



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA - 2023

PRESENTADA POR:

VENA SAIRAN HUANCA PONCE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA - 2023**

AUTOR

**VENA SAIRAN HUANCA PONCE**

RECuento DE PALABRAS

**18418 Words**

RECuento DE CARACTERES

**102710 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**87 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 22, 2024 10:21 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 22, 2024 10:23 PM GMT-5**

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Dra. MARISOL YANA SALLUCA  
DOCENTE UNA - PUNO





# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA – 2023



PRESENTADA POR:  
VENA SAIRAN HUANCA PONCE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....  
Dr. ALFREDO CARLOS CASTRO QUISPE

PRIMER MIEMBRO

.....  
Dra. MANUELA DAISHY CASA COILA

SEGUNDO MIEMBRO

.....  
D.Sc. BRENDA KAREN SALAS MENDIZABEL

ASESOR DE TESIS

.....  
Dra. MARISOL YANA SALLUCA

Puno, 11 de diciembre de 2023

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

TEMA: La inteligencia educativa y clima organizacional en la institución educativa secundaria Cojata – 2023.

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.



## DEDICATORIA

Siempre a mis padres Esteban Huanca Quispe y Ninfa Ponce Roque por darme la oportunidad de existir de formar un ser y permitirme continuar en mi crecimiento personal y profesional, demostrándome siempre que con el amor, respeto, dedicación y voluntad todo se puede lograr en la vida.



## AGRADECIMIENTOS

- Agradezco a la Universidad Nacional de Altiplano por ser mi segundo hogar por formarme y guiarme para ser una persona de bien en la sociedad.
- Agradezco a la doctora Marisol Yana Salluca, mi asesora, por ser una gran profesional y haberme brindándome gran calidad de su tiempo para guiarme en el proceso de esta investigación, mil gracias.



## ÍNDICE GENERAL

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| DEDICATORIA       | i           |
| AGRADECIMIENTOS   | ii          |
| ÍNDICE GENERAL    | iii         |
| ÍNDICE DE TABLAS  | v           |
| ÍNDICE DE FIGURAS | vi          |
| ÍNDICE DE ANEXOS  | vii         |
| RESUMEN           | viii        |
| ABSTRACT          | ix          |
| INTRODUCCIÓN      | 1           |

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Marco teórico                                | 3  |
| 1.1.1 Inteligencia colectiva                     | 3  |
| 1.1.1.1 Descentralización.                       | 7  |
| 1.1.1.2 Independencia.                           | 7  |
| 1.1.1.3 Combinación o agregación.                | 7  |
| 1.1.1.4 Diversidad de opinión.                   | 7  |
| 1.1.2 Clima Organizacional                       | 9  |
| 1.1.2.1 Características del clima organizacional | 11 |
| 1.2 Antecedentes                                 | 26 |
| 1.2.1 A nivel internacional                      | 26 |
| 1.2.2 A nivel nacional                           | 27 |
| 1.2.3 A nivel local                              | 31 |

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 2.1 Identificación del problema | 33 |
| 2.2 Enunciados del problema     | 33 |
| 2.2.1 Problema general          | 33 |
| 2.2.2 Problemas específicos     | 34 |
| 2.3 Justificación               | 34 |



|       |                       |    |
|-------|-----------------------|----|
| 2.4   | Objetivos             | 35 |
| 2.4.1 | Objetivo general      | 35 |
| 2.4.2 | Objetivos específicos | 35 |
| 2.5   | Hipótesis             | 36 |
| 2.5.1 | Hipótesis general     | 36 |
| 2.5.2 | Hipótesis específicas | 36 |

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3.1   | Lugar de estudio   | 37 |
| 3.2   | Población  | 37 |
| 3.3   | Muestra  | 38 |
| 3.4   | Método de investigación                                    | 38 |
| 3.5   | Descripción detallada de métodos por objetivos específicos | 39 |
| 3.5.1 | Prueba de hipótesis estadísticas                           | 39 |
| 3.5.2 | Media aritmética   | 39 |
| 3.5.3 | Desviación estándar  | 40 |
| 3.5.4 | Prueba de grado de correlación de Rho de Spearman          | 40 |
| 3.5.5 | Diseño de contrastación de hipótesis.                      | 41 |

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

|     |                 |    |
|-----|-----------------|----|
| 4.1 | Resultados      | 42 |
| 4.2 | Discusión       | 51 |
|     | CONCLUSIONES    | 53 |
|     | RECOMENDACIONES | 54 |
|     | BIBLIOGRAFÍA    | 55 |
|     | ANEXOS          | 61 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| 1. Población de la institución educativa secundaria “COJATA” Huancané - 2023             | 38          |
| 2. Escala de valores de correlación de Pearsson  | 41          |
| 3. Relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional.              | 42          |
| 4. Relación entre la descentralización y el clima organizacional.                        | 43          |
| 5. Relación entre la independencia y el clima organizacional.                            | 44          |
| 6. Relación entre la combinación y el clima organizacional.                              | 44          |
| 7. Relación entre la diversidad de opinión y el clima organizacional.                    | 45          |
| 8. Niveles de compromiso del clima organizacional.                                       | 46          |
| 9. Nivel de descentralización en cuanto a la inteligencia colectiva                      | 47          |
| 10. Niveles de independencia en cuanto a la inteligencia colectiva.                      | 48          |
| 11. Nivel de combinación en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes           | 49          |
| 12. Nivel de diversidad de opinión en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes | 50          |





## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 1. Lugar de ubicación   | 37          |
| 2. Niveles de compromiso del clima organizacional                                       | 46          |
| 3. Nivel de descentralización en cuanto a la inteligencia colectiva                     | 47          |
| 4. Niveles de independencia en cuanto a la inteligencia colectiva                       | 48          |
| 5. Nivel de combinación en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes           | 49          |
| 6. Nivel de diversidad de opinión en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes | 50          |



## ÍNDICE DE ANEXOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 1. Evaluación del clima organizacional                    | 62          |
| 2. Cuestionario de inteligencia colectiva                 | 65          |
| 3. Matriz de consistencia                                 | 66          |
| 4. Acta de aprobación de proyecto de tesis                | 67          |
| 5. Autorización oficial de ejecución de proyecto de tesis | 68          |
| 6. Ficha de validación del instrumento                    | 69          |
| 7. Constancia de ejecución de proyecto de tesis           | 73          |
| 8. Datos estadísticos                                     | 74          |



## RESUMEN

La inteligencia colectiva y el clima organizacional radica en que el clima institucional, es decir, el ambiente y la cultura organizacional, puede influir en la forma en que se desarrolla y se aprovecha la inteligencia colectiva. La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Metodológicamente se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población y la muestra están constituidas de 20 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 15 ítems para la inteligencia colectiva y una evaluación de clima organizacional de 53 ítems. Para establecer la correlación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados demuestran que existe una correlación entre las variables estudiadas. Se concluye que a medida que la inteligencia colectiva de los docentes aumentan, también tiende a mejorar el clima organizacional en la institución; y, al realizar la prueba de hipótesis se obtiene el  $p$ -valor 0.033 que es menor a 0.05 y un Rho de Spearman de  $*843$  que indica que existe correlación positiva alta y significativa entre inteligencia colectiva y clima organizacional.

