisiones del directivo.
- Tensión en las relaciones interpersonales entre directivo y docentes.
- Conflictos en el centro educativo.
- Limitada aceptación respecto a las propuestas que realizan los integrantes de la institución educativa.
- Los integrantes de la institución educativa no se han reunido para realizar el PEI.
- No asumen una actitud democrática al participar en las actividades de la institución educativa.
- La institución educativa no ha dado incentivos, reconociendo la labor docente.
- Insuficiente desempeño de la labor educativa bajo condiciones que motiven al personal.
- No se siente contento en la institución educativa.
- Los docentes no sienten motivación al desarrollar su trabajo.
- No realizan sus actividades con actitud positiva.

Las manifestaciones anteriores permiten plantear el siguiente **problema** de investigación:

Insuficiencias en el proceso didáctico de trabajo en equipo, limitan el **Clima Institucional**.

El problema propuesto tiene una contradicción epistémica en relación con la intencionalidad del proceso didáctico de trabajo en equipo y la apropiación de una estrategia que fomente el trabajo colaborativo entre los integrantes del centro educativo para mejorar el clima institucional.

Las **causas** del problema antes planteado están dadas por:

- Deficiente orientación didáctico – metodológica del **proceso de trabajo en equipo**, en cuanto a la dimensión comunicación para el clima institucional.
- Insuficiente diagnóstico contextual del **proceso de trabajo en equipo**, en cuanto a la dimensión liderazgo para el clima institucional.
- Limitada apropiación de los fundamentos teóricos del **proceso de trabajo en equipo**, en cuanto a la dimensión motivación para el clima institucional.
- Escaso desarrollo de actividades sistematizadoras del **proceso de trabajo en equipo**, en cuanto a la dimensión cooperación para el clima institucional.

Las causas mencionadas dan origen a ahondar en el **objeto de estudio** de la presente investigación denominado, **proceso didáctico de trabajo en equipo**.

Respecto al objeto anteriormente declarado autores como:

Cenas et al. (2021), indican que los centros de enseñanza a aprendizaje son recintos donde los jóvenes reciben formación, y donde los profesores son guía y ejemplo de una buena convivencia, lo que contribuirá a que el niño y adolescente desarrolle habilidades que le ayuden a desempeñarse en su comunidad.

Funke, (2022), enfatiza que el trabajo en equipo es un término relacionado a la unión y a alcanzar los objetivos organizacionales con el fin que mejoren continuamente y cumplan los lineamientos de administración en educación; por lo referido anteriormente Larsson et al. (2022), afirman que el trabajo en equipo es un proceso importante en los integrantes de los centros educativos, ya que ayudan a que las personas tomen conciencia de la misión y visión de la IE.

La inconsistencia teórica del presente estudio es que en los estudios elaborados sobre sistematización de la dinámica de la estrategia didáctica del trabajo en equipo se

observa que no son suficientes los referentes teóricos y prácticos, considerando la generalización del clima institucional para mejorar el CI de la organización educativa N°10923 de Chiclayo.

A pesar de todo lo aportado por los autores, aún son insuficientes los referentes prácticos y metodológicos que enfatizan organización con eficiente trabajo en equipo y se pueda cumplir los objetivos institucionales asignando tareas de manera equitativa a los integrantes del equipo institucional, lo que solucionará las debilidades que posea el recurso humano, lo que se constituye la **inconsistencia teórica**.

En función de lo descrito anteriormente el **campo de investigación** del presente estudio es la **dinámica del proceso didáctico del trabajo en equipo**, basado en la línea de investigación, desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los desafíos globales, ahondando la calidad en la educación.

1.2. Formulación del Problema

Insuficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje de trabajo en equipo docente limita el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

1.3. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación aportará a la solución del problema, en cuanto que la estrategia didáctica de trabajo en equipo permitirá mejorar el CI de la I.E. N°10923, de Chiclayo; contribuirá a responder las demandas de la comunidad educativa, ya que a las autoridades y docentes de la I.E. Les preocupa la situación del inadecuado clima institucional por el que pasa la I.E., este estudio es importante porque busca responder a la necesidad de una gestión del clima institucional oportuna.

El aporte práctico que brindará la investigación es la estrategia didáctica de trabajo en equipo, la que puede ser utilizadas en otras realidades educativas que poseen características parecidas a las de la presente investigación.

El aporte metodológico reside en la metodología de enfoque mixto, el tipo de investigación es aplicada, de diseño de estudio, descriptivo proyectivo, experimental de tipo pre-experimento, la metodología servirá de base para otras investigaciones.

Respecto al aporte social, el presente estudio contribuirá a mejorar la realidad encontrada en la muestra de estudio, mejorando el CI en la organización educativa, docentes y estudiantes se verán beneficiados con la aplicación de la estrategia, transformando el inadecuado clima institucional, en un clima saludable, mediante el cual se establezca una adecuada comunicación.

La significación práctica se encuentra en que el sector educativo necesita de una adecuada gestión ya que hay distintas problemáticas, entre los problemas identificados está el inadecuado clima institucional, reflejado en la falta de una buena comunicación interpersonal, de un buen liderazgo e incluso del trabajo en equipo, la estrategia que se elaborará causará impacto al proyectarse a cambiar la realidad antes descrita.

La novedad científica del estudio reside en que se establecerá un aporte práctico y metodológico a la institución educativa y constituirá una fuente de consulta que responda a las limitaciones que se presentan en la gestión de las instituciones, referida al clima institucional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos General

Aplicar una estrategia didáctica de trabajo en equipo docente para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar epistemológicamente el proceso didáctico de trabajo en equipo docente y su dinámica, además de las tendencias históricas del proceso didáctico de trabajo en equipo.
- Diagnosticar la situación actual de la dinámica del proceso didáctico de trabajo en equipo docente para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.
- Elaborar una estrategia didáctica de trabajo en equipo dirigida a los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

- Determinar mediante un experimento la validez de la estrategia de trabajo en equipo docente para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.
- Comparar los datos obtenidos mediante el pre experimento, antes y después para verificar la significación de los cambios.

1.5.Hipótesis

Si se aplica una estrategia didáctica de trabajo en equipo que tenga en cuenta la fundamentación, el diagnóstico, los momentos pedagógicos, la metodología y la evaluación entonces mejorará el clima institucional de los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

1.6. Trabajos previos

Nivel internacional

Sulaiman et al. (2023), El objetivo es impulsar el desarrollo de aldeas mediante el empoderamiento comunitario y la participación en instituciones locales, utilizando recursos económicos y conocimientos locales, la investigación se centra en diseñar un modelo de empoderamiento económico institucional en Sambak Village, Java Central, con el fin de convertirla en una comunidad productiva e innovadora reconocida internacionalmente, se emplea un método cualitativo, incluyendo el Diagnóstico Rural Participativo (DRP), entrevistas y Discusiones en Grupos Focales (DGF). Los resultados resaltan la necesidad de programas de empoderamiento institucional en colaboración con instituciones educativas y activistas comunitarios, abarcando áreas como gestión, finanzas y marketing Sambak Village tiene el potencial de ser un modelo de desarrollo sostenible y la investigación contribuye con métodos y conceptos de empoderamiento comunitario, su valor radica en el diseño de un modelo innovador basado en la independencia energética y sabiduría local.

Rugel-Sono et al. (2023), El propósito de la investigación fue examinar el impacto del clima institucional en el rendimiento docente, enfocado en el perfil. Se aplicó un método cuantitativo y se llevó a cabo una revisión exhaustiva de documentos para explorar y analizar críticamente la información disponible. Se analizaron fuentes teóricas y trabajos académicos, como tesis y artículos científicos, utilizando un enfoque de análisis de contenido. Se determinó que el clima institucional tiene una influencia significativa en el rendimiento docente y se subrayó la importancia de crear un entorno propicio para el desarrollo de competencias alineadas con el perfil docente, lo cual es fundamental para asegurar una gestión académica eficiente.

Morillo et al. (2022), El estudio examina cómo la gestión del clima institucional influye en el rendimiento de los docentes en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Se elaboraron cuestionarios utilizando una escala de Likert y se administraron a estudiantes del curso de Enfermería Básica para validar su eficacia, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,874 y 0,839 respectivamente. Los resultados muestran que tanto la gestión del clima institucional como el desempeño docente son generalmente evaluados de manera positiva, con una correlación sólida y positiva según el coeficiente Rho de Spearman.

Roca et al. (2021) realiza una investigación donde el propósito fue establecer una interrelación entre la forma de liderar y el ambiente laboral en una organización educativa. El método empleado fue cuantitativo, tipo correlacional y el diseño transversal, la población y la muestra fue de ciento veinte estudiantes, el mecanismo que se utilizó para obtener información fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que estadísticamente existen significancia en la relación entre variables en un 0.05. Al finalizar se concluyó que hay una interrelación entre la variable liderazgo y el clima laboral, lo que se comprobó a partir de la aplicación de las pruebas estadísticas correspondientes al estudio, los resultados contribuyeron a que los integrantes del centro educativo donde se realizó el estudio estuvieran informados del estado de las variables.

Forfang y Paulsen (2021), la finalidad de esta indagación fue explicar la relación entre las acciones de los estudiantes líderes y el clima en la institución. El método fue cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño experimental, la población y la muestra la constituyeron doscientos setenta y cinco docentes de diferentes colegios, el instrumento fue un

cuestionario. Los resultados expresaron que en los colegios rurales con rendimiento alto en sus estudiantes hay un mejor clima organizacional, ya que existe un entorno colaborativo. La conclusión al finalizar fue que en los colegios donde hay más estudiantes que aprueban las asignaturas el ambiente institucional es positivo, mientras que los centros de estudio donde la mayoría de estudiantes salen desaprobados el clima institucional es negativo, en el primer grupo se constató que la estrategia del trabajo colaborativo es la que ha influido en los resultados.

Bottiani et al. (2020), la finalidad de la investigación fue valorar el conocimiento de los estudiantes a cerca del ambiente institucional en su centro educativo. La metodología fue el enfoque, la población y la muestra fue de veinte mil seiscientos cuarenta y siete alumnos y trescientos tres docentes, el mecanismo para realizar la recolección de datos fue el cuestionario. Al finalizar se identificó que existía correlación entre la percepción de los alumnos y los docentes, es así que el 90% de los colegios evaluados manifestaron variabilidad de ambiente institucional. Los resultados evidenciados sirvieron para explicar la variabilidad del clima en los colegios y para tomar medidas positivas en futuras investigaciones.

Daily et al. (2020), la finalidad de la investigación fue dar a conocer la relación entre el ambiente de la organización educativa y las notas de los alumnos. La metodología fue el enfoque fue cuantitativo, el tipo no aplicada, el diseño correlacional, la población y la muestra fue de dos mil seiscientos cuatro estudiantes, el instrumento fue un cuestionario. Al concluir la indagación el 90% de los alumnos evidenciaron que si sus calificaciones son buenas esto tiene relación con el ambiente institucional, ya que es un ambiente positivo. Es así que la mayoría de alumnos expresaron una percepción positiva respecto a la variable de estudio, lo que ayuda a las autoridades del centro educativo a tener una adecuada percepción del ambiente institucional.

Smith y Costello (2020), el propósito de la investigación fue instaurar una discusión acerca del ambiente laboral organizacional. La metodología fue el enfoque cualitativo, tipo no aplicada, diseño descriptivo, el estudio concluyó mencionando que los docentes tienen un rol fundamental en mantener un ambiente positivo en los centros educativos; además dice que los docentes no deben ocasionar conflictos en las escuelas, sino que

tienen que aplicar distintas técnicas de solución de problemas tales como: el liderazgo, la comunicación acertada, estrategias anti estrés con la finalidad de evitar conflictos futuros para que el centro educativo logre los objetivos trazados.

En las investigaciones antes mencionadas se detalla la dificultad precisada en la presente investigación estudio, en la mayor cantidad de centros educativos carece de elementos positivos y es necesario plantear medidas de mejora de la realidad.

Nivel nacional

Rivas (2021), elaboró un estudio, cuyo objetivo era relacionar la gestión y el clima organizacional de organizaciones educativas. El método fue cuantitativo, de tipos descriptivo, de diseño correlacional, la población muestral fue de ochenta profesores, el mecanismo para obtener datos fue el cuestionario. Se constató a través de los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa (0,05). La conclusión fue que el clima organizacional es la construcción inmaterial que tiene una relación que vincula a los colaboradores con su contexto, es decir el clima organizacional está ligado con la caracterización del colegio y en relación las características que causa determinada percepción a los agentes educativos.

Ruiz (2021), en su investigación el propósito fue identificar la vinculación entre el CI y el rendimiento en los trabajadores de una organización. El método fue cuantitativo, de diseño correlacional, la población muestral fue de cuatrocientas cincuenta y siete personas, el instrumento fue un test. Los resultados fueron que un 25% expresó que existe un ambiente laboral medio, mientras que el 70% dijo que había un ambiente laboral favorable y el 5% expresó que había un nivel muy favorable. Al finalizar su estudio concluyó que al elaborar propuestas de mejora del ambiente laboral se fortalecen la interrelación social entre los trabajadores, lo que permite que se mejore el desempeño en la institución y lo que ayuda a que en la institución se logre la visión institucional.

Cervera (2021), el propósito de esta investigación fue vincular la capacidad de líder con el ambiente institucional de centros educativos. El método fue cuantitativo, diseño no experimental-correlacional. La muestra fue de ciento setenta y un profesores, los

instrumentos fueron dos inventarios. Se tomaron en cuenta los resultados que identificaron correlación entre las variables estudiadas ($r = 0,85$). La conclusión al finalizar el estudio fue plantea que un líder transformativo pueden ser directivos y profesores e implica dirigir un centro educativo teniendo medios para que los integrantes de la institución asumen su ser autónomo y su toma de decisiones confiando en las capacidades de los docentes.

El buen líder posee creatividad y promueve el cambio, así mismo busca orientar y tiene influencia positiva en los colaboradores, es por esto que constituyen un ejemplo positivo a seguir.

Mateo y Navarro (2020), la finalidad del estudio fue correlacionar las variables ambientes laboral y desempeño laboral. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, de diseño correlacional, la población fue de veinte personas, desde directivos hasta profesores, el mecanismo utilizado al recolectar datos fue el cuestionario. Al terminar la investigación se constató que el 10% de trabajadores expresaron que el clima institucional es alto, el 85% dijeron que era medio y el 5% manifestó que el clima es bajo. Al concluir los investigadores dijeron que, ante un buen clima institucional, existe una adecuada realización de las labores las cuales realizan los colaboradores, mientras que, ante un inadecuado clima institucional, el desempeño es deficiente. Por lo que se tendrían que elaborar un taller con la finalidad de fortalecer el ambiente laboral.

Nishimura et al. (2020), en su estudio tienen por finalidad constituir una relación entre el ambiente laboral y la conducta de los alumnos en el colegio. El método fue cuantitativo, tipo y diseño correlacional, la población fue de mil cuatrocientos sesenta y dos estudiantes y la muestra de mil trescientos noventa y nueve, el mecanismo que se utilizó para recolectar datos fue el cuestionario. Se constató a través de los resultados que existió un clima escolar positivo ($\beta = 0,152$, $p < 0,001$) y negativo ($\beta = -0,098$, $p = 0,001$) por la presencia del bullying en la escuela. Al concluir el estudio se evidenció que el ambiente laboral en la escuela era positivo en la medida que no existieran casos de bullying, ni conflictos internos; además se comprobó que el instrumento realizado si mide efectivamente la variable estudiada, lo que permitió evidenciar resultados veraces.

Los anteriores investigadores manifiestan que el ambiente laboral en las instituciones educativas es variado, por lo que sería pertinente realizar propuestas de mejora que influyan significativamente en la mejora de la institución de estudio.

Nivel local

Zevallos (2024), el objetivo principal de este estudio fue analizar el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima en el año 2023. Se empleó un enfoque cualitativo aplicado, utilizando un diseño de investigación de estudio de caso comparativo por género en una entidad pública fiscalizadora. La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada, con un guion de 15 preguntas aplicado a 30 participantes, divididos equitativamente entre género masculino y femenino. Tras analizar los datos con el programa Atlas Ti9, se identificaron 5 coeficientes de co-ocurrencia, con valores diferentes para cada género. Las diferencias se encontraron principalmente en aspectos como el involucramiento laboral y la supervisión. Se concluyó que se logró el objetivo principal del estudio, aunque se identificaron áreas de mejora en la autorrealización, comunicación y condiciones laborales.

Flores (2024), El estudio buscó diseñar y proponer mejoras para el desempeño laboral del personal asistencial en un centro de salud de Chiclayo. Se adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental, utilizando un cuestionario validado por expertos con alta confiabilidad (0.898 según el Alfa de Cronbach). La muestra consistió en 44 colaboradores del centro de salud. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando el cuestionario adaptado EVADEST. Los resultados descriptivos indicaron que el desempeño laboral era predominantemente regular (68.18%), con variaciones en las dimensiones de saber (56.82%), saber hacer (77.27%), y saber estar (81.82%). Se concluyó que se debe proponer un plan de mejora centrado en el clima laboral para alcanzar un desempeño óptimo en el personal asistencial del centro de salud.

Gonzáles (2024), La Empresa Textil Negociaciones Hinoma SAC, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2023, enfrenta desafíos en su departamento de recursos humanos debido a la falta de interés, irresponsabilidad y escaso compromiso del

personal. La ausencia de indicadores de clima laboral genera la pregunta sobre las características que podrían mejorar la productividad de los trabajadores. El objetivo general del estudio fue determinar estas características. La investigación se llevó a cabo con un enfoque descriptivo, utilizando un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal y propuesta. Se recolectó información mediante encuestas y cuestionarios, compuestos por 22 preguntas cerradas, aplicadas a una muestra de 20 colaboradores. Los datos revelaron que el 60% de los encuestados indicaron que el jefe rara vez reconoce sus logros cuando alcanzan metas, y el 50% mencionó que el jefe carece de los conocimientos necesarios para realizar las actividades diarias. Como resultado, se concluyó que la empresa carece de un clima laboral adecuado debido a la falta de apoyo y flexibilidad por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Ayala (2024), El estudio realizado tenía como objetivo principal investigar la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en una institución educativa pública perteneciente a la Ugel 06, ubicada en Lurigancho – Chosica en el año 2023. La investigación se clasifica como básica y se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y un corte transversal. La población estuvo compuesta por 73 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado por juicio de expertos y con una alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach (0.767 y 0.773). Los resultados mostraron una relación significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la institución educativa analizada ($p < 0,05$ y $\rho = 0,579$, relación positiva media). Se concluyó que existe esta relación y se recomienda fortalecer el desarrollo de habilidades directivas para mejorar el clima organizacional, lo que contribuirá al logro de los objetivos institucionales.