**Palabras clave:** Compañerismo, Inteligencia colectiva, Manejo emocional, Clima organizacional.



## ABSTRACT

Collective intelligence and the organizational climate lies in the fact that the institutional climate, that is, the organizational environment and culture, can influence the way in which collective intelligence is developed and used. Then we ask ourselves the following question: What is the degree of relationship that exists between collective intelligence and organizational climate in the teachers of the Cojata Secondary Educational Institution, 2023? Methodologically framed within the quantitative approach, non-experimental type of cross-sectional correlational descriptive design. Therefore, the research addresses the relationship between the variables of collective intelligence and organizational climate. The purpose was to determine the correlation between both variables; The population and sample consist of 20 teachers, who were provided with a 15-item questionnaire for collective intelligence and a 53-item organizational climate evaluation. To establish the correlation between collective intelligence and organizational climate, Spearman's correlation coefficient was used. The results of this are the following: that, it has been shown that there is a considerable positive correlation between the collective intelligence of teachers and the organizational climate in IIEE Secondary. This means that as the collective intelligence of teachers increases, the organizational climate in the institution also tends to improve; When performing the hypothesis test,  $p$ -value 0.033 is obtained, this value is less than 0.05, which indicates that there is a significant correlation between collective intelligence and organizational climate.

**Keywords:** Companionship, Collective intelligence, Emotional management, Organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de los programas de las escuelas de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, esta tesis se adentra en un área de estudio; la relación entre la inteligencia colectiva y el clima organizacional. Este trabajo se enmarca en la línea de investigación de Educación y dinámica educativa y como sub línea de investigación corresponde a la interdisciplinariedad en la dinámica educativa: Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, se centra en la interacción entre la inteligencia colectiva y clima organizacional en el entorno educativo, un tema de suma relevancia en la mejora de la eficacia y el desempeño de las instituciones educativas.

El problema de investigación que se abordó tiene que ver con la inteligencia colectiva y el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata en el año 2023. Este estudio cobra gran importancia en un momento en que las instituciones educativas enfrentan desafíos significativos en términos de colaboración y eficacia en la enseñanza. Comprender como el ambiente de trabajo, el respeto, la comunicación y la colaboración afectan en la inteligencia colectiva de los docentes, puede aportar valiosos conocimientos para mejorar la calidad educativa.

Como propósito fundamental de esta investigación es examinar de manera exhaustiva y rigurosa la relación entre la inteligencia colectiva y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata. Para lograr este objetivo, se utilizaron métodos mixtos de investigación, que incluyen encuestas cuantitativas con los docentes. Estos métodos permitirán obtener una comprensión completa de la dinámica entre la inteligencia colectiva y clima organizacional en un contexto educativo.

El informe de tesis de investigación se estructura en cuatro capítulos. El primero aborda la revisión de literatura que incluye el marco teórico y antecedentes. El segundo capítulo presenta una revisión exhaustiva del planteamiento del problema, identificación, planteamiento, objetivos e hipótesis. En el tercer capítulo se detalla el material y método de estudio y en el último capítulo se encuentra los resultados y discusión para futuros estudios en este campo.

Como afirma Peter Senge, “la inteligencia colectiva es una parte del espíritu humano. No importa cuán brillante, talentoso carismático sea un líder, la única manera de afrontar los desafíos verdaderamente significativos es a través del esfuerzo colectivo y la inteligencia



colectiva”. Esta investigación buscó profundizar el análisis de cómo el clima organizacional puede potenciar o limitar esta inteligencia colectiva en el contexto en el contexto educativo, con el fin de contribuir a la mejora continua de las instituciones educativas y, por ende, de la sociedad en su conjunto.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Inteligencia colectiva

Lewis (1921) Uno de los primeros psicólogos en estudiar la inteligencia, fue el responsable de crear la escala de inteligencia Stanford-Binet, que sigue siendo el test más influyente hasta la fecha. También se embarcó en un importante estudio a largo plazo de los niños superdotados que sigue siendo relevante hoy en día, incluso después de 60 años. Este investigador definió la inteligencia como la capacidad de pensar de forma abstracta, una definición que sigue siendo debatida y refinada por los estudiosos del tema.

La escala de inteligencia Stanford-Binet ha sufrido varias revisiones a lo largo de los años, y cada iteración refleja las últimas investigaciones sobre las capacidades cognitivas y su relación con el desarrollo intelectual. El test mide una serie de capacidades cognitivas, como la comprensión verbal, el razonamiento perceptivo, la memoria de trabajo y la velocidad de procesamiento, entre otras. Se utiliza ampliamente en escuelas, clínicas y centros de investigación para evaluar las capacidades cognitivas de niños y adultos.

Una de las aportaciones más significativas de este psicólogo pionero fue su estudio de los niños superdotados. Identificó a niños con capacidades intelectuales excepcionales y siguió su desarrollo durante muchos años, documentando sus logros y desafíos. Este estudio proporcionó valiosos conocimientos sobre la naturaleza de la inteligencia y los factores que contribuyen al éxito intelectual. Las

conclusiones de este estudio siguen informando la investigación sobre la superdotación y el desarrollo del talento.

La definición de inteligencia como la capacidad de pensar de forma abstracta ha sido tanto elogiada como criticada por los estudiosos del tema. Algunos sostienen que esta definición es demasiado estrecha y que la inteligencia abarca una gama más amplia de aptitudes, como la inteligencia emocional, la creatividad y la resolución práctica de problemas. Otros sostienen que esta definición capta la esencia de la inteligencia y que el razonamiento abstracto es la base de todas las demás capacidades cognitivas.

En general, las aportaciones de este psicólogo pionero han tenido un profundo impacto en el campo de la psicología y el estudio de la inteligencia. Su trabajo ha inspirado a generaciones de investigadores y ha contribuido a conformar nuestra comprensión de lo que significa ser inteligente. De manera tradicional (McKeachie y Doyle, 1973) han definido la inteligencia como "la capacidad para resolver problemas", "la habilidad de llevar a cabo el pensamiento abstracto" o "la habilidad para comprender". En otras palabras, se pensaba que la inteligencia estaba relacionada únicamente con el pensamiento y la cognición. Además, se creía que la inteligencia era un fenómeno único y singular. Ambos paradigmas han cambiado gradualmente en los últimos cincuenta años.

Scharmer (2017) el autor señala que actualmente estamos viviendo un periodo de importantes fracasos institucionales que requieren una nueva conciencia y una nueva capacidad de liderazgo. Destacan que uno de los principales meta-retos de nuestro tiempo es la falta de una metodología para abordar los complejos retos que se plantean. Según el autor, esto se debe a un punto ciego del que no somos plenamente conscientes. Este fenómeno está relacionado con el hecho de que la mayoría de los retos del desarrollo institucional no pueden abordarse eficazmente a nivel organizativo. El autor sugiere el establecimiento de espacios interinstitucionales.

Majfud (2008) La noción de que la inteligencia está determinada únicamente por la biología es una falacia, ya que también está moldeada por las conexiones que se establecen entre los individuos y las sociedades. Aunque la inteligencia puede marcar una diferencia significativa en el mundo de la creación intelectual, la



educación sigue siendo el factor principal que distingue a los individuos, los grupos y las sociedades en los ámbitos social y académico.

Además, es importante reconocer que los sistemas educativos y el acceso a la educación varían enormemente entre las distintas regiones y poblaciones. En muchos países en desarrollo, la educación no es una prioridad y los recursos son escasos. Esto crea un círculo vicioso de pobreza y falta de oportunidades, ya que los individuos son incapaces de adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para mejorar sus vidas y contribuir a la sociedad. Para abordar este problema, es crucial dar prioridad a la educación e invertir en recursos que garanticen la igualdad de acceso a una educación de calidad para todos los individuos, independientemente de su estatus socioeconómico o ubicación geográfica. Esto no sólo beneficiará a los individuos, sino que también reforzará las sociedades y promoverá el progreso y el desarrollo globales. Además, la educación no debe centrarse únicamente en los conocimientos académicos, sino también en el desarrollo del pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad. Estas habilidades son esenciales para que las personas prosperen en un mundo cada vez más complejo e interconectado, en el que se necesitan soluciones innovadoras para afrontar retos mundiales acuciantes como el cambio climático, la pobreza y la desigualdad. En conclusión, aunque la inteligencia puede desempeñar un papel en el éxito individual, la educación es el factor clave para configurar el potencial y las oportunidades de las personas, los grupos y las sociedades. Invertir en educación y fomentar la igualdad de acceso a una educación de calidad es crucial para promover el progreso y el desarrollo, tanto a escala local como mundial.

Fidalgo, García y Sein-Echaluce (2017) indican que el principio fundamental de la Inteligencia Colectiva se basa en la idea de que un grupo siempre puede generar más inteligencia que un individuo dentro de ese grupo. Este concepto puede aplicarse a cualquier grupo, ya sea físico o virtual, que comparta un objetivo común. Es el caso de los alumnos matriculados en una misma asignatura: forman un grupo y tienen un objetivo compartido. Normalmente, el aprendizaje (una habilidad cognitiva de alto nivel) se aborda de forma individual, al igual que la inteligencia. En este proyecto, los modelos de Inteligencia Colectiva desarrollados en el aula se aplican y se apoyan en una red social. Esto permite a todos los alumnos de la asignatura cooperar hacia un objetivo común: el aprendizaje.

La principal fuente de inspiración teórica de la inteligencia colectiva se remonta a las teorías de Habermas sobre la democracia deliberativa y la acción comunicativa. Estas teorías tienen varias implicaciones importantes para la toma de decisiones colectiva (Lévy, 1995). Fue uno de los primeros autores en hablar de inteligencia colectiva de forma sistemática, ligando el concepto a las contribuciones de la filosofía y de las ciencias sociales humanas, abundando en sus implicaciones para los procesos democráticos, define la inteligencia colectiva como el “proceso por el que grandes grupos de individuos se reúnen y comparten su conocimiento, información y habilidades con el propósito de resolver problemáticas de la sociedad”

La inteligencia colectiva se aplica en diversos contextos, como la resolución de problemas complejos, la toma de decisiones empresariales, la innovación tecnológica, la ciencia ciudadana, el desarrollo de comunidades sostenibles y la participación ciudadana en la gobernanza.

Sin embargo, la inteligencia colectiva también presenta desafíos, como la gestión de la diversidad de opiniones, la coordinación del trabajo en equipo y la superación de barreras comunicativas. Para aprovechar al máximo la inteligencia colectiva, es importante fomentar un clima de confianza, respeto y colaboración, así como utilizar herramientas y metodologías adecuadas para facilitar la participación y el intercambio de ideas.

Para James Surowiecki (2005) los tipos de inteligencia colectiva se presenta en las siguientes categorías:

- a. **Cognición:** El procesamiento de la información y el pensamiento se pueden compartir para hacer una evaluación del mercado. Esta es una forma de enfoque de proyecto, ya que busca perspectivas únicas articuladas a través de los aportes de diversos actores.
- b. **Coordinación del comportamiento:** Que, al alcanzar la optimización del comportamiento, se consigue el beneficio colectivo. En determinadas instancias de la economía experimental, se persigue la coordinación a nivel global con el propósito de alcanzar una optimización más efectiva de los recursos. Un caso curioso fue un experimento en un restaurante local donde

los comensales tenían que ponerse de acuerdo para no llenar el asiento. Para ello, los participantes llegan a intervalos y se distribuyen de manera más uniforme.

- c. **Cooperación:** Como en el caso de Wikipedia, un grupo de usuarios actúan como editores en un esfuerzo por crear la enciclopedia gratuita más grande del mundo, llevando su conocimiento personal a las masas.

Condiciones para el desarrollo de la inteligencia colectiva. Según Surowiecki (2005) se pueden distinguir cuatro condiciones fundamentales para lograr la inteligencia colectiva de un buen grupo de participantes de una institución que pueda aportar lo necesario, estas son:

#### **1.1.1.1 Descentralización.**

Los participantes deberían tener la capacidad de provenir de distintos trasfondos de conocimiento. A partir de esta premisa, los usuarios pueden emplear sus experiencias locales personales para abordar la cuestión. Individuos de un mismo origen, muy centralizado, pueden no aportar mucha heterogeneidad al pensamiento global (Surowiecki, 2005).