Camacho (2020), elaboró una investigación, el propósito del estudio fue proponer un programa para mejorar el ambiente laboral. El estudio fue de enfoque cualitativo, de tipo socio crítico propositivo, la población muestral fue de veinte cuatro personas, el instrumento fue una ficha de observación. Los resultados evidenciaron que el 8% siempre mantiene buenas relaciones, mientras que el 16% a veces y el 75% nunca; respecto al respeto que muestran hacia los compañeros, el 8% siempre, el 16% a veces y el 75%

nunca. La conclusión al finalizar la investigación fue que los profesores no tienen adecuadas relaciones interpersonales, por lo que se sugiere la mejora a través de un planeamiento del ambiente laboral y un programa de buen clima organizacional.

Los antecedentes detallados anteriormente, proporcionan fundamento suficiente que evidencia un inadecuado clima institucional, ante lo cual se puede proponer planes, estrategias y programas de mejora con la finalidad de que mejore la realidad de estudio.

Al respecto de la variable dependiente:

Clima institucional

Definición

El clima institucional, también recibe el nombre del clima laboral o ambiente laboral, por lo que existe varios conceptos según diferentes autores (López, 2017).

Para Chiavenato citado por Doria et al. (2021), el clima institucional está integrado por cualidades del lugar de trabajo, las cuales son identificadas por las personas que lo integran, teniendo influencia en la forma de comportarse. Estas percepciones pueden ser positivo o negativo.

El ambiente laboral es el conjunto de sentimientos que describen a los trabajadores de una institución al establecer día a día relaciones interpersonales. Es un factor importante con el que se explican las formas de comportarse de los integrantes de la institución (Bustos et al., 2017).

Pérez citado por Doria et al. (2021), considera que el clima institucional en la actualidad se encuentra en un lugar importante en la gestión educativa, y es un factor decisivo en las organizaciones, de esta manera el factor humano es más considerado.

Martín (2018), dice que el clima institucional es uno de los principales factores en las instituciones, si existe un clima favorable facilita los procesos de gestión. En este ambiente se interrelacionan los integrantes del centro educativo.

More y Morey (2021), agrega que los aspectos esenciales en la gestión del clima institucional son: El liderazgo, el cual es asumido no solamente por los agentes directivos, sino también por los profesores y los estudiantes, y el cual permite cambios en el manejo de los procesos educativos; la motivación, la cual repercute en la dirección y la

perseverancia de los seres humanos en el logro de sus metas, esto estimula a los integrantes de la institución a realizar sus labores con entusiasmo realizando todas las actividades programadas en la organización; la reciprocidad, significa ser parte de un proyecto, se consigue mediante armonía entre los individuos que constituyen el staff de trabajo, con la finalidad de alcanzar óptimos resultados; por último la participación, la cual promueve la integración de las personas a la institución y ayuda a mejorar la motivación de los agentes participantes.

Características del clima institucional

Mateo y Navarro (2020), mencionan las siguientes características:

- En el clima institucional influyen varios factores, los cuales son dinámicos.
- Es importante el factor humano, sobre todo la forma de liderazgo que se da en la institución educativa.
- Refleja la personalidad de una institución.
- Permanece en el tiempo.
- Influye en la satisfacción laboral, el crecimiento personal e incluso el rendimiento escolar.
- Es un indicador de cómo los colaboradores perciben el ambiente institucional.
- Se puede intervenir para mejorar el clima institucional.

Importancia del clima institucional

La forma en que los colaboradores perciben el clima laboral define el éxito de una institución, de tal manera que, si los colaboradores consideran que el clima es positivo, la organización logrará sus objetivos organizacionales o lo contrario (Mateo y Navarro, 2020).

López, (2017), asevera que un clima institucional favorable permite una adecuada convivencia y que la institución logre sus metas, por lo que el éxito depende de ello. Un buen clima permitirá que exista poder, satisfacción laboral, innovación y productividad. El clima institucional puede ser la base o el obstáculo para un buen desempeño de los colaboradores, influenciado en la conducta de sus integrantes.

Tipos de clima institucional

Likert mencionado en Doria et al. (2021), propone la siguiente clasificación del ambiente laboral:

El ambiente laboral donde el directivo es la autoridad (autoritarismo paternalista), aquí el director desconfía de los integrantes de la organización, incluso no permite que den su opinión, se siente un ambiente de miedo, y se usan castigos y recompensas; el ambiente laboral donde los integrantes de la institución confían en la gerencia, los miembros de la organización confían en la dirección de la institución, pero la toma de decisiones es desde los niveles altos, el mecanismo utilizado es la motivación y el castigo y el ambiente laboral donde los miembros de la entidad intervienen las decisiones, el director confía en los colaboradores de la entidad y por ende participan en tomar decisiones desde de distintos niveles, los colaboradores pueden participar, hay confianza entre los integrantes de la institución.

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del CL son, comunicación, a través de esta dimensión de comparten ideas, formas de pensar de otras personas (López, 2017). Las acciones que se realizan en la institución educativa se realizan tienen su base en las relaciones interpersonales y en el diálogo; liderazgo, en esta dimensión la persona tiene influencia en un grupo de personas, un buen líder influye en el desempeño de los colaboradores de una institución (Aguirre et al., 2017); motivación, la motivación dirige a la persona a accionar actividades, está referida al proceso mediante el cual la persona se esfuerza para lograr sus metas, sus elementos pueden ser: la energía y la constancia (López, 2017) y la cooperación, es donde cada colaborador colaboradores participa en cada evento que surge en el centro educativo,

cuando hay participación constante por parte de los colaboradores en la institución se logran de manera eficaz y eficiente las metas institucionales (López, 2017).

1.7. Teorías relacionadas al tema

1.7.1. Fundamentación epistemológica del proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica

Curi (2018), indica que el proceso didáctico es aquel que lleva a la consecución de un objetivo de aprendizaje a través de diversas actividades específicas las cuales son mediadas por el profesor. En este proceso el discente es el agente activo que controla sus procesos cognitivos, a lo largo del proceso didáctico no existe actividades preestablecidas las cuales se tienen que realizar con reglas rígidas. Para que el proceso didáctico tenga resultados efectivos es necesario que el profesor ordene la secuencia de actividades y tareas con la finalidad de que se logren las capacidades de inferencia y reflexión.

El proceso didáctico que se da en una estrategia tiene que ser planeado utilizando distintos instrumentos y materiales para lograr aprendizajes, esto dependerá del accionar del profesor o guía en el proceso a partir de conocimientos y capacidades.

En el proceso didáctico tienen que programarse distintas actividades que forman parte de una estrategia, en este estudio la estrategia es el trabajo en equipo, el cual afirma Matos et al. (2018), promueve que los integrantes de una institución participen activamente, propiciando la transformación de las organizaciones e incluso logrando que se resuelven problemas álgidos de las instituciones.

Moreno et al. (2018), enfatizan en que el proceso didáctico de trabajo en equipo tiene que ser sistémico e iniciar de conocimientos que posean las personas que participarán de la estrategia, además es necesario que participen de todos los sub proceso que intervienen en el trabajo en equipo, tales como la asimilación y la evaluación.

Etapas del proceso didáctico

Medina (2018), refiere las siguientes etapas del proceso didáctico:

La motivación, proviene del término latino *motivus* el cual hace referencia a la palabra acción, por lo que sería interesar a las personas por algún aprendizaje, es gracias a la motivación que la persona mantiene y dirige su atención hacia el objetivo que desea conseguir.

Para que una persona u organización logre sus objetivos es importante que esté interesada en el logro de ellos, es por esto que si en una institución educativa se quiere lograr una meta institucional es necesario que cada uno de sus integrantes esté estimulado por lograr el objetivo institucional. La acción del guía es la base para lograr el objetivo de estudio y es propicia para generar la motivación en los estudiantes (Ortiz, 2014): la presentación, consiste en transmitir de una manera ordenada lo que será tratado en la institución, lo cual tiene que ser claro y preciso para la persona que quiere lograr el objetivo trazado. La temática presentada tiene que propiciar el interés y se puede conseguir a través de diferentes estrategias; desarrollo, presenta la teoría, pero siempre teniendo en cuenta que el docente debe actuar como un facilitador del aprendizaje y brindar instrumentos los cuales desarrollen las temáticas; la fijación, es el mecanismo que permite comprender el aprendizaje que la persona obtiene; la integración, la cual es la agrupación de los saberes con los que viene la persona y los nuevos saberes que adquirirá; la evaluación, esta etapa ayuda a identificar el logro del objetivo, determinando si el logro de la estrategia utilizada fue la adecuada, en el caso de esta indagación, la estrategia que se implementará será la del trabajo en equipo y la rectificación, donde se revisa si se han desarrollado los temas programados e incluso se da la retroalimentación.

Trabajo en equipo

En su libro *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*, Sánchez (2014), menciona que el trabajo en equipo es aquel que conlleva trabajar de manera colaborativa con integrantes de una institución, entre los factores importantes de esta estrategia está el compromiso que asuman los miembros del equipo, además de la capacidad de liderazgo, cooperación e ideas creativas que surjan de los integrantes que son el mecanismo que hace mover el engranaje de la institución.

Ayovi (2019), expresa que es un término relacionado a varios conceptos, tales como: Productividad, unión, cambios y cohesión, siendo su principal objetivo mejorar continuamente con la finalidad de llevar a cabo los lineamientos de gestión de la

organización. El concepto equipo hace referencia a seres humanos que tienen que estar juntos para realizar acciones, aprovechando las habilidades y capacidades que poseen.

Hoy en día los equipos quieren mejorar su eficiencia y efectividad, ya que las organizaciones cada vez reciben más exigencias en los procedimientos que realizan en las organizaciones, además las interrelaciones que se dan entre los miembros de la institución y la confianza son fundamentales, si no existen estas bases el equipo no tendrá un buen funcionamiento.

Cabe resaltar que Salgero y García (2019), afirman que el trabajo en equipo se refleja a través de una efectiva de comunicación, la que es base de la organización y ayuda a alcanzar los objetivos, es así que alcanzarán una adecuada administración. Además, la interrelación entre directivos y colaboradores resulta indispensable.

Jaramillo citado por Gonzáles y Heredia (2019), puntualizó que el trabajo en equipo está vinculado a un conjunto de técnicas, procesos y métodos, los cuales son realizados por personas en búsqueda de lograr metas institucionales.

Gonzáles y Heredia (2019), reafirman que la tipología de equipos se puede establecer de la siguiente manera:

Cinco o doce integrantes conforman los equipos de trabajo y tienen por finalidad la resolución de problemas inherentes a los centros educativos

Hay equipos de trabajo auto dirigidos por lo que realizar las tareas es responsabilidad de cada miembro de la institución y no hay necesidad del monitoreo por parte del directivo, es así que todos los integrantes del equipo asumen la tarea a desarrollar.

Además, también existe el equipo interfuncional, en el cual participan personas de diferentes áreas del conocimiento- Y finalmente, el equipo virtual, el cual une segmentos dispersos en el área de cómputo.

Importancia del trabajo en equipo

Ayovi (2019), remarcó que la importancia del trabajo en equipo reside en:

- Optimiza y agiliza procesos por lo que mejora la gestión del tiempo y logra resultados eficaces.
- Mejora el clima laboral, ya que cada tarea a cumplir se transforma en un reto, compartiendo experiencias.

- Fortalece las habilidades de los colaboradores a nivel grupal e individual.
- Aumenta la confianza en los demás y en uno mismo.
- Mejora los aprendizajes, ya que al trabajar en equipo se comparte conocimientos.
- Ayuda mejorar el estado afectivo, ya que aleja del aislamiento.
- Produce felicidad, ya que se pueden cumplir las metas de la institución.

Fases en que se desarrolla un equipo

En su libro *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*, Sánchez (2014), refiere las siguientes fases en que se desarrolla un equipo.

Constitución, en la que los integrantes del equipo se reúnen con el fin de conocerse y establecer las metas que quieren lograr; tormenta, en esta etapa las personas que constituyen el equipo mencionan sus formas de pensar respecto al funcionamiento del equipo y a las metas que se plantearon en la etapa de la constitución; normalización, aquí se resuelven los problemas y se llega a un consenso, además en esta etapa se pueden establecer los valores del equipo, los cuales pueden ser el compromiso, el respeto, la escucha activa, etc. y la suspensión, en la que se realizan las actividades mediante procedimientos, los cuales pueden ser establecidos por el profesor o facilitador.

El trabajo en equipo del docente

En el libro *¡Atrévete a innovar!: y a trabajar en equipo* de Vallet, (2013), las etapas por las que pasa el trabajo en equipo docente son:

Formación

Si los docentes trabajan de manera colaborativa el resultado será mucho más productivo, ya que la suma de esfuerzos da siempre buenos resultados.

Al lograr que los profesores no sean individualistas, sino que sumen su esfuerzo en cada una de las actividades hace que se impulse el desempeño de las responsabilidades en la organización educativa.

Formación inicial

Los integrantes en la institución tienen que asumir una visión general de lo que quiere lograr el centro escolar, esto permitirá el logro de los aprendizajes y la convivencia saludable entre sus integrantes.

Entre las etapas de la formación inicial se encuentran, explicación, donde se menciona todo lo que el equipo de profesores quisiera aprender y se asumen compromisos que se desean adquirir; proceso, es llevar a la acción lo conversado en la explicación, es importante que se establezca un equipo coordinador dentro de la institución educativa con la finalidad de que haga seguimiento a las actividades acordadas previamente y el resultado, en el que se evalúan que todos los puntos anteriores se hayan cumplido con efectividad.

Seguimiento

Las etapas del seguimiento son, las reuniones periódicas, una vez iniciada la formación inicial las personas que integran la institución se reúnan constantemente para monitorear su trabajo, planteando responsabilidades y tareas a realizar; la explicación, consiste en el desarrollo de la reunión, donde se plantean estrategias de mejora y se pueden conformar equipos de trabajo distintos con la finalidad de cumplir objetivos; el proceso, en el cual se realiza lo que se conversó en la explicación, brindando acompañamiento a los docentes estableciendo cambios en los procesos de gestión si así se amerite; el resultado, al establecer todo lo tratado en el proceso, los docentes dejan que los ayude en este proceso el coordinador y la actitud, la resiliencia es una característica fundamental de la actitud que deberían tener los docentes al realizar las actividades programadas en el trabajo en equipo, porque pueden enfrentar problemas, los cuales se pueden solucionar con buenas decisiones y una actitud resiliente positiva.

Rol de los docentes en el trabajo en equipo

En el libro Manual trabajo en equipo de CEP (2013), considera que al formar equipos se pueden encontrar roles que son asumidos por los docentes al desempeñar sus tareas.

Los roles son, positivo, aquel rol que siempre asume el rol de ser entusiasta y de llevar a la consecución de los objetivos a cada uno de los integrantes del equipo, crítico, es una persona que cumple el rol contrario al rol que cumple la persona positiva, es la que no propicia un clima laboral favorable y el discutidor, esta persona difiere de las posturas de los otros docentes.

Tipos de habilidades blandas que desarrolla el trabajo en equipo

Tonatiúh y Vázquez (2021), afirman en el trabajo en equipo se desarrollan habilidades blandas, lo que es favorable para la labor que desempeñan los profesores en el aula. Entre las habilidades tenemos:

La Comunicación efectiva, es un factor primordial en la gestión estratégica, es a través de una eficiente comunicación que se puede llegar a cumplir la visión de la institución educativa y la motivación de los integrantes de la organización (Traverso, Willians y Palacios 2017), por otro lado Rodas (2017), sostiene que la comunicación es lo más importante en la institución ya que logra fortalecer la capacidad de competencia entre los colaboradores y la imagen positiva ante los demás; el liderazgo, mientras que Guiral (2017), afirma que es una de las habilidades blandas con la que se pueden conseguir metas, los líderes de hoy gestionan sus instituciones para llevarlas al éxito, los directivos de las organizaciones tienen que mezclar liderazgo y tecnología en estos tiempos, Usurriaga et al. (2020), definen esta habilidad blanda como un procedimiento donde la persona que conduce a lograr la meta de la institución guía en las tareas que realiza un equipo de trabajo, es por esto que hay que tener una clara visión de la institución educativa, incluyendo procesos y valores para lograr los objetivos organizacionales, Wipulanusat et al. (2017), indican que esta habilidad blanda que tiene que ser considerada como una habilidad en la que cada integrante asume una responsabilidad lo que permite que mejore su rendimiento y que exista un diálogo acertado en la organización, la motivación, es un conjunto de factores que pueden ser internos o externos y que accionan que una persona realice actividades. Mientras que Woolfok citado por Gestiopolis (2020), afirma que la motivación es una condición del interior de la persona y la colaboración, en la web Factor capital humano (2020), se informa que la actitud individualista no es útil para salir adelante

en estos tiempos donde hay gran cantidad de demanda de trabajo en las instituciones educativas, además hay que partir de la premisa de que dos o más personas tienen mayor fuerza que una, es por eso que el trabajo en equipo donde todos realicen determinadas actividades en bien de la institución educativa es primordial para que la institución logre su visión y objetivos.

Figura 1

Línea de tiempo de las tendencias históricas del proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica.



Nota. Elaboración propia.

1.7.2. Determinación de las tendencias históricas del proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica

El proceso didáctico del trabajo en equipo ha experimentado diversas tendencias a lo largo de la historia, las cuales pueden dividirse en tres etapas principales:

1. Antecedentes y origen del trabajo en equipo: (Antigüedad hasta la Edad Media (aproximadamente hasta el siglo XV).

En esta primera etapa, se observa la evolución de las prácticas educativas desde la antigüedad hasta la era moderna. En la antigüedad, el aprendizaje se basaba en la transmisión oral y la tutoría individual. Durante la Edad Media y el Renacimiento, surgieron las primeras instituciones educativas formales, como las universidades, donde se comenzaron a explorar las dinámicas grupales para el aprendizaje. Sin

embargo, el enfoque seguía siendo principalmente individualista, con poca atención al trabajo en equipo (Morillo et al., 2023).

2. Desarrollo y énfasis en la colaboración y la interacción: (Finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX (aproximadamente desde 1880 hasta 1950)).

En esta etapa intermedia, que abarca desde finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, se observa un creciente interés en la colaboración y la interacción entre estudiantes como parte del proceso de aprendizaje (Mingaleva, 2019). Se desarrollaron teorías pedagógicas que enfatizaban la importancia del trabajo en equipo, como el método de proyectos de John Dewey y las ideas de la Escuela Nueva. Se promovieron actividades cooperativas y proyectos grupales como medios efectivos para el aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades sociales (Mendez, 2022).

3. Consolidación del trabajo en equipo como enfoque pedagógico clave: (Finales del siglo XX hasta la actualidad (aproximadamente desde 1980 hasta la actualidad)).