#### **1.1.1.2 Independencia.**

Los juicios formulados por los usuarios no deben verse influenciados ni por su contexto ni por otras personas. Esto perjudicaría a la fiabilidad de los datos recogidos. Si, por ejemplo, un subconjunto de individuos se limitase a imitar a otro, podría ocurrir que se diera más importancia a la opinión que defienden los originales por ser más popular, a pesar de que en realidad esta información sólo esté duplicada (Surowiecki, 2005).

#### **1.1.1.3 Combinación o agregación.**

Considerada la parte más complicada. Consiste en hacer que las opiniones del grupo puedan ser expresadas como una combinación única o muy reducida del total (Surowiecki, 2005).

#### **1.1.1.4 Diversidad de opinión.**

Es crucial que no haya uniformidad en las opiniones de la multitud, ya que de lo contrario sería imposible explorar los matices que contribuyen a la formación de la sabiduría compartida. Así, se podría presentar la situación conocida como 'estupidez colectiva', en la que todos los individuos estarían equivocados en relación con un determinado tema. Una diversidad de opinión demasiado amplia, por el contrario, puede resultar también perjudicial, al ser difícil encontrar un punto de acuerdo común (Surowiecki, 2005).

Es fundamental tener en cuenta el concepto de "preguntas sabias" cuando se busca información o conocimientos. Este término se refiere a la capacidad de identificar la pregunta más adecuada que maximice la eficacia de la respuesta. En algunos casos, se favorecen ciertos tipos de preguntas debido a su fiabilidad en comparación con otras. Concretamente, una pregunta predictiva se considera superior a una pregunta causal.

Una pregunta predictiva es la que trata de anticipar un resultado o acontecimiento futuro. Al preguntar "¿quién ganará?", la atención se centra en el resultado final más que en el proceso que condujo a él. Este tipo de pregunta suele ser más fiable, ya que puede responderse con mayor certeza basándose en datos y tendencias del pasado.

Por otra parte, una pregunta causal trata de comprender las razones o factores que condujeron a un resultado concreto. Al preguntar "¿por qué ganaron?", la atención se centra en las causas o variables subyacentes que contribuyeron al resultado. Aunque este tipo de pregunta puede ser esclarecedora, suele ser más difícil de responder de forma definitiva, ya que puede haber múltiples factores en juego.

En resumen, al buscar información o conocimientos, es importante considerar el tipo de pregunta que se formula y si es más apropiado un enfoque predictivo o causal. Formulando preguntas acertadas, podemos maximizar la eficacia de las respuestas que recibamos y obtener una comprensión más profunda del tema en cuestión.

También es importante tener en cuenta el concepto de "preguntas sabias", que se refiere a identificar la pregunta adecuada que maximice la eficacia de la

respuesta. En estos casos, se favorecen ciertos tipos de preguntas por su fiabilidad frente a otras. Concretamente, una pregunta de predicción se considera superior a una pregunta de causa. Por ejemplo, entre "¿quién ganará?" y "¿por qué ganará?".

### 1.1.2 Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a las percepciones colectivas que tienen los miembros de una organización sobre sus experiencias y el sistema organizativo. Abarca diversos factores, como las percepciones de los empleados sobre su trabajo, el entorno físico, las relaciones interpersonales y las políticas formales. El clima organizativo puede influir significativamente en la productividad y el éxito, ya que un clima positivo conduce a una mayor satisfacción laboral, motivación y compromiso de los empleados. El estilo de liderazgo, la comunicación y la cultura organizativa también desempeñan un papel importante en la configuración del clima. Comprender estos factores clave puede ayudar a crear un entorno laboral positivo que fomente la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados (Rodríguez, 1992).

El clima organizacional es considerado como la "percepción compartida de los miembros de una institución sobre su ambiente de trabajo". Se construye a través de las interacciones y las experiencias compartidas por los empleados (Zulli y Aldrich, 1988). Es el "patrón característico de actitudes y creencias que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo". Se deriva de las políticas, prácticas y comportamientos organizacionales y puede influir en la motivación y el rendimiento de los empleados (Litwin y Stringer, 1968).

Por otro lado, se entiende que son "los aspectos del ambiente de trabajo que son percibidos directa o indirectamente por los empleados y que influyen en su comportamiento". Influye en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad de los empleados (Robbins, 1996).

El clima organizacional es la percepción compartida por los miembros de una institución sobre las características del ambiente de trabajo. Puede variar en diferentes dimensiones, como el apoyo, la presión, la innovación, la orientación al cliente, entre otras (Schneider, 1990). Es la "forma en que los empleados perciben

y experimentan las prácticas, políticas y procedimientos de una institución". Y, ser evaluado en términos de adaptabilidad, orientación hacia el logro, participación y cohesión (Denison, 1990).

Para Chiavenato (2019) es la recopilación de las valoraciones que hacen los miembros de la organización sobre sus experiencias dentro del sistema organizativo. La especial importancia de este enfoque radica en que el comportamiento de un trabajador no es únicamente el resultado de los factores organizativos existentes, con una dimensión más o menos discutible, sino que también depende, en muchos casos principalmente, de las percepciones de estos factores. Por tanto, puede decirse que no sólo depende de los factores organizativos tenidos en cuenta para el correcto desarrollo del clima organizativo, sino también de la percepción de los aspectos subjetivos.

Según, Santos (2016) el clima organizativo viene determinado por cómo perciben los individuos su relación con el entorno laboral, lo que a su vez influye en su comportamiento dentro de la empresa u organización. Al considerar la percepción, es importante tener en cuenta las experiencias personales de cada individuo, sus necesidades específicas, motivaciones, deseos, expectativas y valores. Este conocimiento es esencial para comprender el bienestar social y orientar la intervención mediante la gestión de las variables organizativas. Los estudios sobre el clima organizativo deben considerar de forma exhaustiva las condiciones estructurales, individuales y sociales que influyen en la empresa u organización.

De igual manera, Meza (2018) el entorno laboral es el ambiente de una organización que valora la cultura en la que opera. Esto incluye considerar los conflictos y la cooperación existentes, la motivación de los empleados, la identificación con la institución para la que trabajan y la toma de decisiones dentro de la organización. El diseño organizativo se refiere a la estructura de la organización, la remuneración percibida y la comunicación organizativa. El aspecto del potencial humano examina la innovación en las tareas asignadas, el liderazgo y la recompensa y comodidad de los empleados.

Según Orbegoso (2010) el concepto de clima organizativo puede agruparse en tres enfoques. El primer enfoque considera el clima como las características tangibles de una organización que influyen en el comportamiento. El segundo enfoque

considera el clima como percepciones subjetivas de los miembros individuales, lo que dificulta la definición de un concepto unificado de clima organizativo. El tercer enfoque integra la composición física de una organización con las características personales de sus miembros para definir el clima.

Esto significa que el clima de la organización depende de la interacción entre los individuos y el entorno que los rodea. Las diversas definiciones de clima organizativo se basan en una de estas tres perspectivas. Según (Ramos, 2018), independientemente de la variedad de definiciones, hay acuerdo en que el clima organizativo es una dimensión de la calidad de la vida laboral y tiene un impacto significativo en la productividad y el talento de la organización. Los enfoques integradores consideran que el clima es la intersección entre la composición física de una organización y las características personales de las personas que la componen.

El clima organizativo, o ambiente de trabajo, se refiere a un conjunto de características del lugar de trabajo que pueden ser percibidas directa o indirectamente por los empleados que trabajan en él y que influyen en su comportamiento y motivación (Acosta y Venegas, 2010).

#### **1.1.2.1 Características del clima organizacional**

García y Ibarra (2001), caracterizan de la siguiente manera:

- Es duradero, lo que significa que la empresa y su entorno de trabajo tienen un cierto nivel de estabilidad y progreso.
- Los comportamientos de cada empleado se ven alterados por el entorno empresarial.
- El entorno laboral influye en el compromiso y el aprecio de los empleados.
- Los colaboradores modifican el entorno laboral de la empresa e influyen personalmente en su comportamiento y actitud.
- Diversas variables estructurales de una empresa pueden influir en el clima. A su vez, se ven influidas porque pueden verse afectadas por el entorno.

- Incertidumbres como la rotación y el absentismo en una organización pueden indicar un mal ambiente de trabajo en la empresa. Esto significa que sus empleados pueden sentirse frustrados.

El modelo de clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer (1978) se basa en nueve dimensiones principales que influyen en el ambiente de una institución. Estas dimensiones son las siguientes:

- a. **Estructura:** Se refiere a cómo están organizados los roles y las responsabilidades dentro de la institución. Incluye aspectos como la claridad de las políticas y procedimientos, la distribución del poder y la autoridad, y la existencia de reglas y normas claras.

La estructura organizativa se refiere a la forma en que se organizan las funciones y responsabilidades dentro de una institución. Abarca diversos aspectos, como la claridad de las políticas y los procedimientos, la distribución del poder y la autoridad, y la existencia de reglas y normas claras.

Uno de los elementos clave de la estructura organizativa es la asignación de tareas y responsabilidades entre los distintos departamentos y personas. Esto implica identificar las funciones básicas de la institución y determinar cómo se llevarán a cabo. También implica establecer líneas de comunicación y procesos de toma de decisiones para garantizar que todos trabajan por un objetivo común.

Otro aspecto importante de la estructura organizativa es la distribución del poder y la autoridad. Esto implica definir quién tiene la última palabra en ciertos asuntos y quién es responsable de tomar ciertas decisiones. También implica garantizar que el poder no se concentra en manos de unos pocos individuos y que todos tienen voz en el proceso de toma de decisiones.

Unas políticas y procedimientos claros también son importantes para establecer una estructura organizativa sólida. Estas directrices ayudan a garantizar que todo el mundo es consciente de sus responsabilidades y que comprende cómo llevar a cabo sus tareas con eficacia. También



ayudan a promover la coherencia y la equidad en los procesos de toma de decisiones.

Por último, la existencia de reglas y normas claras es fundamental para establecer una estructura organizativa fuerte. Estas directrices ayudan a establecer un sentido compartido de valores y expectativas, así como a promover la responsabilidad y la transparencia. También ayudan a garantizar que todo el mundo trabaja por los mismos objetivos y que es consciente de las consecuencias de sus actos.

En resumen, la estructura organizativa es un componente fundamental de cualquier institución. Implica la asignación de tareas y responsabilidades, la distribución del poder y la autoridad, la claridad de las políticas y los procedimientos, y el establecimiento de reglas y normas claras. Centrándose en estos elementos, las instituciones pueden crear una estructura organizativa fuerte y eficaz que promueva la responsabilidad, la transparencia y el éxito.

- b. Responsabilidad:** Se refiere al grado en que los miembros de la institución se sienten responsables de su propio trabajo y de los resultados de la institución en general. Incluye aspectos como la autonomía en la toma de decisiones, la capacidad de influir en los resultados y la percepción de que el trabajo tiene un propósito y valor.

El compromiso de los empleados se refiere al grado en que los miembros de una institución se sienten responsables de su propio trabajo y de los resultados generales de la institución. En esencia, es una medida del grado de implicación de los empleados en su trabajo y en el éxito de la organización.

Una plantilla altamente comprometida es aquella en la que los empleados están motivados para dar lo mejor de sí mismos, están comprometidos con los objetivos y valores de la institución y se sienten orgullosos de su trabajo. El resultado es un lugar de trabajo más productivo y eficiente, ya que los empleados están dispuestos a ir más allá de lo que se espera de ellos para alcanzar el éxito.

La autonomía en la toma de decisiones es un aspecto clave del compromiso de los empleados. Cuando a los empleados se les da libertad para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de su trabajo, tienen una sensación de autonomía y es más probable que se comprometan. Esto puede conducir a una mayor creatividad e innovación, ya que los empleados pueden explorar nuevas ideas y enfoques sin temor a represalias.

Además, un sentido de finalidad y valor es crucial para el compromiso de los empleados. Cuando los empleados comprenden la importancia de su trabajo y cómo contribuye al éxito de la institución, es más probable que estén motivados y comprometidos. Esto puede lograrse mediante una comunicación clara de los objetivos y valores de la organización, y ofreciendo a los empleados oportunidades de ver el impacto de su trabajo.

En general, el compromiso de los empleados es un factor crítico para el éxito de cualquier institución. Fomentando una cultura del compromiso, las organizaciones pueden crear una mano de obra más productiva, eficiente e innovadora, comprometida con la consecución de objetivos y valores compartidos.