En esta etapa más reciente, que abarca desde finales del siglo XX hasta la actualidad, el trabajo en equipo se ha consolidado como un enfoque pedagógico fundamental en la educación (Abhishek et al., 2021). Se han desarrollado modelos y metodologías específicas para fomentar el aprendizaje colaborativo, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el trabajo en grupo. La tecnología ha desempeñado un papel importante al facilitar la colaboración en línea y el intercambio de ideas entre estudiantes de diferentes lugares y culturas. Además, se ha reconocido la importancia del trabajo en equipo para el desarrollo de habilidades del siglo XXI, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación efectiva (Benlemlih et al., 2022).

Estas tres etapas representan la evolución histórica del proceso didáctico del trabajo en equipo, desde sus orígenes hasta su consolidación como un enfoque pedagógico central en la educación contemporánea (Chi-ang, 2021).

El proceso histórico del trabajo en equipo surge en el ámbito empresarial, en el siglo XVII se da un cambio en el aspecto socioeconómico debido a la Revolución Industrial la cual ocasionó cambios en el vivir de los seres humanos de la época (Finnegan, 2019).

La Revolución Industrial a partir de sus dos etapas, introdujo variados inventos, el más revolucionario fue la máquina a vapor y los medios de transporte, es así como se potenció la productividad en las fábricas. En el ámbito de la demografía hubo incremento de población por las migraciones (Ilhan, 2021).

En la realidad, encontrándonos en la cuarta Revolución Industrial, se han dado varios cambios, uno de los cambios ha sido, que las empresas desarrollen la capacidad del liderazgo, característica principal del trabajo en equipo, esto, con el propósito de que se optimice la calidad de las organizaciones y que se brinden servicios de calidad, donde el cliente sea el principal factor (Llanes y Lorenzo, 2021).

Vega (2019), da a conocer que uno de los antecedentes históricos del trabajo en equipo es el estudio psicológico que realizó Elton Mayo el cual propone en 1925 que el ver trabajar a las personas genera motivación en un grupo de personas, por lo que estableció los siguientes principios: la persona como líder, motivador y comunicador.

Así mismo, Díaz (2019) comunica que, a partir de las diversas investigaciones de Elton Mayo, se funda la escuela de Relaciones Humanas, por lo que en el aspecto administración se creó una nueva visión, la cual implica varios conceptos, tales como, que el integrante del equipo esté motivado, que exista liderazgo, que haya una adecuada comunicación y que exista una organización eficiente; todavía se hablaba de jerarquía y racionalización en los equipos.

El psicólogo industrial mencionado anteriormente, ayudó a la compañía Western Electric Company a desarrollar relaciones productivas a través de las relaciones entre los trabajadores, llegando a la conclusión que el trabajo constituye la actividad social de gran importancia y constituye un punto clave en el clima de la empresa, ya que las actividades humanas laborales en grupo, inciden en la organización de las organizaciones (Díaz, 2019). Además, este estudio psicológico afirma que la persona se siente motivada por sociales y en muchos casos no materiales.

Para fortalecer a las empresas se ideó un modelo de organización a partir de 1948 en Japón, contrapuesto al Fordismo como modelo capitalismo, el nombre de este nuevo sistema era Toyotismo, se caracteriza por representar estructuras verticales, por dividir funciones y un organigrama rígido.

Aunque al principio el trabajo en equipo se utilizó en el ámbito educativo al desarrollar proyectos como el software libre de Linux o en otros proyectos de gran importancia. El trabajo en equipo es considerado la base del éxito de los proyectos de las empresas (Cantos, 2020).

A partir de la incorporación de la tecnología ha cambiado, actualmente el internet ha logrado junto a la globalización que el conocimiento tenga una nueva connotación en las grandes empresas (Vega, 2019).

Es así como surge el trabajo en equipo, aunque al principio se utilizó en el ámbito educativo al desarrollar proyectos como el software libre de Linux o en otros proyectos de gran importancia. El trabajo en equipo es considerado la base del éxito de los proyectos de las empresas (Cantos, 2020).

En la actualidad el trabajo en equipo está inmerso en actividades diarias, tales como: la educación, las relaciones empresariales, las relaciones familiares, etc. Y logra que el trabajo sea más eficiente y eficaz.

Teniendo en cuenta lo que afirma Sánchez (2021), el trabajo en equipo hoy en día, surge a partir de la sociedad del conocimiento, la cual es parte de una estrategia de la institución; el trabajo en equipo está orientado hacia desarrollar habilidades interpersonales y a lograr metas organizacionales, siendo los elementos principales la colaboración y diversidad en las funciones por parte de sus integrantes.

1.7.3. Estrategia didáctica de trabajo en equipo

Estrategia didáctica

Definición

Mosconi et al. (2017), define a la estrategia didáctica como el procedimiento que incluye técnicas y actividades las cuales buscan lograr un propósito relacionado al aprendizaje, las estrategias didácticas son los procedimientos que aportan de base de la ejecución de labores intelectuales, también se puede definir al concepto estrategias didácticas como la serie de recursos e instrumentos que permiten a los alumnos aprender de manera significativa, y potenciar sus capacidades al máximo (Tovar citado por Echaccaya, 2017).

Aguilar y Rafael (2018), afirma que es una herramienta que usa el estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje, varios profesores y estudiantes no son conscientes de la importancia de la estrategia didáctica, es por esto que es necesario planificar con el fin de tener técnicas útiles para el proceso enseñanza aprendizaje.

Rojas citado por Echaccaya (2017), menciona que una estrategia didáctica es aquella que es utilizada por una persona para adquirir determinado conocimiento y almacenarlo a partir de condiciones internas y externas, mientras más adecuada sea la estrategia mejor es el resultado.

MINEDU citado por Echaccaya (2017), dice que estrategia está relacionada al concepto procedimiento, método e incluso técnica, la cual permite que el estudiante aprenda mejor.

Según Mosconi et al. (2017), es necesario que la didáctica esté centrada en la persona que aprende, es decir el proceso enseñanza aprendizaje tiene que estar orientado hacia el aprendizaje, donde haya condiciones que ayuden a que el estudiante no solamente conozca sino a que desarrolle habilidades y adquiera actitudes basadas en valores para enfrentar los problemas que surjan en el futuro.

Zúñiga citado por Pérez et al. (2019), sostuvieron que la estrategia didáctica es un proceso dirigido a obtener una meta y se realiza en la labor diaria de los docentes.

Dimensiones de la estrategia didáctica

Echaccaya (2017), da a conocer las siguientes dimensiones:

La dimensión innovadora, refleja la capacidad que tiene el docente para innovar, siendo flexible y original. Se lleva a cabo cuando se precisan los objetivos. La característica de una estrategia innovadora se da cuando se desarrolla la actitud de interrogación de los alumnos, de tal manera que les ayuda a reflexionar; la dimensión flexible, logra que se dé información nueva que proviene de la cultura y la ciencia y está relacionado a los acontecimientos de la sociedad, incide en las tareas respetando el ritmo de aprendizaje de los estudiantes; la dimensión crítica, considera el proyecto didáctico y puede revisarse de manera crítica; la dimensión sociopolítica: Busca cambiar la situación con la finalidad de que mejore, la dimensión prospectiva, tiene la premisa de que el alumno tiene que llevar a la práctica todo lo que ha aprendido, es por esto que tiene que conocer conceptos con los que sepa utilizar en esta sociedad de la información y la dimensión orientadora, la cual

supone que la orientación es algo importante en el proceso enseñanza aprendizaje, atiende a la necesidad que presente el estudiante a partir de un diagnóstico.

Características de la estrategia didáctica

Díaz y Hernández citados por Echaccaya (2017), plantean las siguientes características:

- Al aplicar la estrategia didáctica se debe controlar y tomar decisiones con el fin de planificar su ejecución.
- La estrategia didáctica requiere de conocimiento cognitivo.
- Al llevar a cabo la estrategia didáctica es necesario la reflexión.
- Se tiene que dominar las acciones de la estrategia.
- Hay que elegir correctamente los recursos que se utilizarán al aplicar la estrategia didáctica.

Pérez et al. (2019) aseveran que entre otras características de la estrategia didáctica están:

La objetividad: Ya que presenta un diseño específico y soluciono un problema determinado de aprendizaje.

La flexibilidad: Pudiéndose cambiar el diseño de la estrategia con la finalidad de obtener resultados distintos, de tal manera que se puede perfeccionar según la necesidad de los estudiantes.

El carácter participativo: Al reconocer que en la aplicación y efectividad de la estrategia didáctica interviene profesor y estudiante.

El carácter integrador: En una estrategia didáctica se integran varios componentes, los cuales permiten desarrollar adecuadamente la estrategia.

Las exigencias: Una estrategia didáctica conlleva el cumplimiento de exigencias, las cuales son, profundizar en los contenidos, ayudar a que el estudiante sienta alegría y que la estrategia logre la integración del grupo.

Estrategia didáctica de trabajo en equipo

La estrategia didáctica de trabajo en equipo es un enfoque pedagógico que se utiliza en el contexto educativo para promover el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes. Esta estrategia implica organizar a los estudiantes en grupos pequeños, donde cada miembro del equipo contribuye de manera activa al logro de un objetivo común.

La estrategia didáctica de trabajo en equipo no solo se centra en el aprendizaje de contenidos específicos, sino que también busca desarrollar habilidades sociales y cognitivas, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la capacidad para trabajar en grupo.

Algunas características importantes de la estrategia didáctica de trabajo en equipo incluyen:

1. **Interdependencia positiva:** Los miembros del equipo dependen unos de otros para alcanzar el objetivo común, lo que fomenta la colaboración y el apoyo mutuo.
2. **Responsabilidad individual y grupal:** Cada miembro del equipo es responsable de su propia contribución al trabajo conjunto y del éxito del equipo en su conjunto.
3. **Interacción cara a cara:** Se promueve la comunicación y la interacción entre los miembros del equipo, ya sea en persona o a través de medios digitales, para discutir ideas, resolver problemas y tomar decisiones.
4. **Reflexión y retroalimentación:** Se fomenta la reflexión sobre el proceso de trabajo en equipo y se proporciona retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento individual y grupal.
5. **Metas claras y estructuradas:** Los objetivos del trabajo en equipo se establecen claramente desde el principio, lo que ayuda a guiar las actividades y asegurar que todos los miembros del equipo estén enfocados en la misma dirección.

La estrategia didáctica de trabajo en equipo puede implementarse en una variedad de contextos educativos, incluyendo el aula tradicional, proyectos de investigación, actividades prácticas, y proyectos extracurriculares, entre otros. Su objetivo principal es proporcionar a los estudiantes experiencias de aprendizaje significativas y promover habilidades que son fundamentales para su éxito personal y profesional.

1.7.4. Marco conceptual

Clima institucional

Es la significación de los integrantes de la institución, diferente al de otras instituciones, es una especie de examen a cerca del ambiente laboral de la organización, en la cual, los colaboradores asignan determinadas características al CI. (Pajuelos, 2018).

Clima institucional: El clima institucional se refiere al ambiente psicosocial que prevalece en una organización o institución. Incluye las percepciones, actitudes, valores y normas compartidas por los miembros de la organización. El clima institucional puede influir en el bienestar, la motivación y el desempeño de los individuos dentro de la organización, así como en la cultura organizacional en su conjunto.

Comunicación

Universidad América de Europa (2018), informa que la comunicación es la que nos ayuda a expresar sentimientos, ideas, emociones, pensamientos; intervienen una serie de elementos esenciales, como, el emisor y el receptor, incluso hay formas de comunicación, la más adecuada es la comunicación asertiva.

Didáctica

Álvarez y Jurado (2018), enfatizan en que la didáctica tiene por finalidad formar a los estudiantes, son procesos que buscan que el estudiante logre aprendizajes a partir de técnicas y estrategias metodológicas, las cuales son aplicadas en el aula de clases, por lo que los pedagogos, tienen la tarea principal de buscar técnicas, que se adapten al estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Dinámica del proceso de trabajo en equipo: La dinámica del proceso de trabajo en equipo se refiere a los diferentes aspectos y fases que caracterizan la interacción y el funcionamiento de un equipo de trabajo. Incluye elementos como la formación del equipo, la asignación de roles y responsabilidades, la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la evaluación del desempeño del equipo. La comprensión de la

dinámica del proceso de trabajo en equipo es fundamental para el éxito y la efectividad del equipo en la consecución de sus metas y objetivos.

Estrategia didáctica

Díaz (2017), precisa que es un procedimiento que posee etapas y tiene por finalidad la obtención de los aprendizajes, el profesor actúa como guía y ayuda a que los estudiantes construyan su aprendizaje, actuando como guía y no como agente principal, puesto que el agente principal en el aprendizaje, es el discente.

Gestión educativa

Es la serie de procedimientos, mediante los cuales se toman decisiones que permitan realizar acciones en el ámbito pedagógico, ejecutándolas y evaluándolas, además es parte fundamental en el mecanismo de funcionamiento de las organizaciones, siendo los directivos y colaboradores, los principales contribuyentes en la gestión de procesos (Rámirez, 2019).

Grupo

Malpica (2018), refiere que es un conjunto de seres humanos, reunidos en un espacio y tiempo determinados, los cuales tienen una tarea cumplir, y cuyos integrantes se ven influenciados por los mismos, interactuando.

Habilidad blanda

Vidal (2018), refiere que una habilidad blanda es una cualidad personal relacionada con la inteligencia emocional. Se fortalecen mediante las interrelaciones personales, las cuales pueden ser positivas o negativas.

Institución educativa

Es una organización con estructuras basada en valores donde se gestiona el proceso enseñanza aprendizaje. Es un sistema donde coexisten los agentes educativos, autoridades, pedagogos, educandos y familias, las cuales son agentes que intervienen en el proceso educativo de los discentes (EOI, 2019).

Proceso didáctico de trabajo en equipo: El proceso didáctico de trabajo en equipo se refiere a la planificación, implementación y evaluación de actividades pedagógicas que involucran a los estudiantes en la colaboración y cooperación para alcanzar objetivos comunes. Este proceso implica la organización de actividades y recursos educativos que promueven el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre individuos que se unen para lograr un objetivo común. Implica la coordinación de esfuerzos, la comunicación efectiva, la división de tareas y la interdependencia positiva entre los miembros del equipo. El trabajo en equipo puede tener lugar en diversos contextos, como el ámbito laboral, educativo, deportivo o comunitario.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

- Enfoque mixto

Otero (2018), expresa que los especialistas consideran el enfoque mixto es objetivo y subjetivo, el cual describe una realidad compleja, es por esto que el marco teórico se realiza con referencias la utilización de data cualitativa y cuantitativa haciendo que los métodos se complementen.

El desarrollo de este enfoque conlleva recolectar y analizar fuentes cuantitativas y cualitativas de estudio, ambos enfoques se combinan con el propósito de resolver problemas evidenciados en la realidad de estudio; al utilizar dos enfoques de investigación permiten al investigador confrontar teorías a partir de datos y de fuentes diversas, creando un enfoque único.

En este estudio se parte desde el problema de investigación y se propone el marco teórico, a partir del cual se diseñará un instrumento de investigación, para que luego sea aplicado y poder confirmar el diagnóstico fáctico y analizar resultados y finalmente elaborar las conclusiones finales de esta indagación.

- El tipo de investigación es Aplicada

Paniagu y Condori (2018), informan que la investigación aplicada se caracteriza por resolver problemáticas que surgen en la realidad con el fin establecer mejoras a partir del

conocimiento científico, entre los objetivos de esta investigación, se encuentra el diseñar una propuesta de gestión a partir de actividades pedagógicas las cuales en muchos casos las integran diversas estrategias, este estudio busca proponer una alternativa de solución ante un problema identificado con el objetivo de mejorar el clima organizacional en el aula.

- Diseño de investigación explicativa

Álvarez (2020) señala que la investigación explicativa, está referida a la situación del problema identificado en la institución educativa y se busca las causas que originan dicho problema, cuando el problema que se analiza tiene causalidad en el presente y consecuencias en el futuro, esto debido a que se puede realizar un aporte, un programa o un plan, una estrategia, etc, con la finalidad de resolver un problema.

- Experimental de tipo Pre-experimental

A partir del pretest y los datos recogidos, se elaboró un aporte que fue aplicado para modificar la variable dependiente o problema que se analiza y finalmente se evaluó nuevamente la variable dependiente para comparar su nuevo estado y ser comparado con los datos del pretest.

DISEÑO PRE EXPERIMENTAL			
PRES - TEST Y POST - TEST			
	Pres Test	Estímulo	Post Test
GE	01	X	02

Donde:

- G.E. Grupo Experimental.
- 01: Pre-Test
- 02: Post Test
- X: Manipulación de la Variable Independiente (Estrategia didáctica de trabajo en equipo).

2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLE 1: Estrategia didáctica de trabajo en equipo

La estrategia didáctica de trabajo en equipo es la cooperación entre varias personas como un solo fin a lograr a partir de una serie de eventos e instrumentos que están ordenados y que permiten hallar significados en las labores que realizan los colaboradores de una organización (Echaccaya, 2017), la estrategia didáctica de trabajo en equipo es la cooperación entre varias personas como un solo fin a lograr procesos para alcanzar un fin.

Dimensiones de la variable Estrategia didáctica de trabajo en equipo

- Fundamentación
- Diagnóstico
- Planteamiento del objetivo general
- Planeación estratégica
- Instrumentalización

VARIABLE 2: Clima institucional

El CI es la serie de sentimientos que caracterizan a los trabajadores de una institución al establecer día a día relaciones interpersonales. Es un factor importante con el que se explican las formas de comportarse de los integrantes de la institución (López, 2017).

Dimensiones de la variable Clima institucional

- Comunicación
- Liderazgo
- Motivación
- Cooperación

2.3. Población, muestreo y muestra (enfoque cuantitativo)

Población:

El total del universo de esta investigación es de 46 sujetos de estudio.

Tabla 1*Número de docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo*

Niveles	Turno mañana		Turno tarde		Total
	Nombrados	Contratados	Nombrados	Contratados	
Inicial	3	2	2	3	10
Primaria	11	3	3	3	20
Secundaria			13		13
Total	14	5	18	6	43

Nota. Nómina de docentes 2022 de la I.E.**Tabla 2***Número de directivos de la I.E. N°10923, de Chiclayo*

Niveles	Director	Subdirector
Inicial		
Primaria	1	2
Secundaria		
Total		3

Nota. Nómina de docentes 2022 de la I.E.

En cuanto a la muestra se trabajará con 30 personas.

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

Métodos de investigación

Metodología que tiene como base la teoría.

- a) Análisis histórico lógico: la cual estudia la caracterización de la historia de la didáctica de trabajo en equipo y conoce el clima institucional.
- b) Hipotético-deductivo: para comprobar la hipótesis del estudio.

- c) Estudio-síntesis: se constató la necesidad de resolver la dificultad presentada en la I.E. y dar valor el resultado obtenido respecto a la variable clima institucional teniendo como base la estrategia didáctica de trabajo en equipo.
- d) Inducir-deducir, el resultado de la indagación se puede llevar a colación en otra situación de análisis.

Método empírico

El método empírico ayuda a que la data que ofrece la realidad problemática aplicado a directivos y docentes puedan ser recolectados, primero a partir de la observación y luego a partir de un instrumento de investigación. El objetivo de la encuesta es: Caracterizar el estado actual del CI de la I.E. N°10923, Chiclayo.

A continuación, se detallan las técnicas:

- La encuesta y el cuestionario:

La encuesta se realiza a través de la herramienta del cuestionario y está orientado a proporcionar datos sobre opiniones o maneras de comportarse de los integrantes de la muestra de la investigación. La estructura de la encuesta presenta variadas preguntas de acuerdo a las dimensiones del estudio que se esté realizando (Arias,2020).

Las ventajas de elaborar una encuesta son: que puede llevarse a cabo de forma presencial en la mayoría de los ámbitos de la organización e inclusiva a la mayoría de personas, puede tener varias respuestas y tiene confiabilidad aplicando un proceso estadístico.

En la que participarán directivos y docentes con la finalidad de recoger datos del clima institucional en la actualidad de la I.E. N°10923, Chiclayo, además se aplicará un cuestionario.

Para la medición de datos, obtenidos se utilizará la escala de Likert, la cual permite conocer las características del estado actual del clima institucional.

- La observación para registrar el comportamiento de la variable dependiente (clima institucional) durante el proceso del estudio.
- Análisis documental a partir del cual se recolectaron datos de la estrategia didáctica de trabajo en equipo.

Validación de instrumento:

El instrumento de investigación evalúa las cuatro dimensiones del clima institucional consideradas en esta investigación: comunicación, liderazgo, motivación y cooperación. El resultado de la puntuación obtenida en cada dimensión se categoriza en cuatro niveles; nunca, a veces, casi siempre y siempre, este instrumento posee validez de contenido.

Para validar el mecanismo que evalué la realidad se consideró el juicio de expertos, el cual es un proceso que ayuda a determinar mediante un juicio emitido por expertos. Un conjunto de personas especialistas en el tema y es la herramienta más común para validar instrumentos de investigación (Juárez, y Tobón, 2018).

La encuesta fue validada por cinco expertos, los coeficientes de validez establecidos por los expertos fueron: 0.86 (validez buena), 0.96 (validez muy buena), 0.96 (validez muy buena), 0.86 (validez buena) y 0.97 (validez muy buena). A continuación, se presenta la fiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Coefficiente de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0.936	0.935	21

Nota. Datos extraídos del procesamiento en el software SPSS.

Al analizar el coeficiente de fiabilidad, se aprecia que el Alfa de Cronbach equivale a 0.936. Esto indica que el instrumento de investigación es excelente, si se hubiese obtenido un valor menor, el constructo no hubiera sido aceptable, por lo que no hubiera sido consistente.

Además, los valores del Alfa de Cronbach se mantienen, lo que significa que no es necesario eliminar ningún ítem. En conclusión, el instrumento a utilizar en la presente investigación permitió obtener información coherente y consistente, antes y después de aplicar la encuesta.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En esta indagación se hizo uso el programa SPSS, el cual permitió analizar gran cantidad de datos, SPSS es un software que se utiliza para procesar datos cuantitativos y el cual ha sido utilizado en diferentes ámbitos del conocimiento, es utilizado de manera eficiente por los investigadores, logrando resultados eficientes en su investigación.

A través de esta herramienta estadística se lograron los efectos del cuestionario aplicados a la población de estudio y deducir las conclusiones, los datos obtenidos del cuestionario se mostraron en tablas y sus respectivas figuras estadísticas.

2.6. Criterios éticos

La investigación cumplirá con los objetivos propuestos, pero es necesario proteger la integridad de las autoridades y pedagogos que conformaron la (n) de estudio. Los métodos e instrumentos que se usan en este estudio no atentaran contra ellos y la información lograda será utilizada para las intenciones de la indagación.

Se toman en cuenta los criterios éticos mencionados por Álvarez (2018):

1. Respeto por las personas: Es decir respetar la decisión de las personas integrantes de la muestra en su participación voluntaria.
2. Beneficencia: No considerar a los participantes del estudio como objeto de investigación que únicamente beneficia al investigador, sino que tienen que estar protegidos evitando causarles daño, e informar de forma oportuna los resultados de la investigación.
3. Justicia: La cual se da al tratar por igual a todas las personas de la (n) de estudio.

2.7. Criterios de Rigor científico

Credibilidad o veracidad

La información recolectada se considera como veracidad, ya que se obtendrá de datos fidedignos de los directivos y pedagogos de la I.E. N°10923, Chiclayo, que son parte de la muestra. Asimismo, el mecanismo que evalué la realidad será sometido a

la valoración por criterios de especialistas o juicio de expertos lo cual evitará sesgar la investigación.

Transferibilidad o aplicabilidad

El resultado obtenido no se puede transferir o aplicar otros contextos, solo beneficiará a la de la I.E. N°10923, Chiclayo, sin embargo, si constituye un referente como instrumento elaborado para caracterizar el estado actual del clima institucional del centro educativo.

Confirmabilidad o auditabilidad

Los resultados del instrumento de investigación serán analizados e interpretados a partir de la variable dependiente clima institucional.

Dependencia

La aplicación del instrumento de investigación se dará en los plazos determinados con anterioridad a los directivos y docentes. Los resultados serán reservados y utilizados para los fines de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados en tablas (pre test)

**Resultados obtenidos, antes de aplicar la
Estrategia didáctica de trabajo en equipo.**

Tabla 4

Distribución de la variable Clima institucional

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	14	46.7	46.7
Nivel Medio	12	40	86.7
Nivel Alto	4	13.3	100
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la variable de CI.

Al analizar la variable CI en los discentes se observa que el 46,7% obtuvo un nivel bajo respecto a la variable analizada, mientras que un 40% obtuvieron un nivel medio. Finalmente, un 13,3%, de ellos, tiene un nivel alto (Figura 1).

Tabla 5

Distribución de la dimensión Comunicación

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	13	43.3	43.3
Nivel Medio	15	50.0	93.3
Nivel Alto	2	6.7	100.0
Total	30	100	

Nota: Cantidad de % de la de la dimensión comunicación.

De los resultados, se precisa, que, 13 docentes expresaron que la dimensión Comunicación, obtuvo un nivel bajo, mientras que 15 docentes, afirmaron que obtuvo un nivel medio y 2 docentes, manifestaron que, logró un nivel alto, antes de la aplicación de la ED de trabajo en equipo (Tabla 4).

Tabla 6*Distribución de la dimensión Liderazgo*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	13	43.3	43.3
Nivel Medio	15	50.0	93.3
Nivel Alto	2	6.7	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la de la dimensión liderazgo.

En base a los resultados, se precisa, que, 13 docentes expresaron que la dimensión Liderazgo, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 15 docentes, afirmaron que obtuvo un nivel medio y 2 docentes, manifestaron que logró un nivel alto, antes de la aplicación de la ED de trabajo en equipo (Tabla 5).

Tabla 7*Distribución de la dimensión Motivación*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	18	60.0	60.0
Nivel Medio	9	30.0	90.0
Nivel Alto	3	10.0	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la de la dimensión motivación.

Respecto a los resultados, se precisa, que, 18 docentes expresaron que la dimensión Motivación, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 9 docentes, afirmaron que obtuvo un nivel medio y 3 docentes, manifestaron que logró un nivel alto, antes de la aplicación de la ED de trabajo en equipo (Tabla 6).

Tabla 8*Distribución de la dimensión Cooperación*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	12	40.0	40.0
Nivel Medio	8	26.7	66.7
Nivel Alto	10	33.3	100.0
Total	30	100	

Nota: Cantidad de % de la de la dimensión cooperación.

Al obtener los resultados, se precisa, que, 12 docentes expresaron que la dimensión Cooperación, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 8 docentes, afirmaron que obtuvo un nivel medio y 10 docentes, manifestaron que logró un nivel alto, antes de aplicar la ED de trabajo en equipo (Tabla 7).

Resultados obtenidos, después de aplicar la Estrategia didáctica de trabajo en equipo.

Tabla 9*Distribución de la variable Clima institucional*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	0	0	
Nivel Medio	7	23.3	23.3
Nivel Alto	23	76.7	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la variable de CI.

Según los resultados, se enfatiza, que, ningún docente indicó que la variable Clima institucional, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 7 docentes, mencionaron que obtuvo un nivel medio y 23 docentes, señalaron que logró un nivel alto, después de aplicar la ED de trabajo en equipo, por lo que se pudo evidenciar la mejora del clima institucional (Tabla 8).

Tabla 10*Distribución de la dimensión Comunicación*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	0	0.0	
Nivel Medio	0	0.0	0.0
Nivel Alto	30	100.0	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la dimensión comunicación.

De acuerdo los resultados, se enfatiza, que, ningún docente indicó que la dimensión Comunicación, obtuvo un nivel bajo, mientras que, ningún docente, mencionó que obtuvo un nivel medio y la totalidad de docentes, señalaron que logró un nivel alto, después de aplicar la ED de trabajo en equipo, por lo que se pudo evidenciar la mejora en la dimensión analizada (Tabla 9).

Tabla 11*Distribución de la dimensión Liderazgo*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	0	0	
Nivel Medio	11	36.7	36.7
Nivel Alto	19	63.3	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la dimensión liderazgo.

En vista de los resultados, se enfatiza, que, ningún docente indicó que la dimensión Liderazgo, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 11 docentes, mencionaron que obtuvo un nivel medio y 19 docentes, señalaron que logró un nivel alto, después de aplicar la ED de trabajo en equipo, por lo que se pudo evidenciar la mejora en la dimensión analizada (Tabla 10).

Tabla 12*Distribución de la dimensión Motivación*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	0	0.0	
Nivel Medio	6	20.0	20.0
Nivel Alto	24	80.0	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la dimensión motivación.

En base a los resultados, se enfatiza, que, ningún docente indicó que la dimensión Motivación, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 6 docentes, mencionaron que obtuvo un nivel medio y 24 docentes, señalaron que logró un nivel alto, después aplicar la ED de trabajo en equipo, por lo que se pudo evidenciar la mejora en la dimensión analizada (Tabla 11).

Tabla 13*Distribución de la dimensión Cooperación*

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	0	0.0	
Nivel Medio	10	33.3	33.3
Nivel Alto	20	66.7	100.0
Total	30	100	

Nota. Cantidad de % de la dimensión cooperación.

Respecto a los resultados, se enfatiza, que, ningún docente indicó que la dimensión Cooperación, obtuvo un nivel bajo, mientras que, 10 docentes, mencionaron que obtuvo un nivel medio y 20 docentes, señalaron que logró un nivel alto, después de aplicar la ED de trabajo en equipo, por lo que se pudo evidenciar la mejora en la dimensión analizada (Tabla 12).

Se puede concluir que las dificultades se presentaron en las dimensiones liderazgo, ya que algunas veces las decisiones de los directivos, dejan de lado las opiniones de los docentes, en la motivación, algunos docentes consideran que falta motivación en su labor docente, ya que no sienten que son

reconocidos por lo que realizan como profesores en las aulas y respecto a la cooperación, pocos docentes consideran, que hace falta potenciar esta dimensión, en cuenta falta apoyo mutuo por parte de los profesores en la realización de las actividades.

3.2. Discusión

Los resultados que se alcanzaron después de aplicar el cuestionario (antes aplicar la ED de trabajo en equipo) y que se pueden apreciar en las tablas y figuras, precisadas en los resultados, demuestran que el Clima institucional percibido por los docentes en la I.E. N°10923, era en un nivel bajo, de un 46.7%, en un nivel medio, de un 40% y en un nivel alto de un 13.3%, lo que según Doria et al. (2021) es un factor negativo para la organización educativa, porque, denota que las cualidades de los integrantes de la organización no son adecuadas, lo mismo ocurre con la conducta de los colaboradores, esto no permitió la sana convivencia y no ayudó a que se logren las metas educativas, centradas en los estudiantes del centro educativo.

Existen investigaciones, a nivel internacional, que obtuvieron resultados parecidos, a los del presente estudio, por lo que se puede establecer una contrastación; la investigación realizada por Parejo et al. (2018), llevada a cabo en una institución, en Colombia, diagnosticó que el clima laboral, aunque poseía características positivas, en su totalidad, no era adecuado, ya que el 50% de los docentes afirmó que casi no existían normas claras, lo que no permitía, el correcto desempeño de los integrantes de la organización; otro de los resultados, fue, que el 50% de los docentes, manifestaron que, son pocas las veces que los directivos fomentan el trabajo en equipo en la escuela, al respecto se puede considerar que este hallazgo es importante, porque es un precedente, de que la estrategia didáctica de trabajo en equipo, puede ser efectiva en la mejora del clima institucional, al respecto, Curi (2018) declara que, trabajar conjuntamente en las empresas, conlleva a conseguir un objetivo, mediante diversas actividades, las cuales pueden ser planeadas por un facilitador, en este proceso los participantes, tienen una participación activa, hay que mencionar que en esta tesis, se consideró el TE como estrategia para mejorar el CI.

En el estudio, que realizó Rodríguez (2020), en una institución educativa, se pudo constatar que el clima institucional, carecía de muchos aspectos positivos, 3 docentes expresaron que era muy desfavorable, 14 docentes refirieron que era desfavorable y solo 2 docentes

afirmaron que era favorable, realizando una comparación con la presente investigación, en ambos estudios, se diagnosticó que el ambiente de trabajo, no era positivo; Martín (2018) da a conocer que un mal clima laboral, incide directamente, en los procesos de administración de las entidades, es así que, las actividades que se realicen en la planificación, organización, dirección y evaluación, no serán óptimas, además habrá una interrelación inadecuada entre sus integrantes.

Respecto al efecto de la forma de dirigir el centro de estudios, Rodríguez (2018) manifestó que, por parte de las autoridades, se pudo evidenciar que los colaboradores señalaron que, 1 dijo que era muy desfavorable, 14 afirmaron que era desfavorable, 2 dijeron que era medianamente favorable y 2 que era muy favorable, esto, demostró que el liderazgo de los directivos, no era favorable. More y Morey (2021) manifestaron que uno de los aspectos esenciales en la gestión de una institución, era el liderazgo, el cual puede ser asumido por los directivos, pero también, puede ser asumido por los docentes, quienes pueden influir en la mejora de la GI, así mismo pueden transformar de manera positiva el ambiente laboral en las organizaciones, en esta investigación, los resultados de la dimensión liderazgo, tampoco fueron favorables, por lo que existe coincidencia con los resultados precisados en la tesis de Rodríguez (2018).

Bottiani et al. (2020) en su investigación, aseveró que, en casi 90% de las instituciones, que tuvo en cuenta para realizar su indagación, existía variabilidad en el ambiente institucional, caracterizada por distintos factores, por lo que recomendó que en un futuro se apliquen medidas, para cambiar la situación del problema identificado, entre las distintas soluciones se puede proponer la aplicación de una estrategia o de programas, que permitan la mejora del clima institucional, esto fue considerado en esta tesis, en la cual se elaboró un aporte práctico y se llevó a cabo la aplicación.

Por otra parte, se puede enfatizar, que hay estudios, donde se han relacionado, el liderazgo y el clima laboral, y se han encontrado evidencias que hay una relación significativa (Roca et al., 2021), la forma de liderar la empresa, influye directamente en el ambiente laboral, porque puede lograr establecer relaciones de pertenencia y diálogo en el grupo de trabajo, mediante las capacidades que ejerce una líder se pueden alcanzar, de manera grupal, las metas propuestas por la organización, las cuales otorgarán beneficios a la institución, por lo que se puede afirmar que liderazgo, es una dimensión influyente en el clima de las instituciones.

En el ámbito nacional, también se han realizado diferentes investigaciones, en una I.E., en Puno, Condori (2018) llevó a cabo un estudio, en el que los resultados, son distintos a los resultados encontrados en el presente estudio, esto, porque la mayoría de docentes dio a conocer que el clima institucional se encontraba en un nivel bueno, también se pudo detallar, que, en las dimensiones analizadas, los resultados eran positivos; en el indicador comunicación entre profesores, los resultados precisaron que, 4% expresó que la comunicación estaba en, un nivel deficiente, 31% en un nivel regular, 54% en un nivel bueno y 12% en un nivel muy bueno; mientras que, en el indicador motivación entre docentes, ningún docente dijo que existía un nivel deficiente, 35% en un nivel regular, 58% en un nivel bueno y 8% en un nivel muy bueno; los resultados contrastan con los resultados encontrados en esta investigación y es que los resultados de esta indagación, no fueron positivos, respecto a las dimensiones comunicación y motivación.

La comunicación, es aquella, que permite expresar sentimientos, ideas y pensamientos, mientras que la motivación es la capacidad de animar a una persona o a un conjunto de personas a realizar determinadas acciones, ambos factores son importantes en el funcionamiento de las organizaciones; la comunicación ayuda a generar confianza entre los integrantes del grupo de trabajo, mejorando la relación entre los sectores de las organizaciones y fortaleciendo el trabajo en equipo, por lo que facilita la planeación y la organización en las empresas; la motivación, favorece al rendimiento laboral de los colaboradores y transmite buen ánimo, en la sana convivencia, ambos factores aumentan el sentimiento de pertenencia de los colaboradores en las empresas (Universidad América de Europa, 2018). Lamentablemente, en la I.E. donde se realizó el análisis del clima institucional, la comunicación y la motivación, no eran dimensiones que obtuvieron resultados satisfactorios.

Así pues, en Lima, Fasanando (2018), analizó el clima institucional, en un conjunto de instituciones públicas, los resultados hallados, fueron, 14.3% de docentes afirmaron que existía un nivel bajo, 76.2% manifestaron que había, un nivel regular y 9.5% dijo que el nivel era muy bueno, respecto a la gestión autoritaria en las instituciones; es conveniente subrayar que en esta investigación los resultados se evidenciaron en un nivel medio y alto, por lo que hay significación con los resultados encontrados en el análisis.

Meza (2019), planteó que, el ambiente laboral en su institución, se encontraba, en un 36%, en un nivel bueno, en 32%, en un nivel regular y en un 32% en un nivel malo, en contraste

con los resultados analizados esta exploración; que exista un buen clima laboral en las organizaciones, constituye una fortaleza, en palabras de Mateo y Navarro (2020), las dimensiones del CI, son factores determinantes y que influyan positivamente en la satisfacción de los docentes al realizar sus labores educativas.