- c. **Recompensa:** Se refiere a cómo se recompensa y reconoce el desempeño y el esfuerzo de los miembros de la institución. Incluye aspectos como los sistemas de remuneración, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y la equidad en la distribución de recompensas.
- d. **Desafío:** Consiste en identificar y comprender las dimensiones que conforman el clima en una institución, y luego tomar medidas concretas para influir en esas dimensiones y mejorar el ambiente de trabajo.

Crear un clima laboral positivo y productivo es crucial para que cualquier organización alcance sus metas y objetivos. Requiere identificar y comprender las distintas dimensiones que forman el clima organizativo y tomar medidas concretas para influir en esas

dimensiones. El clima organizativo es un reflejo de las creencias, valores y actitudes que los empleados tienen hacia su trabajo, sus compañeros y la organización en su conjunto. Abarca diversos aspectos, como la comunicación, el estilo de liderazgo, el compromiso de los empleados, la satisfacción en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para mejorar el clima organizativo, es esencial evaluar primero la situación actual e identificar las áreas que necesitan mejoras. Esto puede hacerse mediante encuestas, grupos de discusión o entrevistas con los empleados. Una vez identificadas las áreas que preocupan, es necesario tomar medidas concretas para abordarlas. Esto podría implicar aplicar nuevas políticas, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo a los empleados, mejorar los canales de comunicación o crear un lugar de trabajo más integrador y diverso.

Un liderazgo eficaz también es vital para crear un clima organizativo positivo. Los líderes deben marcar el tono de la organización modelando el comportamiento que esperan de sus empleados. Deben ser transparentes, estar abiertos a los comentarios y dispuestos a introducir cambios basados en las opiniones de los empleados. Además, deben fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y la innovación, lo que puede contribuir a crear un entorno laboral más positivo y productivo.

En conclusión, crear un clima organizativo positivo es un proceso continuo que requiere el compromiso y el esfuerzo tanto de los empleados como de los dirigentes. Puede tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, la productividad y, en última instancia, el éxito de la organización. Identificando y abordando las distintas dimensiones que forman el clima organizativo, las organizaciones pueden crear un lugar de trabajo más atractivo, solidario e integrador.

- e. **Relaciones:** Se refiere al grado en que los miembros de la institución se sienten valorados y apoyados emocionalmente. Incluye aspectos

como el trato respetuoso, la confianza interpersonal y la existencia de relaciones de apoyo.

- f. **Cooperación:** El sentido de ayuda de los miembros de la empresa hacia la dirección y otros empleados del grupo. Se enfatiza el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.

En cualquier organización, el trabajo en equipo y la colaboración son factores clave que contribuyen a su éxito. Para lograrlo, es importante que los miembros de la empresa se ayuden y apoyen mutuamente. Este sentido de ayuda mutua no sólo fomenta un ambiente de trabajo positivo, sino que también contribuye a alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Uno de los aspectos más cruciales de este enfoque colaborativo es el apoyo que ofrecen los empleados a sus superiores. Es imprescindible que los empleados comprendan sus funciones y responsabilidades y trabajen en tándem con sus superiores para lograr los resultados deseados. Esto puede lograrse creando un entorno de comunicación abierta en el que los empleados puedan expresar libremente sus preocupaciones e ideas, y los directivos puedan ofrecerles orientación y apoyo.

Además, es igualmente importante que los directivos ofrezcan su apoyo a sus subordinados. Esto puede hacerse proporcionándoles las herramientas, los recursos y la formación necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con eficacia. Reconocer y apreciar los esfuerzos de los empleados también es esencial para construir una cultura de trabajo positiva.

En conclusión, el sentido de ayuda y apoyo mutuos entre los miembros de una organización es un factor crítico para alcanzar el éxito. Fomentando un entorno de colaboración, comunicación y aprecio, las empresas pueden crear una cultura del trabajo que no sólo sea productiva, sino también satisfactoria para sus empleados.

- g. Estándares:** Se refiere a los estándares de desempeño y calidad que se establecen dentro de la institución. Incluye aspectos como la claridad de las expectativas, la orientación hacia la excelencia y la búsqueda de la mejora continua.

Las normas de rendimiento y calidad son componentes cruciales de cualquier institución. Estas normas sirven de referencia para medir el rendimiento y la eficacia de la organización. Proporcionan una comprensión clara de las expectativas y objetivos que la organización pretende alcanzar.

Uno de los elementos clave de las normas de rendimiento y calidad es la claridad. Es esencial tener expectativas claras y concisas que se comuniquen eficazmente a todas las partes interesadas. Esto garantiza que todos estén de acuerdo y entiendan lo que se espera de ellos. La claridad también permite a los individuos asumir sus funciones y responsabilidades, lo que conduce a una mayor responsabilidad y a un mejor rendimiento.

Otro aspecto crítico de las normas de rendimiento y calidad es el énfasis en la excelencia. Las organizaciones que aspiran a la excelencia buscan siempre formas de mejorar e innovar. No se conforman con el statu quo y siempre buscan subir el listón. Esta mentalidad crea una cultura de mejora continua, en la que se anima a las personas a asumir riesgos y explorar nuevas ideas.

Además, las normas de rendimiento y calidad promueven una cultura de responsabilidad. Las organizaciones que responsabilizan a los individuos de sus acciones y resultados tienden a tener mayores niveles de rendimiento y eficacia. Esta rendición de cuentas garantiza que los individuos se apropien de su trabajo y sean responsables de obtener resultados.

En conclusión, las normas de rendimiento y calidad son vitales para el éxito de cualquier organización. Proporcionan un marco para que los individuos comprendan lo que se espera de ellos, promueven la

excelencia y la mejora continua, y crean una cultura de responsabilidad. Aplicando estas normas, las organizaciones pueden alcanzar sus metas y objetivos y ofrecer productos y servicios de alta calidad a sus clientes.

- h. Conflicto:** Se refiere a la habilidad de la institución para asumir riesgos y fomentar la innovación. Incluye aspectos como la tolerancia al fracaso, el apoyo a la creatividad y la experimentación, y la capacidad de aprender de los errores.
- i. Identidad:** Se refiere al sentido de quiénes somos como individuos, cómo nos percibimos y cómo nos relacionamos con el mundo que nos rodea. En su trabajo, Litwin y Stringer exploraron la identidad en el ámbito educativo, específicamente en relación con el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

Estas dimensiones interactúan entre sí para crear el clima organizacional general, que a su vez influye en el comportamiento de los docentes y en los resultados de la institución.