No obstante, en otra indagación, los resultados, acerca de la variable ambiente laboral en una institución fueron positivos, en promedio fueron, en un nivel nunca, 2.8, en un nivel pocas veces, 12.1, en un nivel, muchas veces, 29.6, en un nivel generalmente, 31.5, en un nivel siempre, 23.7, por lo que los valores altos, afirman que la mayoría de profesores, consideran que hay un adecuado clima institucional, sin embargo, es necesario que se potencie, para un mayor logro de resultados, a diferencia de la presente investigación, donde los resultados no fueron los más alentadores, antes de aplicar la estrategia propuesta. Con relación a la dimensión relaciones entre los colaboradores, los promedios encontrados, fueron, en un nivel nunca 0.15, en un nivel pocas veces, 3.26, en un nivel muchas veces, 24, en un nivel generalmente, 36, en un nivel siempre, 13.33 (Rojas et al., 2019), por lo que se puede afirmar que, en esta dimensión, las relaciones interpersonales son positivas y se caracterizan por la cooperación entre los integrantes, a diferencia del análisis de resultados de esta indagación, en donde la cooperación entre los profesores, no era la mejor.

En el ámbito local, Seminario (2019) realizó una indagación, acerca del ambiente laboral en un centro escolar, los resultados hallados sobre la dimensión comunicación, fueron, un 34% de profesores, afirmaron que el nivel era favorable, y el 64% dijeron que el nivel era medio, los resultados hallados en la presente investigación, presentan coincidencias con el estudio referido, por lo que se afirma que la dimensión comunicación, también, es determinante en el ambiente laboral.

Ante los resultados, evidenciados en cada una de las dimensiones de esta investigación, los cuales fueron, en la dimensión comunicación, 43.3% de los docentes refirió, un nivel bajo, 50% de los docentes, indicaron un nivel medio y un 6.7% de los docentes, expresaron, un nivel alto, en la dimensión liderazgo, 43.3% de los docentes refirió, un nivel bajo, 50% de los docentes, indicaron un nivel medio y un 6.7% de los docentes, expresaron, un nivel alto, en la dimensión motivación, 43.3% de los docentes refirió, un nivel bajo, 50% de los docentes, indicaron un nivel medio y un 6.7% de los docentes, expresaron, un nivel alto y en la dimensión cooperación, 40% de los docentes refirió, un nivel bajo, 27% de los

docentes, indicaron un nivel medio y un 33.3% de los docentes, expresaron, un nivel alto, los resultados constataron que existía inadecuados niveles en las dimensiones del CI.

Es por esto, que, se aplicó una Estrategia didáctica de trabajo en equipo, la cual, estuvo integrada por cuatro fases, con determinadas actividades, que incluían el trabajo en equipo; la estrategia se puso en práctica en la I.E., los docentes participaron, de forma dinámica, lo cual generó interés en cada uno de los colaboradores de la organización educativa.

También, Torres (2018) propone y aplica un aporte práctico, con la finalidad de mejorar el clima laboral en una institución de Cajamarca, aplicó un plan de acción, en el que el uso de las TIC, fueron las que ayudaron a mejorar el problema identificado, mediante el monitoreo y la evaluación, tratando de mejorar en la resolución de conflictos y en el liderazgo ejercido por el directivo, así mismo se incluyeron estrategias, tales como, el TE y las habilidades interpersonales, de ahí que hay una significancia con esta indagación, que propuso y llevó a cabo la Estrategia de TE, para mejorar el CI.

Así mismo, en otra investigación, realizada en la localidad, se propusieron estrategias, para fortalecer el clima institucional, en una I.E., se constató, que el CI, no era el más adecuado en el centro educativo, por lo que se propusieron una serie de actividades, teniendo como base un modelo determinado, a diferencia de esta tesis, la estrategia no se llegó a implementar en la I.E., sin embargo se precisó que la propuesta era 100% adecuada, para ponerse en práctica en la organización educativa (García, 2021).

Los resultados logrados, después de aplicar la estrategia, evidenciaron mejoras en el clima institucional, pudiéndose apreciar en las tablas 6,7, 8,9 y 10 del acápite de resultados, con esto se comprueba la hipótesis de la presente tesis.

3.3. Aporte de la investigación

3.3.1. Construcción de la estrategia de formación académica

Introducción

En el presente acápite se fundamenta, describe y desarrolla la Estrategia didáctica de trabajo en equipo, a partir del diagnóstico del problema, identificado en la realidad de la I.E. N°10923, de Chiclayo, siendo el problema, el inadecuado clima institucional.

Para llevar a cabo la Estrategia didáctica de trabajo en equipo se inicia de una fundamentación teórica elaborada a partir de autores como: Valdiviezo (2019), Ravina et al. (2019), Jiménez et al. (2019), Cervantes et al. (2020), Quezana et al. (2020), Collado y Fachelli (2019), Mendoza et al. (2019) y para estructurar la propuesta se tomó en cuenta a los autores Heinsen y Maratos (2019).

3.3.2. Fundamentación de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo

Para elaborar y estructurar la Estrategia didáctica, se tomó en cuenta el trabajo en equipo, el cual considera que, aplicado en una organización educativa, inspira y motiva al trabajador educativo a realizar adecuadamente su trabajo, porque establece objetivos comunes, objetivos que están relacionados al aprendizaje de sus estudiantes, favoreciendo el compromiso por mejorar la calidad educativa, mediante el liderazgo y la eficaz comunicación.

En el ámbito educativo, no solamente los estudiantes logran aprendizajes significativos, que luego pueden ser llevados a la práctica, los docentes, también, son capacitados para asumir aprendizajes, en mejora de su labor docente. El profesor requiere de habilidades para tener un adecuado desenvolvimiento al momento de trabajar de manera grupal, esto resulta un proceso complejo cuando el clima institucional de la escuela no es adecuado, por esto existen varias estrategias, que pueden mejorar la realidad problemática identificada en la institución.

Valdiviezo (2019) explica que las estrategias de aprendizaje son definidas por algunos autores como una serie de procesos que no pueden ser predichos y que las personas

realizan en un ambiente de aprendizaje, en dicho proceso interviene un facilitador, el cual, a través de distintas actividades capta el interés del participante y busca que se logren los objetivos establecidos.

La estrategia didáctica de trabajo en equipo se fundamenta en lo expresado por Ravina et al. (2019), quien afirma que el éxito de la entidad educativa depende de la felicidad del trabajador, en la que intervienen tres factores: el compromiso del trabajador, la satisfacción en el centro de trabajo y la implicancia efectiva por parte del trabajador, esto solo se puede demostrar en el momento que ocurre el trabajo en equipo, en el que la capacidad de liderazgo, la comunicación, el aprendizaje y el adecuado comportamiento tienen que estar presentes en la organización.

En el aspecto del proceso de EA, el trabajo en equipo forma parte del aprendizaje activo, el cual hace uso de técnicas, que comprometen a los participantes en su propio aprendizaje; las actividades que se realizan en la estrategia didáctica de trabajo en equipo tienen significado y llevan a la reflexión en la forma de actuar de los docentes al reunirse con sus colegas a realizar planeaciones o a establecer acciones a favor de los estudiantes (Jiménez et al., 2019).

Cervantes et al. (2020) enfatiza que el éxito de las organizaciones depende en muchos casos de los profesionales, es decir, no depende de la acción de un solo trabajador, sino del esfuerzo conjunto para lograr las metas trazadas por la empresa, esto solo se puede llevar a cabo a partir de la cooperación entre los integrantes, los cuales mediante sus conocimientos y sus valores aportan calidad a la empresa. En el trabajo en equipo la aptitud y el esfuerzo de los participantes, llevan hacia la eficacia de la organización, lamentablemente hay centros laborales donde el trabajo en equipo no se lleva adecuadamente, por lo que es difícil solucionar conflictos y brindar una atención de calidad.

Quezana et al. (2020) argumentan que en las instituciones del Estado es necesario que exista unión entre los colaboradores, en los diferentes niveles de la institución, lo que se puede lograr si se lleva a cabo un adecuado trabajo en equipo, donde participen y cooperen los integrantes de la organización educativa. La conformación de equipos es una necesidad, porque mediante esta estrategia didáctica se comparten experiencias y se trabaja de manera colaborativa, dejando de lado el individualismo.

Es adecuado mencionar que los equipos de trabajo que se formen en las organizaciones, tienen que tener como eje principal, el liderazgo y la comunicación, estableciendo una sinergia entre los integrantes del equipo, es así que la unión de las personas, sumado al esfuerzo que realizan cada una de ellas, les permitirá alcanzar una meta en común, siendo la satisfacción de quien recibe el servicio, lo más importante. Es por esto que realizar la implementación de los equipos de trabajo en las empresas siempre es una decisión acertada.

Collado y Fachelli (2019) dan a conocer que la estrategia didáctica de trabajo en equipo ayuda a los colaboradores de las organizaciones a adquirir competencias, que fortalecen el clima institucional, las competencias son; apoyo entre los integrantes, adaptabilidad, diálogo, orientación en las actividades diarias, negociación, influencia en el entorno, confianza, pensamiento compartido en lograr los objetivos institucionales y la eficacia.

En las entidades educativas, al constituirse asociaciones de docentes con metas comunes hacia el centro educativo, se pueden establecer distintas tareas y coordinarse actividades de manera conjunta, es así que se puede llevar a cabo una excelente coordinación entre los docentes, la cual mejore el ambiente institucional, es de esta manera que se puede lograr mejorar las dimensiones del CI entre los miembros del equipo docente (Mendoza et al., 2019).

Lo desarrollado por los autores referenciados anteriormente, sigue siendo tema de estudio de diferentes investigaciones, sin embargo, para la elaboración de la propuesta de la estrategia didáctica de trabajo en equipo, se ha considerado la estructura descrita por Heinsen y Maratos (2019), la cual se describe a continuación:

1. Fundamentación, constituye un texto, mediante el cual se argumenta de manera clara y precisa el tema tratado en la propuesta, cada uno de los argumentos descritos tienen que escribirse en afirmaciones, las cuales validen y defiendan por qué se está realizando dicha estrategia didáctica, dando razones coherentes del propósito; se realiza una fundamentación teórica y un análisis.

2. Diagnóstico, busca determinar el estado real de la situación que está afectando a la organización, por lo que después de haber realizado un proceso de análisis se brinda el resultado de la realidad por la que están pasando los integrantes de la I.E.; la finalidad del

diagnóstico es caracterizar adecuadamente el contexto problema, para tomar las medidas pertinentes.

3. Planteamiento del objetivo general, se plasma de forma organizada lo que se busca lograr, es decir lo que se va a realizar para solucionar el problema identificado en el diagnóstico, la redacción del objetivo tiene que ser simple, de tal manera que pueda ser logrado en el plazo de tiempo establecido.

4. Planeación estratégica, la calidad de las tareas que realizarán, incluyendo los objetivos, los contenidos a desarrollar, la metodología y la evaluación. Todos los docentes conocen la importancia de planificar lo que van a realizar en el aula de clases, por lo que esta etapa conlleva de gran importancia y de responsabilidad.

Respecto a las premisas que se tienen que considerar en la planeación estratégico, se han considerado las siguientes: la comunicación, a partir de la cual se comparten ideas entre los colaboradores, haciendo que las acciones sean coordinadas y coherentes, el liderazgo, el cual ejerce influencia en las personas, dependerá de un buen líder manejar adecuadamente la organización, la motivación, la cual dirige el accionar de las personas y las ayuda a lograr sus metas, con ánimo y energía y la cooperación, consiste en la participación y ayuda constante de los colaboradores de la I,E., de esta forma se pueden lograr las metas de manera eficiente.

Los requisitos, que forman parte de la planeación estratégica son: las condiciones o circunstancias que permitirán llevar a cabo la estrategia didáctica de trabajo en equipo, tales como, la autorización de los líderes de centro educativo o la metodología empleada en la estrategia.

La planeación estratégica se llevará a cabo por etapas: la primera etapa fue el diagnóstico del problema identificado en la organización educativa, la segunda etapa será el diseño de las actividades, así como la ejecución de las mismas.

5. Instrumentación, la instrumentalización consiste en crear instrumentos de evaluación para cada actividad realizada, así como generar un reporte de los logros alcanzados, siendo la etapa de la evaluación de la estrategia didáctica de trabajo en equipo.

3.3.3. Estructura del aporte práctico

Se tomó en cuenta la estructura definida por Heinsen y Maratos (2019):

1. Fundamentación

La estrategia de trabajo en equipo, desde sus orígenes ha constituido una estrategia con resultados positivos en las organizaciones, existen procesos, como el interés por generar una adecuada relación entre los colaboradores de la institución; trabajar en equipo significa generar una sinergia, la cual es la unión de las fuerzas entre los trabajadores, dicha sinergia, conlleva relaciones interpersonales positivas, ya que en el equipo se pueden compartir saberes y experiencias.

Otro de los argumentos en los que se basa la presente propuesta es que favorece la mejora de las destrezas de las personas, considerando cada uno de sus aportes, como factores claves, logrando, de esta manera el desarrollo personal del trabajador; así mismo se buscan lograr las metas institucionales mediante una comunicación eficaz y la cooperación y la confianza en cada uno de sus miembros.

La presente propuesta busca lograr el objetivo, vinculado al logro de la mejora del CI de la I.E. N°10923, de Chiclayo, en la que se realizó un diagnóstico no favorecedor para la organización educativa y por tanto para los colaboradores del centro de enseñanza.

2. Diagnóstico

Para realizar el diagnóstico se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Exploración documental, durante todo el estudio se realizó el análisis de teorías y tendencias históricas relacionadas a la variable de estudio, constituyendo la argumentación teórica, con base científica, Es así que el contenido temático de la estrategia didáctica trabajo en equipo constituyó un gran soporte para la presente propuesta.

Encuesta a autoridades y docentes de la I.E. N°10923, la aplicación de la encuesta permitió recolectar los datos del estado actual del problema en la organización educativa, es por esto que se crea la estrategia didáctica de trabajo en equipo, la cual buscará dar solución al problema identificado.

La plana docente, al ser encuestada, manifestó que el problema es latente y que no existe un adecuado clima institucional, por lo que sería adecuado implementar una estrategia que solucione la problemática del centro educativo.

Los resultados constatados se demuestran a partir de las siguientes características identificadas en el diagnóstico.

Dimensión Comunicación

- No se comunica información de manera oportuna.
- Las ideas transmitidas entre los docentes carecen de claridad.
- Falta de aceptación a las ideas que plantean los colaboradores.
- Insuficiencia en la información transmitida a los docentes.

Dimensión Liderazgo

- Pocas veces los integrantes de la I.E. se reúnen para realizar el PEI.
- Insuficiente participación en las actividades al realizar el PAT.
- En algunas oportunidades los docentes no participan de las actividades programadas en la organización educativa.
- Falta de actitud democrática.
- Poca participación en la elección del comité de la institución educativa.

Dimensión Motivación

- Insuficiencia en incentivos al reconociendo de la labor que realizan los docentes.
- Las condiciones en que desempeñan su labor docente, no son consideradas motivadoras.
- Algunos docentes no se sienten contentos en el centro educativo.
- La mayoría de docentes sienten que no están motivados al desarrollar su trabajo.
- Falta de actitud positiva en algunos docentes.

Dimensión Cooperación

- Poca participación en las reuniones que organizan las autoridades de la institución educativa.
- Insuficiencia en la responsabilidad de realizar tareas encomendadas.
- Falta de acuerdos democráticos al finalizar las reuniones.
- El trabajo en equipo no se realiza de manera adecuada.

3. Planteamiento del objetivo general

Al constatar el diagnóstico de los docentes en el centro escolar y al proponer la estrategia, se propone el siguiente objetivo, establecer un adecuado trabajo en equipo, teniendo en cuenta las dimensiones comunicación, liderazgo, motivación y cooperación, con el propósito de mejorar el CI en la I.E. N°10923, Chiclayo.

4. Planeación estratégica

Para realizar la planeación estratégica es preciso, en principio mencionar las premisas, las cuales son:

- Se inicia desde la dimensión comunicación, la cual contribuirá al adecuado diálogo entre los colaboradores de la organización educativa, causando mejores actitudes y puntos de vista en común, a favor de la institución educativa, logrando mantener relaciones positivas entre los docentes.
- La dimensión liderazgo, establece un punto de partida, en el que el líder se vuelve el artífice de la marcha de la organización, mediante un trabajo empático y sabiendo, de tal manera que la I.E. mejorará contantemente.
- Si los trabajadores se encuentran con una actitud desmotivante, la empresa no asegurará sus objetivos institucionales, por lo que generar la motivación en los colaboradores es un factor fundamental, porque aumenta el desempeño laboral y lleva a la empresa hacia el éxito.
- La dimensión cooperación, la organización también tiene que considerar a la persona como ser individual, por lo que es importante reconocer sus necesidades y reforzarlas por medio de la cooperación entre pares, mediante los valores organizacionales.

Así mismo se consideran los requisitos, entre los que se mencionan.

- El consentimiento de las autoridades de la I.E.
- La intervención de las autoridades y docentes de la I.E., para realizar las actividades consideradas en la planificación, con el propósito de alcanzar el objetivo establecido en la presente propuesta.
- La selección de los documentos relacionados a la organización educativa que se pueden trabajar en las acciones previstas.

- La metodología que se empleará en la implementación de la estrategia didáctica de trabajo en equipo.
- Las orientaciones que se brindarán a los docentes en el momento de llevar a cabo las actividades de la estrategia.

Así mismo se considera el diagnóstico de la situación del clima institucional, en el que el 46,7% obtuvo un nivel bajo, mientras que un 40% obtuvieron un nivel medio u un 13,3%, de ellos, tiene un nivel alto, lo que constata que no hay un adecuado clima organizacional.

Es ante lo referido anteriormente, que a continuación se presentan las fases de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo:

PRIMERA ETAPA: Comunicación

Objetivo:

Sistematizar el proceso didáctico de trabajo en equipo, teniendo en cuenta la dimensión de comunicación, con el propósito de desarrollar el Clima Institucional en los docentes de la IE.

SEGUNDA ETAPA: Liderazgo

Objetivo:

TERCERA ETAPA: Motivación

Objetivo:

CUARTA ETAPA: Cooperación

Objetivo:

Desarrollo de la Estrategia Didáctica de Trabajo en Equipo

1º Fase-Sesión 01

Título de la Sesión: Fundamentos de la comunicación efectiva

Objetivos de la Sesión:

Comprender los principios básicos de la comunicación efectiva y su importancia en el trabajo en equipo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Computadoras

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 01:

Actividad: Sesión 01: Fundamentos de la comunicación efectiva	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación en parejas: Los participantes se presentan mutuamente a todo el grupo, resaltando características positivas de su compañero.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación efectiva.- Presentar el objetivo de la actividad: Comprender los principios básicos de la comunicación efectiva y su importancia en el trabajo en equipo.- Leer en voz alta la definición de comunicación efectiva, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Asignar temas referidos a los elementos básicos de la comunicación (emisor, receptor, mensaje, canal, retroalimentación).- Crear presentaciones interactivas.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Resaltar los puntos clave.- Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.

Sesión 02

Título de la Sesión: Habilidades de comunicación asertiva

Objetivos de la Sesión:

Desarrollar habilidades de comunicación asertiva para mejorar la interacción entre docentes.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Hojas de colores

Lapiceros

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 02:

Actividad: Sesión 02: Habilidades de comunicación asertiva	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación en círculo: Cada participante se presenta y comparte una expectativa sobre la sesión.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación asertiva.- Presentar el objetivo de la actividad: Desarrollar habilidades de comunicación asertiva para mejorar la interacción entre docentes.- Leer en voz alta la definición de comunicación asertiva, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Explicar las características de la comunicación asertiva (escucha activa, empatía, respeto, asertividad).- Representar situaciones de comunicación asertiva en equipos (Juego de roles).
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.- Animar a los docentes a practicar esta habilidad en futuras reuniones.

Sesión 03

Título de la Sesión: Comunicación no verbal y manejo de conflictos

Objetivos de la Sesión:

Reconocer la importancia de la comunicación no verbal y desarrollar estrategias para manejar conflictos en el trabajo en equipo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Hojas de colores

Lapiceros

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 03:

Actividad: Sesión 03: Comunicación no verbal y manejo de conflictos	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de comunicación no verbal: Los participantes se comunican sin palabras, utilizando solo gestos y lenguaje corporal.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación no verbal y manejo de conflictos.- Presentar el objetivo de la actividad: Reconocer la importancia de la comunicación no verbal y desarrollar estrategias para manejar conflictos en el trabajo en equipo.- Leer en voz alta la definición de comunicación no verbal y manejo de conflictos, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Explicar los elementos de la comunicación no verbal (gestos, postura, tono de voz, mirada).- Representar situaciones de manejo de conflictos en equipos.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.- Resaltar la importancia de la comunicación no verbal y manejo de conflictos.

Sesión 04

Título de la Sesión: Comunicación efectiva en equipos de trabajo

Objetivos de la Sesión:

Aplicar los principios y habilidades de comunicación efectiva en el trabajo en equipo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Papelotes

Lapiceros

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 03:

Actividad: Sesión 03: Comunicación efectiva en equipos de trabajo	
Motivación:	Iniciar la sesión con una de dinámica de integración: Los participantes se agrupan según características comunes y comparten sus expectativas sobre la sesión.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación efectiva en equipos de trabajo- Presentar el objetivo de la actividad: Aplicar los principios y habilidades de comunicación efectiva en el trabajo en equipo.- Leer en voz alta la definición comunicación efectiva en el trabajo en equipo, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Reflexionar de forma grupal sobre los aprendizajes y compromisos para mejorar la comunicación en el trabajo en equipo.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Reflexionar sobre la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo.- Asumir la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo.

2º Fase-Sesión 05

Título de la Sesión: Fundamentos del liderazgo efectivo

Objetivos de la Sesión:

Comprender los conceptos básicos del liderazgo efectivo y su importancia para crear un clima institucional positivo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Papelotes

Hojas bond

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 05:

Actividad: Sesión 05: Fundamentos del liderazgo efectivo	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación de: "Mi estilo de liderazgo". Los docentes se presentan compartiendo una característica de su estilo de liderazgo.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Saludar a los docentes y comentar sobre el liderazgo efectivo. - Presentar el objetivo de la actividad: Comprender los conceptos básicos del liderazgo efectivo y su importancia para crear un clima institucional positivo. - Leer en voz alta la definición de liderazgo efectivo, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo. - Presentar conceptos clave de liderazgo: tipos de liderazgo, habilidades y cualidades de un líder efectivo. - Analizar en equipo casos referidos al inadecuado clima institucional.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los trabajos. - Resaltar los puntos clave. - Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.

Sesión 06**Título de la Sesión:** Comunicación efectiva para líderes**Objetivos de la Sesión:**

Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para ejercer un liderazgo más asertivo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Hojas de colores

Lapiceros

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 06:

Actividad: Sesión 06: Comunicación efectiva para líderes	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica comunicación: "Teléfono descompuesto". Los docentes experimentan cómo se distorsiona la información a través de la comunicación.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación efectiva para líderes.- Presentar el objetivo de la actividad: Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para ejercer un liderazgo más asertivo.- Leer en voz alta la definición de comunicación efectiva para líderes, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Presentar técnicas de comunicación efectiva: escucha activa, asertividad, retroalimentación constructiva.- Practicar habilidades de comunicación a través de role-playing.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Reflexionar de forma grupal sobre las lecciones aprendidas en la sesión.- Animar a los docentes a comprometerse en la mejora de la comunicación.

Sesión 07

Título de la Sesión: Trabajo en equipo y liderazgo colaborativo

Objetivos de la Sesión:

Aprender a liderar de manera colaborativa y a fomentar el trabajo en equipo en su institución educativa.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Hojas bond

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 07:

Actividad: Sesión 07: Trabajo en equipo y liderazgo colaborativo	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de trabajo en equipo: "La torre de papel". Los docentes trabajan en equipos para construir la torre más alta, haciendo uso de papel enrollado.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre el trabajo en equipo y liderazgo colaborativo.- Presentar el objetivo de la actividad: Aprender a liderar de manera colaborativa y a fomentar el trabajo en equipo en su institución educativa.- Leer en voz alta la definición de Trabajo en equipo y liderazgo colaborativo, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Presentar estrategias para fomentar el trabajo en equipo: roles y responsabilidades, resolución de conflictos, toma de decisiones.- Trabajar en equipos para trabajar las estrategias explicadas.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Puesta en común de los aprendizajes y compromisos de los equipos.

Sesión 08

Título de la Sesión: Liderazgo transformacional y desarrollo profesional

Objetivos de la Sesión:

Comprender la importancia del liderazgo transformacional y cómo pueden aplicarlo para su desarrollo profesional y el de su equipo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Hojas de colores

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 08:

Actividad: Sesión 08: Liderazgo transformacional y desarrollo profesional	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de reflexión: "Mi visión como líder". Los docentes comparten su visión y aspiraciones de liderazgo.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre el liderazgo transformacional y desarrollo profesional.- Presentar el objetivo de la actividad: Comprender la importancia del liderazgo transformacional y cómo pueden aplicarlo para su desarrollo profesional y el de su equipo.- Leer en voz alta la definición de liderazgo transformacional y desarrollo profesional.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Presentar las características del liderazgo transformacional: inspiración, motivación, consideración individualizada, estimulación intelectual.- Diseñar un plan de desarrollo profesional.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Reflexionar sobre cómo aplicar el liderazgo transformacional en la práctica docente.- Generar compromisos de mejora continua.

3º Fase-Sesión 09

Título de la Sesión: Construyendo equipos motivados

Objetivos de la Sesión:

Fomentar la cohesión y el trabajo en equipo entre los docentes, a través de actividades que promuevan la motivación y el compromiso.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Papel periódico

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 09:

Actividad: Sesión 09: Construyendo equipos motivados	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación y rompehielos para generar un ambiente de confianza y apertura.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre la motivación.- Presentar el objetivo de la actividad: Fomentar la cohesión y el trabajo en equipo entre los docentes, a través de actividades que promuevan la motivación y el compromiso.- Leer en voz alta la definición de comunicación motivación, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Comunicar el tema de la motivación y su importancia en el clima institucional.- Realizar la actividad de trabajo en equipo: "Construyendo la Torre más Alta". Los docentes se dividen en grupos y deben construir una torre con papel periódico, fomentando la colaboración y la comunicación..
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Reflexionar de forma grupal sobre la experiencia, identificando los factores que influyeron en la motivación y el trabajo en equipo.- Generar un compromiso individual y grupal para aplicar lo aprendido.

Sesión 10

Título de la Sesión: Reconociendo nuestras fortalezas

Objetivos de la Sesión:

Ayudar a los docentes a identificar y valorar sus propias fortalezas y habilidades, fomentando la autoestima y la motivación.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pizarra

Tarjetas de colores

Lapiceros

Estructura de la Sesión 10:

Actividad: Sesión 10: Reconociendo nuestras fortalezas	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación y retroalimentación positiva entre los participantes. Se ubican en círculo y se presentan.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre las fortalezas.- Presentar el objetivo de la actividad: Ayudar a los docentes a identificar y valorar sus propias fortalezas y habilidades, fomentando la autoestima y la motivación.- Leer en voz alta la definición de fortalezas, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Realizar la actividad individual: "Mis Fortalezas". Los docentes reflexionan sobre sus habilidades y cualidades, y las escriben en tarjetas.- Luego, formar equipos y compartir sus fortalezas, reconociendo y valorando las de sus compañeros.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.- Elaborar una plenaria para compartir las principales reflexiones y compromisos adquiridos.- Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.

Sesión 11

Título de la Sesión: Estableciendo metas motivadoras

Objetivos de la Sesión:

Guiar a los docentes en el establecimiento de metas personales y profesionales, fomentando la motivación y el compromiso.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Tarjetas de colores

Lapiceros

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 11:

Actividad: Sesión 11: Estableciendo metas motivadoras	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de visualización guiada sobre el logro de metas. Guiar a los participantes a través de una visualización imaginaria. Describir una situación en la que ya han logrado sus metas.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Saludar a los docentes y comentar sobre las metas motivadoras.- Presentar el objetivo de la actividad: Guiar a los docentes en el establecimiento de metas personales y profesionales, fomentando la motivación y el compromiso.- Leer en voz alta la definición de metas motivadoras, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos de trabajo.- Explicar la importancia de establecer metas claras y alcanzables para mantener la motivación.- Realizar la actividad individual: "Mis Metas". Los docentes reflexionan sobre sus metas personales y profesionales a corto, mediano y largo plazo, y las plasman en tarjetas.
Cierre	<ul style="list-style-type: none">- Socializar los trabajos.

20 minutos	- Fomentar la reflexión sobre lo que aprendieron en la sesión.
-------------------	--

Sesión 12

Título de la Sesión: Celebrando nuestros logros

Objetivos de la Sesión:

Fomentar la motivación y el reconocimiento de los logros individuales y grupales de los docentes.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Premios

Papelotes

Lapiceros

Estructura de la Sesión 12:

Actividad: Sesión 12: Comunicación efectiva en equipos de trabajo	
Motivación:	Iniciar la sesión con una de integración: Dinámica de celebración y reconocimiento de logros. Los participantes compartan algo positivo que hayan logrado recientemente y son celebrados.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Saludar a los docentes y comentar sobre la comunicación efectiva en equipos de trabajo - Presentar el objetivo de la actividad: Fomentar la motivación y el reconocimiento de los logros individuales y grupales de los docentes. - Leer en voz alta la definición de logros, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo. - Realizar una reflexión sobre la importancia de celebrar los logros y su impacto en la motivación.

	- Realizar una ceremonia de reconocimiento: Entregar premios simbólicos a los docentes por sus logros y contribuciones.
Cierre 20 minutos	- Reflexionar sobre la importancia de la sesión. - Realizar compromiso grupal de continuar apoyándose y celebrando los logros futuros - Realizar una actividad de integración y confraternidad.

4° Fase-Sesión 13

Título de la Sesión: Introducción a la cooperación

Objetivos de la Sesión:

Comprender la importancia de la cooperación y fomentar el trabajo en equipo entre los docentes.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Palitos, cuerdas y cinta adhesiva

Papelotes

Estructura de la Sesión 13:

Actividad: Sesión 13: Introducción a la cooperación	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de presentación: "Dos verdades y una mentira". Los docentes se presentan compartiendo dos hechos reales y una mentira sobre sí mismos. El grupo adivina cuál es la mentira. Esto fomenta la interacción y la confianza.
Inicio 10 minutos	- Saludar a los docentes y comentar sobre la cooperación. - Presentar el objetivo de la actividad: Comprender la importancia de la cooperación y fomentar el trabajo en equipo entre los docentes. - Leer en voz alta la definición de cooperación, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	- Formar equipos de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> - Explicar la importancia de la cooperación en el clima institucional. - Realizan la actividad "Construyendo puentes". Se divide a los docentes en equipos y se les proporciona materiales como palitos, cuerdas y cinta adhesiva. Cada equipo debe construir un puente que pueda soportar el peso de un libro. Esto requiere cooperación, comunicación y resolución de problemas en conjunto.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los trabajos. - Realizar las conclusiones sobre la importancia de la cooperación.

Sesión 14

Título de la Sesión: Habilidades de comunicación para mejorar la cooperación

Objetivos de la Sesión:

Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para mejorar la cooperación entre docentes.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Tarjetas de colores

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 14:

Actividad: Sesión 14: Habilidades de comunicación para mejorar la cooperación	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de comunicación "Teléfono descompuesto". Los docentes se sientan en círculo y se susurra un mensaje al oído de la primera persona, quien debe transmitirlo al siguiente hasta que llegue al último. Se compara el mensaje original con el final para resaltar la importancia de la comunicación clara.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Saludar a los docentes y comentar sobre las habilidades de comunicación para mejorar la cooperación.

	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el objetivo de la actividad: Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para mejorar la cooperación entre docentes. - Leer en voz alta la definición de habilidades de comunicación para mejorar la cooperación, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo. - Explicar las características la importancia de la comunicación para mejorar la cooperación. - Realizan la actividad grupal: "Escenarios de comunicación". Se les entrega tarjetas para que escriban diferentes escenarios de comunicación en el contexto escolar. Cada equipo debe analizar el escenario y proponer estrategias basadas en la cooperación.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los trabajos. - Comprometerse a aplicar lo aprendido en la institución educativa

Sesión 15

Título de la Sesión: Resolución colaborativa de problemas

Objetivos de la Sesión:

Fomentar la resolución colaborativa de problemas para mejorar la cooperación entre docentes.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Rompecabezas

Tarjetas de colores

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 15:

Actividad: Sesión 15: Comunicación no verbal y manejo de conflictos	
Motivación:	Iniciar la sesión con una dinámica de resolución de problemas: "Rompecabezas en equipo". Se divide a los docentes en equipos y se les entrega un rompecabezas. Cada equipo debe trabajar juntos para

	armar el rompecabezas en el menor tiempo posible. Esto fomenta la cooperación y la resolución de problemas en conjunto.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Saludar a los docentes y comentar sobre la resolución colaborativa de problemas. - Presentar el objetivo de la actividad: Fomentar la resolución colaborativa de problemas para mejorar la cooperación entre docentes. - Leer en voz alta la definición de resolución colaborativa de problemas, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo. - Explicar importancia de la resolución colaborativa de problemas en el trabajo en equipo. - Realizan la actividad grupal: "Problemas institucionales". Se dividen a los docentes en equipos y se les pide que escriban en tarjetas diferentes problemas que enfrenta la institución educativa. Cada equipo debe analizar el problema, identificar las causas y proponer soluciones colaborativas..
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los trabajos. - Realizar el compromiso de aplicar lo aprendido en la institución educativa

Sesión 16

Título de la Sesión: Liderazgo y cooperación

Objetivos de la Sesión:

Explorar el liderazgo y su relación con la cooperación en el trabajo en equipo.

Duración: Aproximadamente 60 minutos.

Materiales necesarios:

Pañuelo

Tarjetas de colores

Plumones de colores

Estructura de la Sesión 16:

Actividad: Sesión 16: Liderazgo y cooperación
--

Motivación:	Iniciar la sesión con una de dinámica: "Guía al ciego". Se forman parejas y se venda los ojos de uno de los miembros. El otro miembro debe guiar a su compañero a través de un recorrido predeterminado utilizando solo instrucciones verbales. Esto fomenta la confianza y el liderazgo.
Inicio 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Saludar a los docentes y comentar sobre el liderazgo y la cooperación. - Presentar el objetivo de la actividad: Explorar el liderazgo y su relación con la cooperación en el trabajo en equipo. - Leer en voz alta la definición de liderazgo y cooperación, utilizando entonación y expresión para mantener el interés de los docentes.
Desarrollo 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo. - Realizan la actividad grupal: "Roles de liderazgo". Se dividen a los docentes en equipos y se les entrega tarjetas con diferentes roles de liderazgo (facilitador, motivador, organizador, etc.). Cada equipo debe analizar cómo cada rol contribuye a la cooperación y el trabajo en equipo efectivo.
Cierre 20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar los trabajos. - Reflexionar sobre la importancia del liderazgo y cooperación en la Institución Educativa. - Asumir la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo.

5. Instrumentalización

Para implementar la Estrategia didáctica de trabajo en equipo, se tomaron en cuenta las dimensiones de la variable, las cuales son: comunicación, liderazgo, motivación y cooperación, para ellos se consideró cuatro fases, las que se implementaron en un tiempo de dos horas pedagógicas. Los participantes fueron las autoridades y docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

Las circunstancias necesarias para que se llevara a cabo la estrategia fueron;

- Autorización, de los directivos de la entidad educativa, de tal manera que la estrategia podría ser aplicada.
- Participación de la autoridades y pedagogos, que forman parte de la organización educativa, además del compromiso en la intervención en las actividades que se planificaron, para lograr mejorar el clima institucional.
- Selección de las lecturas, utilizadas en las actividades planificadas.

- Preparación de la metodología y las dinámicas en cada fase.

La responsable en la aplicación de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo, es la Bach. María Anita Paz Rioja, el objetivo de la propuesta es plenamente conocido por la facilitadora. Los participantes son, veintisiete docentes y tres directivos de la I.E. N°10923, Chiclayo.

6. Evaluación

El proceso de evaluación y control de la estrategia didáctica de trabajo en equipo se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios de medida:

El 65% de los participantes logra sistematizar el proceso didáctico de trabajo en equipo, teniendo en cuenta la dimensión de comunicación, la cual contribuye a la calidad y efectividad de las interacciones y el intercambio de información entre todos los miembros de una institución educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia). Lograr esta etapa es crucial porque una comunicación efectiva contribuye a un ambiente organizacional positivo, colaborativo y productivo.

El 75% de los participantes logra sistematizar el proceso didáctico de trabajo en equipo, teniendo en cuenta la dimensión liderazgo, que es la manera en que los líderes de una institución educativa (como directores, coordinadores, docentes y otros cargos de gestión) influyen en el ambiente y la cultura de la organización. Un liderazgo eficaz es fundamental para crear y mantener un clima institucional positivo, que a su vez impacta directamente en la satisfacción, el rendimiento y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

El 70% de los participantes logra sistematizar el proceso didáctico de trabajo en equipo, teniendo en cuenta la dimensión motivación, la cual se refiere a las actividades y prácticas implementadas para fomentar y mantener altos niveles de entusiasmo, compromiso y satisfacción entre todos los miembros de la comunidad educativa. La motivación es un componente clave para crear un ambiente positivo, productivo y cohesionado.

El 80% de los participantes logra sistematizar el proceso didáctico de trabajo en equipo, teniendo en cuenta la dimensión cooperación, la cual se refiere a la promoción de un entorno en el que todos los miembros de la comunidad educativa trabajen juntos de manera armoniosa y colaborativa para alcanzar objetivos comunes. La cooperación es esencial para

crear un clima institucional positivo, ya que fomenta el apoyo mutuo, el respeto y el sentido de pertenencia.