Las dimensiones mencionadas en el pasaje, a saber, liderazgo, comunicación, entorno de trabajo y compromiso de los empleados, son cruciales para el funcionamiento general de cualquier institución educativa. La forma en que estas dimensiones interactúan entre sí desempeña un papel importante en la configuración del clima organizativo de la institución.

Un liderazgo eficaz y visionario es esencial para crear un entorno de trabajo positivo que fomente la colaboración, la innovación y el crecimiento. Los líderes hábiles en comunicación pueden transmitir su visión, objetivos y expectativas de forma clara y concisa a su personal. Esto, a su vez, fomenta un sentimiento de confianza y respeto mutuo entre los líderes y los empleados.

Un entorno de trabajo saludable que dé prioridad al bienestar de sus empleados es crucial para el éxito de la institución. El espacio físico de trabajo, la disponibilidad de recursos y el apoyo prestado a los empleados para que alcancen sus objetivos son factores que contribuyen a crear un entorno laboral positivo. Cuando los empleados se sienten valorados, apoyados y respetados, es más probable que sean productivos y estén motivados.

El compromiso de los empleados es otra dimensión crítica que influye en el clima organizativo. Cuando los empleados están comprometidos con su trabajo, se sienten dueños y responsables de la institución. Esto se traduce en un mayor nivel de compromiso, lealtad y satisfacción laboral. Los empleados comprometidos también son más propensos a ser innovadores y creativos, lo que puede conducir a mejores resultados para la institución.

En conclusión, las dimensiones de liderazgo, comunicación, entorno laboral y compromiso de los empleados están interconectadas y son vitales para crear un clima organizativo positivo en las instituciones educativas. Cuando estas dimensiones se gestionan eficazmente, pueden conducir a una institución más productiva, innovadora y exitosa.

El análisis de estas dimensiones puede ayudar a identificar fortalezas y áreas de mejora en el clima organizacional y tomar medidas para promover un ambiente más positivo y productivo.

Además, Garcia (2009) manifiestan que el clima organizacional está constituido por nueve dimensiones:

- a. **Estructura:** Reconocimiento de las obligaciones, así como de las normas y políticas establecidas en la institución.

El reconocimiento de las obligaciones es un aspecto esencial para mantener un entorno de trabajo sano y productivo. Es vital que los empleados comprendan las normas, políticas y procedimientos establecidos por la institución para asegurarse de que trabajan en consonancia con las metas y objetivos de la organización.

El reconocimiento de las obligaciones va más allá de la simple comprensión de las políticas y procedimientos establecidos por la institución. También implica reconocer la importancia de adherirse a estas directrices y asumir la responsabilidad de las propias acciones. Los empleados deben reconocer que sus acciones tienen consecuencias, y que son responsables de su comportamiento.

El reconocimiento efectivo de las obligaciones requiere una comunicación abierta entre la dirección y los empleados. Los directivos deben comunicar las expectativas con claridad, y los empleados deben tener la oportunidad de hacer preguntas y pedir aclaraciones cuando sea necesario. Esta comunicación fomenta una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad, en la que los empleados comprenden la importancia de sus funciones para alcanzar los objetivos de la organización.

Además de reconocer sus obligaciones, los empleados también deben ser conscientes de las normas y valores éticos que guían a la institución. Estos valores incluyen la honradez, la integridad y el respeto a los demás. Al reconocer y respetar estos valores, los empleados pueden mantener la confianza de sus colegas, clientes y partes interesadas.

- b. **Responsabilidad Individual:** Percepción de los sentimientos como autonomía y la sensación de ser su propio supervisor.

Percibir las propias emociones y ser capaz de reconocerlas y regularlas es un aspecto crucial de la inteligencia emocional. Esta capacidad permite a los individuos tener un mayor control de sus sentimientos, permitiéndoles tomar mejores decisiones y responder adecuadamente en diversas situaciones. Además, tener un sentido de autonomía en la propia vida emocional puede conducir a un mayor sentido de autoeficacia y confianza. Cuando los individuos sienten que son sus propios supervisores en lo que respecta a sus emociones, es más probable que confíen en sí mismos y en sus capacidades para navegar por situaciones emocionales complejas. Esto puede conducir a una mayor resiliencia y adaptabilidad, ya que los individuos son capaces de recuperarse de los contratiempos y seguir adelante con una perspectiva positiva. Desarrollar la autonomía emocional es un proceso que dura toda la vida y que requiere autorreflexión, autoconciencia y voluntad de ser vulnerable y estar abierto a la retroalimentación. Sin embargo, los beneficios de cultivar la inteligencia emocional y la autonomía son



numerosos y pueden conducir a un mayor éxito y realización en los ámbitos personal y profesional.

- c. **Remuneración:** Relacionado con la equidad salarial cuando se realiza un buen trabajo.

Relacionado con la igualdad salarial está el concepto de reconocer y recompensar a las personas que realizan excepcionalmente bien su trabajo. Es importante reconocer los esfuerzos de estas personas y compensarlas en consecuencia, ya que esto no sólo las motiva a seguir haciéndolo bien, sino que también establece un punto de referencia para que los demás se esfuercen por alcanzarlo.

Cuando los empleados reciben una compensación justa por su trabajo, se fomenta un entorno laboral positivo y se promueve una cultura de meritocracia. Esto, a su vez, conduce a una mayor satisfacción en el trabajo y a un aumento de las tasas de retención de los empleados. Además, también ayuda a atraer talentos de alta calidad a la organización, ya que es más probable que las personas se unan a empresas que valoran y recompensan sus contribuciones.

Sin embargo, es importante señalar que la equidad salarial va más allá del mero reconocimiento del rendimiento individual. También implica garantizar que los empleados reciban una remuneración justa y equitativa por funciones y responsabilidades similares, independientemente de su sexo, raza o cualquier otra característica. Esto es crucial para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, y para crear igualdad de condiciones para todos los empleados.

- d. **Riesgo y toma de decisiones:** Aceptar los desafíos o riesgos laborales según se presenten.

En cualquier lugar de trabajo, siempre hay retos y riesgos que pueden surgir inesperadamente. Como empleado, es esencial ser capaz de aceptar y afrontar estos retos de frente, sin dejar que te disuadan de alcanzar tus metas u objetivos. Tanto si se trata de un nuevo proyecto que requiere que aprendas nuevas habilidades como de una tarea difícil

que exige que trabajes bajo presión, es importante mantener la concentración y la determinación.