Los instrumentos utilizados fueron la escala de valoración y control de asistencias, mientras que las evidencias son las fotografías. (colocados en anexos)

7. Presupuesto por etapa

Tabla Presupuesto de la 1° Fase Comunicación

1° Fase Comunicación					
N°	Descripción	Indicador	Cantidad	Precio	Unidad
1	Actividades programadas para la 1° Fase	USB	1	35	35
		1 paquete de hojas bond Stanford	500 hojas	18	18
		1 caja de plumones Artesco	45 plumones	20	20
		2 paquetes de File Manila A4 Grafip	50 folders	21	21
		Lapiceros	40 lapiceros	40	40
		Tijeras	2 tijeras	10	10
		Tinta de impresora	4 tintas	150	150
Total					294

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de la etapa de comunicación.

Tabla Presupuesto de la 2° Fase Liderazgo

2° Fase Liderazgo					
N°	Descripción	Indicador	Cantidad	Precio	Unidad
2	Actividades programadas para la 2° Fase	USB	1	35	35
		1 paquete de hojas bond Stanford	500 hojas	18	18
		1 caja de plumones Artesco	45 plumones	20	20
		2 paquetes de File Manila A4 Grafip	50 folders	21	21
		Lapiceros	40 lapiceros	40	40
Total					134

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de la etapa de liderazgo.

Tabla Presupuesto de la 3° Fase Motivación

3° Fase Motivación					
N°	Descripción	Indicador	Cantidad	Precio	Unidad
3	Actividades programadas para la 3° Fase	USB	1	35	35
		1 paquete de hojas bond Stanford	500 hojas	18	18
		1 paquete de hojas colores	500 hojas	36.4	36.4
		1 caja de plumones Artesco	45 plumones	20	20
		2 paquetes de File Manila A4 Grafip	50 folders	21	21
		Lapiceros	40 lapiceros	40	40
Total					170.4

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de la etapa de motivación.

Tabla Presupuesto de la 4° Fase Cooperación

4° Fase Cooperación					
N°	Descripción	Indicador	Cantidad	Precio	Unidad
4	Actividades programadas para la 4° Fase	USB	1	35	35
		1 paquete de hojas bond Stanford	500 hojas	18	18
		1 caja de plumones Artesco	45 plumones	20	20
		2 paquetes de File Manila A4 Grafip	50 folders	21	21
		Lapiceros	40 lapiceros	40	40
Total					134

Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de la etapa de cooperación.

VII. CONCLUSIONES

1. Se fundamentó epistemológicamente el proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica, además de las tendencias históricas del proceso didáctico de trabajo en equipo, esto se realizó a partir de las concepciones de distintos autores, identificando las tendencias históricas del trabajo en equipo desde el siglo XVII hasta hoy, a través de las teorías propuestas por el fordismo, toyotismo y las revoluciones industriales.

2. Se diagnosticó la situación actual de la dinámica del proceso didáctico de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo, el que se caracterizó por, las insuficientes relaciones interpersonales entre los integrantes del centro educativo, la limitada coordinación entre las autoridades y docentes y la insatisfacción de los docentes ante algunas decisiones del directivo, teniendo en los resultados, antes de la aplicación de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo, se precisaron, 46.7%, en un nivel bajo, 40% en un nivel medio y 13.3% en un nivel alto.

3. Se elaboró una estrategia didáctica de trabajo en equipo dirigida a los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo, la estrategia se elaboró teniendo en cuenta cuatro fases, la primera fase, comunicación, la segunda fase, liderazgo, la tercera fase, motivación y la cuarta fase, cooperación; cada una de las fases tuvo actividades, las que permitieron aplicar de forma dinámica el trabajo en equipo.

4. Se aplicó una estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo, la cual se llevó a cabo de forma dinámica en la I.E., con la participación de los docentes, la estrategia aplicada logró mejorar el nivel de CI y las dimensiones, comunicación, liderazgo, motivación y cooperación.

5. Se determinó mediante un experimento la validez de la estrategia de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo, la validez se comprobó a partir de los resultados constatados, de un nivel bajo, se obtuvo, luego de la aplicación de la estrategia, un nivel alto, mejorando el clima institucional en la organización educativa en la que se aplicó el estudio, revelándose el 23.3%, afirmaron que estaba en un nivel medio y 76.7%,

6. Se compararon los datos obtenidos mediante el pre experimento, antes y después para verificar la significación de los cambios, en la variable clima institucional, antes de la aplicación de la

estrategia, los resultados, se evidenciaron, 46.7%, en un nivel bajo, 40% en un nivel medio y 13.3% en un nivel alto (Figura 1), después de la aplicación de la estrategia, los resultados mejoraron, 23.3% en un nivel medio y un 76.7% un nivel alto.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la I.E. que cada cierto tiempo tienen que diagnosticar el clima institucional, ya que, es una variable que puede estar en constante cambio, y que es, fundamental tener en conocimiento su nivel de pertinencia, porque incide en las metas de la institución.

2. Los docentes pueden aplicar la estrategia de trabajo en equipo, elaborada, cada cierto período de tiempo en la I.E., considerando nuevas actividades, que dinamicen la mejora del clima institucional, esto, con la finalidad de que la organización educativa, alcance las metas planeadas.

3. Instituciones educativas de la localidad, pueden realizar un diagnóstico, si se identificara un problema relacionado a que las insuficiencias en el proceso de EA de trabajo en equipo limitan el clima institucional, sería recomendable que se aplique la estrategia, propuesta en esta tesis.

4. Directivos y docentes, tienen que estar constantemente, preocupados por lograr una adecuada comunicación, liderazgo, motivación y cooperación, en la I.E., para que existan buenas relaciones, entre los integrantes de la I.E.

REFERENCIAS

- Abhishek, S., Makridis, C., Nicolaidis, M., Nicolaidis., C. (2021). Collective Attention & Politicization of Information: Evidence from News articles on Climate Change. Social Science Research Network, doi: 10.2139/SSRN.3808313
- Aguilar, C., y Rafael, J. (2018). Estrategias de aprendizaje y desempeño académico en estudiantes de medicina humana [Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3699>
- Aguirre, G. et al. (2018). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. Universidad y Sociedad, 9 (1), 187-195. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Cali: Universidad De Santiago de Cali. Revista Redipe, 7(2), 122-49. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Ancaya, M. (2020). Factores sociales y clima institucional durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en una institución educativa [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57049>
- Arbizu, E. A. (2024). *Programa de habilidades sociales para fortalecer la convivencia escolar en la Institución Educativa Inicial de San Juan de Lurigancho*. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14013>
- Arispe, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Comité Editorial. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arpi, M. J. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132429>
- Askari, G., Asghri, N., Eshaghi, M, Heshmatolah, G, Asgari, J. y Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. doi: 10.3390/MATH8101804

- Ayala, X. M. (2024). *Habilidades directivas y clima organizacional en una institución educativa pública de la Ugel 06, Lurigancho – Chosica 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132260>
- Baer, M., Campiglio, E., Emanuele, Campiglio., Jérôme, Deyris. (2021). It Takes Two to Dance: Institutional Dynamics and Climate-Related Financial Policies. Social Science Research Network, doi: 10.2139/SSRN.3843170
- Banwo, A. O., Onokala, U., Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. Journal of global entrepreneurship research, doi: 10.1007/s40497-022-00330-4
- Bardalez, A. (2024). *Clima laboral y compromiso organizacional en el personal fiscal y administrativo del distrito fiscal de San Martín 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132820>
- Bakunts, S. (2022). [communications of doctors and nurses. teamwork].. doi: 10.32687/0869-866X-2022-30-5-890-896
- Benlemlih, M., Arif, M., Nadeem, M. (2022). Institutional Ownership and Greenhouse Gas Emissions: A Comparative Study of the UK and the USA. British Journal of Management, doi: 10.1111/1467-8551.12613
- Banz, C. (2018). Las dinámicas grupales: una técnica de aprendizaje. Valoras UC. <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/docentes/FormacionDeComunidad/Fichas/Las-dinmicas-grupales-2018.pdf>
- Bravo, H. (2019). Talleres de Interaprendizajes para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa 002 – Chiclayo [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54568/Bravo_SHA-S D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buendía, Y. (2019). Clima Institucional y Desempeño Docente en la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018 [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35817/buendia_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Camacho, M. (2020). Propuesta de programa “El Buen Clima Institucional” para mejorar las relaciones humanas entre los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción N° 11014 nivel primaria de Chiclayo, provincia Chiclayo, región Lambayeque 2018 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9853/Camacho%20Saavedra%2c%20Mara%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantos, J. (2020). La evolución del trabajo en equipo: el trabajo colaborativo. <https://lafabricadeltiempo.es/2020/06/14/la-evolucion-del-trabajo-en-equipo-el-trabajo-colaborativo/>
- Cenas, F. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. Polo del conocimiento, 6(5), 1-7. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Cervantes, G. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. Revista Espacios, 41(14), 1-10. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Cervera, L. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. Revista Igobernanza, 4(14), 205-220. <https://doi.org/10.47865/igob>
- Chi-ang, B. (2021). Institutional Failure and Sustainability Policy. Journal of Economic Issues, doi: 10.1080/00213624.2021.1918499
- CEP. (2013). Manual trabajo en equipo. Editorial CEP, S.L. https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/50717?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank
- Collado, A. y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12(2). <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>

- Condori, J. (2018). Clima organizacional en la institución educativa secundaria “Alfonso Torres Luna” del distrito de Acora-Puno en el año 2018 [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9345/Juan_Alexander_Condori_Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, D. y Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Dialnet*, 17(1), 145-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860603>
- Curi, R. (2018). Procesos didácticos del andude y la comprensión lectora del texto descriptivo enciclopédico en estudiantes del segundo grado de la institución educativa N° 36074 de Laimina [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2298/TESIS-FED-2018-CUR I%20PAYTAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruzado, Y. y Segura, H. (2018). Análisis del clima organizacional desde una perspectiva comunicativa a los docentes y padres de familia de la institución educativa n° 10309 “Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes” en el Centro Poblado Menor Cascajales - Ciudad Eten 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7223/Cruzado%20Bus tamante,%20Yohana%20Yoseli%20&%20Segura%20Gal%C3%A1n,%20Henry%20Alonso.pdf?sequence=1>
- Díaz, C. (2019). Manual de estrategias didácticas: orientaciones para su selección. Ediciones INACAP. <https://www.inacap.cl/web/2018/documentos/Manual-de-Estrategias.pdf>
- Díaz, K. (2019). Una investigación realizada en el sector de Marketing y Programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional, ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de descubrir el impacto que genera el Trabajo en Equipo [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional

Universidad Nacional de San Martín.
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>

Echaccaya, N. (2018). Estrategias didácticas en el lenguaje oral de los niños y niñas de 4 años de la institución educativa inicial N° 330 de Sacsamarca, Ayacucho 2016 [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1562>

Factor capital humano. (2020). Las 10 habilidades blandas más demandadas para el trabajo post pandemia. <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/las-10-habilidades-blandas-mas-demandadas-para-el-trabajo-post-pandemia/2020/07/>

Fasanando, R. (2018). Estilos de Gestión Educativa y Clima Institucional en IE públicas en el distrito de Carmen de la Legua. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 67-74. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15424>

Finnegan, J. (2019). Institutions, Climate Change, and the Foundations of Long-term Policymaking. doi: 10.33774/APSA-2019-6FT75-V2

Flores, M. d. P. (2024). *Plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud, Chiclayo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131642>

Freire, D., Mignozzetti, U. G., Skarbek, D. (2020). Institutional Design and Elite Support for Climate Policies: Evidence from Latin American Countries. doi: 10.1017/XPS.2020.19

Funke, G. F., Lyons, J. B., Greenlee, E. T., Tolston, M. T. y Matthews, G. (2022). Editorial: Teamwork in human-machine teaming. *Frontiers in Psychology*, doi: 10.3389/fpsyg.2022.999000

García, M. y Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista*

Ciencia y Tecnología, 15(1), 67-74.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>

García, A. (2021). Estrategias para la mejora del clima organizacional en la I.E.P.M. Colegio Militar Elías Aguirre, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3938/1/TL_GarciaTorresAngie.pdf

Gestiopolis. (2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#que-es-motivacion>

Ghorbani, A., Siddiki, S., Bravo, G. (2023). Editorial: Institutional adaptation and transformation for climate resilience. *Frontiers in Environmental Science*, doi: 10.3389/fenvs.2023.1159923
González, M. y Heredia, R. (2019). Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel – Jaén 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%c3%a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Girón, A. y Ivanova, A. (2023). Climate Action, Institutional Investors, and Just Transition. *Journal of Economic Issues*, doi: 10.1080/00213624.2023.2202142

Gonzales, B. Y. (2024). *El clima laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa textil negociaciones Hinoma SAC. distrito, San Juan de Lurigancho, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35373>

Guevara, X. (2018). Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Heinsen, M y Maratos, S. (2019). Guía de y Evaluación Planificación. Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio. <https://oei.int/downloads/disk/>

oei.pdf?content_type=application%2Fpdf&disposition=inline%3B+filename%3D%22guia-de-planificacion-y-evaluacion-oei

- Ilhan, E., Krueger, P., Sautner, Z., Starks, L. T. (2021). Climate Risk Disclosure and Institutional Investors. Social Science Research Network, doi: 10.2139/SSRN.3437178
- Jaramillo, N. (2019). Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la institución educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5642>
- Jiménez, D. (2019). La Realidad Virtual como herramienta de aprendizaje activo para estudiantes universitarios de Psicología. Cuaderno de pedagogía universitaria, 16(31), 83-94. <https://doi.org/10.29197/cpu.v16i31.328>
- Llanes, M. y Lorenzo, E. (2021). La cuarta revolución industrial y una nueva aliada: calidad 4.0. Ciencias Holguín, 27(2), 67-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181566671006>
- Martínez, G. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. Revista Internacional de investigación e innovación educativa, International Journal of Educational Research and Innovation. (16), 55-73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Martín, M. (2018). UAB.CAT. Obtenido de Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Mateo, P. y Navarro, A. (2020). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED-2>

020-MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matos, Y. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 226-247. <https://doi.org/10.36390/telos202.02>

Menacho-Vargas, I., Jaramillo, D. F., Pérez, R. D., y Rivera, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 50–55. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232>

Mendez, C. (2022). Institutions, Climate Change, and the Foundations of Long-Term Policymaking. *Comparative Political Studies*, doi: 10.1177/00104140211047416

Medina, N. (2018). Los procesos didácticos para la planificación de una sesión de aprendizaje [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3553/Trab_Suf_Prof_%20MEDINA%20RODRIGUEZ%20NANCY%20PILAR%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mendoza, J. et al. (2019). Vincula Tégica, 202-214. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf

Mesa, L. (2019). El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3838/Clima%20institucional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20calidad%20de%20servici.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mestra, J. (2018). Incidencia de la gestión estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Córdoba. *Revista Saperes Universitas*, 2(1), 341-6744. <https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/64/51>
- Mingaleva, Z. (2019). Institutional Features of International Financing for Climate Change Adaptation Programs. doi: 10.31107/2075-1990-2020-4-10-25
- More, R. y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Moreno, Y. (2018). La articulación, ¿principio o proceso didáctico?. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=0d8fcfa0-9785-4380-a653-ec157f21aa76%40redis>
- Morillo, J., Villareal, M. C., Alonzo, O. M., y Aveiga, M. V. (2022). Análisis Estadístico De La Correlación Entre La Gestión Del Clima Institucional Y El Desempeño Del Personal Docente Universitario. *Investigación Operacional*, 43(3), 382–391. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=156926692&lang=es&site=ehost-live>
- Mosconi, E. (2018). Experiencias y observaciones de enseñanza aprendizaje y evaluación para incrementar el rendimiento académico. Universidad Nacional de La Plata, https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_dde96d13558ba8005b04124c3dd97e28
- Murillo, J. (2019). Métodos de Investigación de Enfoque Experimental. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/10.pdf>
- Olivares, L. (2019). El clima organizacional y la gestión institucional en la facultad de educación sede canas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2011. *Revista El Antoniano*, 1-6. <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/anto/article/view/72/52>

- Ortiz, A. (2014). Currículo y Didáctica. Ediciones de la U.
https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/70223?referrerpolicy=unsafe-url&target=_blank
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. Revista Enfoque de Investigación.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Paniagua, F. y Condori, P. (2018). Investigación científica en educación. Juliaca.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>
- Parejo, H. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. Revista Oratores, 34-57.
<https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/oratores/article/view/282/499>
- Pérez, A. (2019). Estrategia didáctica para enseñar a planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la matemática. Revista Educación, 43(2), 1-18.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.32236>
- Patterson, J. (2021). Remaking Political Institutions: Climate Change and Beyond. doi: 10.1017/9781108769341
- Pintos, M. y Martínez, F. (2018). Trabajo en equipo: de la teoría a la cultura institucional. Cuadernos de Investigación Educativa, 1(8), 29-39.
<https://doi.org/10.18861/cied.2001.1.8.2770>
- Quezada, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, V(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramírez, M. (2019). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. Revista Ciencia y Educación, 1(2), 1-18.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Ramos, A. (2018). Propuesta de un modelo de liderazgo para mejorar la gestión del clima organizacional en la institución educativa “Augusto Salazar Bondy” - Chiclayo, año 2018 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio

Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8812/Ramos_Martinez_Ada_Madeleyne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación. Huanta*, 19(19), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071926>

Rodas, E. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>

Rodríguez, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. *Revista de investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 2(8), 239 -257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>

Ros, J. (2018). Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

Rojas, P. (2019). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de zona urbana del concejo educativo municipal del distrito de Varinacocha – Pucallpa, 2010 -2011. *Revista de investigación científica*. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/145/186>

Rojas, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018 [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rugel-Sono, J., Esteves-Fajardo, Z., y Tamariz-Núnjar, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Koinonía: Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Educación, Turismo, Ciencias*

Sociales y Económicas, Ciencias Del Agro y Mar y Ciencias Exactas y Aplicadas, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>

Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019 [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional Universidad del Pacífico.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista actualidades investigativas en educación*. Santiago de Chile, 19 (2),1-25. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Salgero, N. y García, C. (2019). Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera. *Revista Polo de conocimiento*, 4(11), 21-40. <https://www.mendeley.com/catalogue/d03fffc1-a974-3c9e-8a6b-a1febf5dfa65/>

Sánchez, M. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Editorial CEP, S.L. https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/50780?as_all=trabajo%20en%20equipo&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as

Sánchez, M. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16877/S%C3%A1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, D. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición, Formación universitaria, 14 (1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100157>

Sautner, Z. (2023). Climate Risk Disclosure and Institutional Investors. *Review of Financial Studies*, doi: 10.1093/rfs/hhad002

- Seminario, B. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrejosBel en.pdf
- Solarte, D. y Escobar, E. (2018). Diseño, implementación y evaluación de estrategias para el cambio del clima organizacional en dos instituciones educativas ubicadas en el norte y centro del valle del Cauca [Tesis de posgrado, Universidad ICES]. Repositorio Institucional Universidad ICES. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84009/1/T01534.pdf
- Sulaiman, A. I., Sabiq, A., Rahayu, D. B. S., Prastyanti, S., Sugito, T., Wijayanti, I. K. E., y Weningsih, S. (2023). Economic Institutional Empowerment Model as a Climate and Energy Independent Village Based on Local Wisdom. *Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(6), 1–21. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-022>
- Tonatiúh, R. y Vázquez, A. (2021). Adaptabilidad y trabajo en equipo son habilidades por las que puedes destacar en una entrevista laboral. <https://www.proquest.com/docview/2517758057/6911FF72872B4817PQ/49?accountid=39560>
- Torres, J. (2018). Gestión de estrategias para mejorar el clima institucional en la I.E N° 82402 Bellavista [Tesis de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/abac9810-3386-4b3f-98f6-5c95e8ddfe87/content>
- Traverso, P. (2018). La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf>

- UNADE. (2018). ¿Qué es la comunicación asertiva?
<https://unade.edu.mx/que-es-la-comunicacion-asertiva/>
- Universidad San Martín de Porres. (2020). Metodología de la investigación. Manual del estudiante.
<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Usurriaga, M. (2020). Liderazgo: Definiciones y Estilos [Tesis de posgrado, Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Institucional Universidad Santiago de Cali.
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Valdiviezo, A. (2019). El proceso de enseñanza-aprendizaje en las ciencias naturales: las estrategias didácticas como alternativa. Revista Científica Agroecosistemas, 7(1), 58-62. <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes>
- Vallet, M. (2013). ¡Atrévete a innovar!: y a trabajar en equipo. Wolters Kluwer España.
https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/63137?as_all=trabajo%20en%20equipo&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC filial Chiclayo [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf
- Vega, A. (2019). El trabajo colaborativo a través de la historia de las TIC. Revista Educación Comunicación Tecnología. Revista Educación, Comunicación y Tecnología, 4(9), 1-20.
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6614/El%20trabajo%20colaborativo%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20historia%20de%20las%20TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera, J. (2020). Importancia de la Gestión Educativa.
<https://portafoliojvm.siempreaprendemos.org/2020/05/12/importancia-de-la-gestion-educativa/>

- Vidal, J. (2018). Desarrollo de habilidades blandas. Ministerio Público. Fiscalía de la Nación. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6373_desarrollo_de_habilidades_blandas.pdf
- Vigo, E. (2024). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería BM Chancullo S.A.C., distrito de Huari, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35490>
- Villanor, A. E. (2024). *Comportamiento organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte de pasajeros: Caso Hermanos Pahuara S.A.C. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35556>
- Villanueva, M. A. (2024). *Diálogo reflexivo para fortalecer la convivencia escolar en una institución educativa de convenio en la ciudad de Arequipa*. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14018>
- Volkova, N., Lebid, O., Hrom, O., Zinukova, N., Zinukova, N. y Korobeinikova, T. (2020). Teamwork as an interactive educational technology at pedagogical universities. doi: 10.1051/SHSCONF/202110403003
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., y Stewart, R. (2017). Explorando estilos de liderazgo para la innovación: un análisis factorial exploratorio. Dirección de Ingeniería en Producción y Servicios.
- Yucra, T. y Bernedo, L. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. Revista Igobernanza, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
- Zevallos, K. S. (2024). *Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131963>
- Zhang, F., Welch, E. W. (2022). Explaining Public Organization Adaptation to Climate Change: Macro- and Meso-Level Institutional Logics Configurations. Journal of Public Administration Research and Theory, doi: 10.1093/jopart/muac027
- Zhang, L. y Bai, E. F. (2023). The Regime Complexes for Global Climate Governance. Sustainability, doi: 10.3390/su15119077

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables (Enfoque cuantitativo)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrategia didáctica de trabajo en equipo	Las estrategias didácticas son los procedimientos que aportan de base de la ejecución de labores intelectuales, también se puede definir al concepto estrategias didácticas como la serie de recursos e instrumentos que permiten a los alumnos aprender de manera significativa, y potenciar sus capacidades al máximo (Tovar citado por Echaccaya, 2017).	La variable independiente se puede definir como aquella que permite la unión de personas, mediante la comunicación, a fin de lograr un objetivo en común.	Fundamentación	Fundamentación teórica. Análisis.	En esta variable, no se aplicó instrumento de investigación, por tanto, no hay escala de medición; sin embargo se propuso una Estrategia de trabajo en equipo.
			Diagnóstico	Realidad problemática de la institución. Análisis.	
			Planteamiento del objetivo general	Descripción del objetivo general.	
			Planeación estratégica	Premisas. Requisitos. Planeación por etapas.	
			Instrumentación	Instrumento de diagnóstico. Logros.	

			Evaluación	Valoración.	
Clima institucional	El CI es el conjunto de sentimientos que describen a los trabajadores de una institución al establecer día a día relaciones interpersonales. Es un factor importante con el que se explican las formas de comportarse de los integrantes de la institución (Bustos, Miranda y Peralta citados por López, 2017).	La variable dependiente se define como aquella en la que los trabajadores sienten un ambiente agradable, con condiciones favorecedoras.	Comunicación	Información oportuna.	Nunca, casi nunca a veces, casi siempre, siempre.
				Información clara.	
				Aceptación de propuestas.	
				Rapidez en la información.	
				Información oculta.	
			Liderazgo	Reuniones institucionales.	
				Participación en las actividades.	
				Actitud democrática.	
			Motivación	Incentivos.	
				Satisfacción laboral.	
				Actitud positive.	
			Cooperación	Coordinación entre profesores.	
				Responsabilidad al asumir las tareas.	
				Participación del trabajo en equipo.	

Anexo 2: Matriz de consistencia (Enfoque cuantitativo)

Título: Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo

Formulación del Problema	Objetivos	Técnicas e Instrumentos
<p>Insuficiencias en el proceso de EA de trabajo en equipo limita el clima institucional de la IE N°10923, de Chiclayo.</p> <p>Las manifestaciones del problema, fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Insuficientes relaciones interpersonales entre los integrantes del centro educativo. ● Limitada coordinación entre las autoridades y docentes. ● Insatisfacción de los docentes ante algunas decisiones del directivo. 	<p>Objetivo general:</p> <p>Aplicar una estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Fundamentar epistemológicamente el proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica, además de las tendencias históricas de la variable del proceso didáctico de trabajo en equipo.</p> <p>Diagnosticar la situación actual de la dinámica del proceso didáctico de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.</p> <p>Elaborar una estrategia didáctica de trabajo en equipo dirigida a los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.</p> <p>Determinar mediante un experimento la validez de la estrategia de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.</p> <p>Comparar los datos obtenidos mediante el pre experimento, antes y después para verificar la significación de los cambios.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <hr/> <p>Instrumentos:</p> <p>Entrevista</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Tensión en las relaciones interpersonales entre directivo y docentes. • Conflictos en el centro educativo. 	<p>Si se elabora una estrategia didáctica de trabajo en equipo que tenga en cuenta la fundamentación, el diagnóstico, los momentos pedagógicos, la metodología y la evaluación entonces mejorará el CI de los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo.</p>			
<p>Tipo y diseño de la Investigación</p>	<p>Población y muestra</p>		<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>	
<p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p>Diseño de investigación: descriptivo proyectivo.</p>	<p>Población:</p>	<p>Muestra</p>	<p>Variable independiente</p>	<p>Dimensiones</p>
	<p>46 docentes</p>	<p>30 docentes</p>	<p>Estrategia didáctica de trabajo en equipo</p>	<p>Fundamentación Diagnóstico Planteamiento del objetivo general Planeación estratégica Instrumentación Evaluación</p>
			<p>Variable dependiente</p>	<p>Dimensiones</p>
		<p>Clima institucional</p>	<p>Comunicación Liderazgo Motivación Cooperación</p>	

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO: Conocer el estado actual del clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

INSTRUCCIÓN: Estimado directivo y docente, estoy llevando a cabo una investigación en Ciencias de la educación que ayudará a su labor docente. Por favor contestar las siguientes preguntas, marcando con un aspa (x) la valoración que usted crea conveniente.

ESCALA DE MEDICIÓN: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

N°	DIMENSIÓN/ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMUNICACIÓN						
1	¿Existe una comunicación de información oportuna en la institución educativa?	1	2	3	4	5
2	¿Se le comunican las ideas de manera clara?	1	2	3	4	5
3	¿Hay aceptación respecto a las propuestas que realizan los integrantes de la institución educativa?	1	2	3	4	5
4	¿La información llega rápido a los integrantes de la institución educativa?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que no se le informa todo lo relacionado a la institución educativa?	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
6	¿Los integrantes de la institución educativa y usted se han reunido para realizar el PEI?	1	2	3	4	5
7	¿Eres parte de las actividades que realiza la institución educativa?	1	2		4	5

				3		
8	¿Has participado de la realización del PAT?	1	2	3	4	5
9	¿Asumes una actitud democrática al participar en las actividades de la institución educativa?	1	2	3	4	5
10	¿Has sido parte del proceso de elección del comité de la institución educativa?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
11	¿La institución educativa le ha dado incentivos, reconociendo su labor docente?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que desempeña su labor educativa bajo condiciones que lo motivan?	1	2	3	4	5
13	¿Se siente contento en la institución educativa?	1	2	3	4	5
14	¿Los docentes sienten motivación al desarrollar su trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Realiza sus actividades con actitud positiva?	1	2	3	4	5
COOPERACIÓN						
16	¿Usted participa de las reuniones que organizan las autoridades de la institución educativa?	1	2	3	4	5
17	¿Cumple con responsabilidad las tareas que le asignan?	1	2	3	4	5
18	¿Realiza las reuniones de su labor educativa en base a las necesidades de sus educandos?	1	2	3	4	5
19	¿Llegan a acuerdos democráticos ante situaciones que surgen en la institución educativa?	1	2	3	4	5
20	¿Los integrantes de la institución educativa realizan un buen trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
21	¿Llegan a acuerdos democráticos ante situaciones que surgen en la institución educativa?	1	2	3	4	5



Anexo 05: Validación y confiabilidad de instrumentos

Anexo

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Santa Nani Ramos Solís
 1.2. Cargo e institución donde labora: Directora de la Escuela de Posgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 25
 1.4. Autor del instrumento: María Amalia Paz Riquelme

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	I 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL			8	13	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez: $\frac{A+B+C}{30} = \frac{26}{30} = 0,86$

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,86 - Validez buena



Santa Nani Ramos Solís
 Mg. Sonia N. Ramos Solís
 DIRECTORA
 DNI: 16618633

Anexo

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Nancy Alejandra Bautista Bursaco
 1.2. Cargo e institución donde labora: Directora de la Escuela de Posgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 25
 1.4. Autor del instrumento: María Amalia Paz Riquelme

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	I 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL			2	7	29
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez: $\frac{A+B+C}{30} = \frac{29}{30} = 0,96$

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,96 Validez muy buena

L.E. DRS "SANTO DOMINGO DE GUATEMALA"

Nancy Alejandra Bautista Bursaco
 Mg. Nancy A. Bautista Bursaco
 DNI: 16731386

Anexo

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Cecilia Hernández Escobar
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asistente Social en el Centro de Rehabilitación Psicológica de la UPEL
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 10 años
 1.4. Autor del instrumento: María Anita Paz Rieja

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Indicadores	Aspectos de validación del instrumento			Observaciones Sugerecias
		1	2	3	
		D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaborada secuencialmente y distribuida de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente adecuado para los sujetos a evaluar (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total
					29

Coefficiente de validez: $\frac{A+B+C}{30} = \frac{29}{30} = 0,96$

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez mala
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,96 Validez muy buena

Cecilia Hernández Escobar
 DNI: 16526129

Anexo

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Jenny Abel Sanchez Silva
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asistente Social en el Centro de Rehabilitación Psicológica de la UPEL
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 36 años
 1.4. Autor del instrumento: María Anita Paz Rieja

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Indicadores	Aspectos de validación del instrumento			Observaciones Sugerecias
		1	2	3	
		D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaborada secuencialmente y distribuida de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente adecuado para los sujetos a evaluar (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total
					8 18

Coefficiente de validez: $\frac{A+B+C}{30} = \frac{26}{30} = 0,86$

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,49	Validez mala
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0,86 - Validez buena

Jenny Abel Sanchez Silva
 DNI: 16710957

Anexo

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Dra. Elva Elizabeth Vargas Vaca
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad de Cuenca, Ecuador
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 26 años
 1.4. Autor del instrumento: Maria L. Arriba

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Indicadores	Aspectos de validación del instrumento			Observaciones Sugerencias
		1	2	3	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las secciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a medir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente adecuado para los sujetos a evaluar (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritas respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, márgenes, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnósticos, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL:		0	2	7	29
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = \frac{29}{30} = 0.97$

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez mala
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escribir sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena = 0.97

[Firma]
 Dra. Elva Elizabeth Vargas Vaca
 DNI: 07839820

Anexo 06: Carta de autorización de la entidad pública o privada considerada como unidad de análisis, además de ser necesario el consentimiento o asentimiento informado (Según se requiera)

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad,



ANEXOS N° 5 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: I.E. N°10923

Investigador: Paz Rioja, María Anita

Título: "Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923 del distrito de José Leonardo Ortiz- Chiclayo"

Yo, César Antonio Valdez Díaz, identificado con DNI N° 16667701, DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación ("Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923 del distrito de José Leonardo Ortiz- Chiclayo"), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Elaborar una estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923 del distrito de José Leonardo Ortiz-Chiclayo.

Objetivos específicos:

- ✓ Caracterizar epistemológicamente el proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica.
- ✓ Determinar las tendencias históricas el proceso didáctico de trabajo en equipo y su dinámica.
- ✓ Diagnosticar el estado actual del clima institucional de la I.E. N°10923 del distrito de José Leonardo Ortiz-Chiclayo.
- ✓ Diseñar una estrategia didáctica de trabajo en equipo dirigida a los docentes de la I.E. N°10923 Fanny Abunto calle del distrito de José Leonardo Ortiz-Chiclayo.
- ✓ Validar mediante criterios de especialistas la estrategia didáctica de trabajo en equipo.

Quinto Sector de Urrunaga 09 de mayo del 2022.



César Antonio Valdez Díaz
César Antonio Valdez Díaz
DIRECTOR
DNI 16667701



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.

Yo, María Anita Paz Rioja, identificado con DNI N° 42549792, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación (Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación (especificar los objetivos de la investigación).

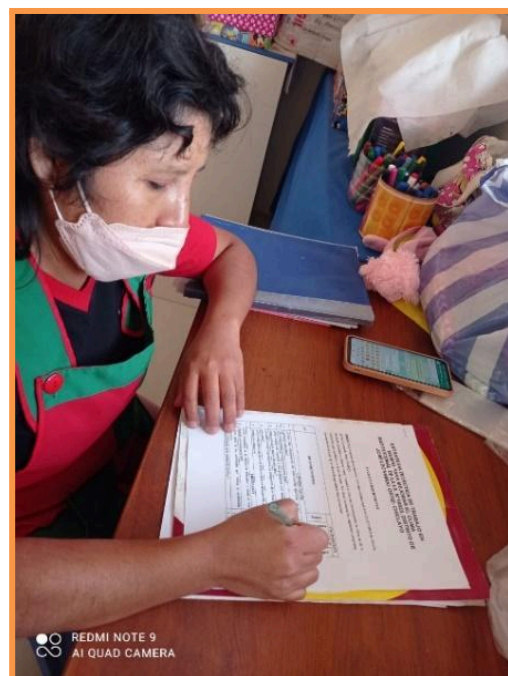
Lugar, 15 de octubre del 2022

FIRMA

DNI N °42549792

Anexo 08: Evidencias de la aplicación de investigación

Fotos de la aplicación de la encuesta a los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo, antes de aplicar la Estrategia didáctica de trabajo en equipo



Fotos de la aplicación de la Estrategia didáctica de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional de la I.E. N°10923, de Chiclayo.





Fotos de la aplicación de la encuesta a los docentes de la I.E. N°10923, de Chiclayo, después de aplicar la Estrategia didáctica de trabajo en equipo





Escalas de valoración para evaluar las fases de la propuesta la Estrategia didáctica de trabajo en equipo

1° Fase: Dimensión Comunicación						
Facilitadora: Bach. María Anita Paz Rioja						
N.º	Nombre del participante	Regular	Aceptable	Bien	Muy bien	Excelente
Criterios						
1	Logra el objetivo de las sesiones.					
2	Participa de las dinámicas.					
3	Forma equipos de trabajo.					
4	Realiza las actividades de las sesiones.					
5	Socializa los trabajos.					

2° Fase: Dimensión Liderazgo						
Facilitadora: Bach. María Anita Paz Rioja						
N.º	Nombre del participante	Regular	Aceptable	Bien	Muy bien	Excelente
Criterios						
1	Logra el objetivo de las sesiones.					
2	Participa de las dinámicas.					
3	Forma equipos de trabajo.					
4	Realiza las actividades de las sesiones.					
5	Socializa los trabajos.					

3° Fase: Dimensión Motivación						
Facilitadora: Bach. María Anita Paz Rioja						
N.º	Nombre del participante	Regular	Aceptable	Bien	Muy bien	Excelente
Criterios						
1	Logra el objetivo de las sesiones.					
2	Participa de las dinámicas.					
3	Forma equipos de trabajo.					
4	Realiza las actividades de las sesiones.					
5	Socializa los trabajos.					

4° Fase: Dimensión Cooperación						
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 09: ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS**ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo Dr. Pérez Martinto, Pedro Carlos, docente del curso de Seminario de Tesis II del Programa de Estudios de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa y revisor de la investigación del estudiante, **Bach. María Anita Paz Rioja**, titulada:

ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°10923, DE CHICLAYO

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 9%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS

Pimentel, 08 de marzo de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'p.c. p.m.', is written above a horizontal line.

Pedro Carlos Pérez Martinto

CE: 001194553

Anexo 10: APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS

El **DOCENTE Dr. Pérez Martinto, Pedro Carlos**, del curso de Seminario de Tesis II, asimismo el **Asesor ESPECIALISTA Dr. Centurión Larrea Ángel Johel**.

APRUEBAN:

La Tesis: **“ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°10923, DE CHICLAYO”**.

Presentado por: **Bach. María Anita Paz Rioja**, de la Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa.

Chiclayo, 08 de marzo del 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'p.c. p.m.', written over a horizontal line.

Pedro Carlos Pérez Martinto

CE: 001194553

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ángel Johel Centurión Larrea', written over a horizontal line.

Dra. Centurión Larrea Ángel Johel

Asesor Especialista

DNI: 16789071