Sin embargo, también es importante ser consciente de los riesgos que conllevan determinadas tareas u obligaciones. Esto incluye conocer los protocolos y procedimientos de seguridad, así como tomar las precauciones necesarias para garantizar tu propia seguridad y la de los que te rodean. Es importante no comprometer nunca la seguridad, ni siquiera cuando te enfrentes a plazos ajustados o a una presión intensa.

Para aceptar y gestionar con éxito los retos y riesgos en el lugar de trabajo, es importante tener una actitud positiva y proactiva. Esto significa estar abierto a aprender nuevas habilidades, estar dispuesto a asumir nuevas responsabilidades y estar preparado para adaptarse y ajustarse a situaciones cambiantes. También significa ser capaz de trabajar eficazmente como parte de un equipo, comunicándose clara y eficazmente con los compañeros, y buscando apoyo y orientación cuando sea necesario.

**e. Apoyo:** Percepción de respaldo y camaradería entre los empleados.

La percepción de apoyo y camaradería entre los empleados es crucial para el éxito de cualquier organización. Cuando los empleados sienten que forman parte de un equipo y que sus compañeros les cubren las espaldas, es más probable que estén comprometidos, motivados y entregados a su trabajo. Esto, a su vez, conduce a una mayor productividad, un mejor rendimiento y una mayor satisfacción laboral.

Para fomentar un sentimiento de apoyo y camaradería entre los empleados, las organizaciones deben crear una cultura de trabajo positiva. Esto puede lograrse promoviendo la comunicación abierta, fomentando la colaboración y reconociendo y recompensando el trabajo en equipo. Cuando los empleados sienten que se valoran sus ideas y opiniones y que tienen voz en las decisiones que afectan a su trabajo, es más probable que se impliquen en el éxito de la organización.

Otra forma de crear camaradería entre los empleados es a través de actividades de creación de equipos. Éstas pueden incluir desde salidas en grupo y actos sociales hasta trabajo voluntario y retos de equipo. Al participar en estas actividades, los empleados pueden conocerse fuera del trabajo y desarrollar relaciones más sólidas basadas en experiencias compartidas.

**f. Calidez:** Percepción de camaradería donde la amistad prevalece.

La percepción de la camaradería es un sentimiento de pertenencia y un sentimiento de unidad que se construye sobre una base de amistad. Es un vínculo que existe entre individuos que comparten intereses, objetivos y experiencias comunes. La camaradería es un elemento esencial en cualquier equipo o grupo, ya que fomenta la cooperación, la colaboración y el apoyo mutuo.

Cuando prevalece la camaradería, se crea un entorno en el que los miembros del equipo se sienten cómodos expresando sus opiniones e ideas sin miedo a ser juzgados o criticados. Fomenta una cultura de apertura y honestidad, en la que cada miembro es valorado por su contribución única al éxito del equipo.

Además, la camaradería aumenta la motivación y la moral de los miembros del equipo, ya que tienen un sentimiento de pertenencia y propósito. Crea una atmósfera de apoyo que anima a los individuos a trabajar juntos hacia un objetivo común, y les da una sensación de logro cuando se alcanza ese objetivo.

**g. Normas:** Importancia dada a las metas y al rendimiento laboral.

En el competitivo mercado laboral actual no se puede exagerar la importancia que se da a los objetivos y al rendimiento laboral. Los empresarios buscan a personas motivadas y comprometidas con la consecución de sus objetivos. La consecución de objetivos demuestra la capacidad de una persona para planificar, organizar y priorizar su trabajo con eficacia. También demuestra que posee las habilidades

necesarias para gestionar eficazmente su tiempo y que se compromete a realizar un trabajo de calidad.

Además, la importancia del rendimiento laboral ha aumentado considerablemente con los años. Los empresarios ya no se conforman con empleados que se limitan a completar las tareas asignadas; quieren personas proactivas, innovadoras y capaces de añadir valor a la organización. Los empleados que destacan en su rendimiento laboral son reconocidos y recompensados, lo que les motiva aún más para seguir rindiendo a un alto nivel.

En conclusión, el énfasis puesto en los objetivos y el rendimiento laboral es un aspecto crucial del lugar de trabajo moderno. Es esencial que los individuos se fijen objetivos realistas, trabajen para alcanzarlos y rindan constantemente a un alto nivel para tener éxito en sus carreras. Los empresarios valoran a las personas que pueden demostrar estas competencias, y es esencial que los solicitantes de empleo muestren su capacidad para realizar un trabajo de calidad y alcanzar sus objetivos para destacar en un mercado laboral competitivo.

- h. Conflicto:** Los directivos escuchan a sus empleados, incluso cuando tienen puntos de vista diferentes.

Una de las cualidades más importantes de un gran líder es la capacidad de escuchar. Los líderes eficaces saben que no tienen todas las respuestas y que a veces las mejores soluciones proceden de los miembros de su equipo. Por eso los grandes directivos siempre se toman el tiempo de escuchar a sus empleados, incluso cuando tienen puntos de vista diferentes.

Escuchar es una herramienta poderosa que puede ayudar a los líderes a generar confianza y respeto entre los miembros de su equipo. Cuando los empleados se sienten escuchados y valorados, es más probable que se impliquen y se comprometan con su trabajo. Además, escuchar distintos puntos de vista puede ayudar a los líderes a tomar mejores decisiones y evitar puntos ciegos.

Sin embargo, escuchar no consiste sólo en oír lo que los demás tienen que decir. También consiste en crear un entorno seguro y de apoyo en el que la gente se sienta cómoda compartiendo sus pensamientos e ideas. Los líderes que escuchan bien son empáticos, abiertos y no juzgan. Fomentan el diálogo y promueven una cultura de respeto y colaboración.

- i. **Identidad:** Sentimiento de pertenencia a la empresa y considerarse valioso.

Sentir que se pertenece a una empresa y considerarse parte valiosa de ella es crucial para la satisfacción y la retención de los empleados. Cuando los empleados sienten que forman parte de un equipo y que se aprecian sus contribuciones, es más probable que se impliquen en el éxito de la empresa.

Este sentimiento de pertenencia puede fomentarse por diversos medios, como iniciativas de cultura del lugar de trabajo, actividades de creación de equipos y canales de comunicación abiertos. Es importante que los empresarios escuchen activamente a sus empleados y les ofrezcan la oportunidad de hacer comentarios y sugerencias. Cuando los empleados sienten que se les escucha y que sus opiniones importan, es más probable que se sientan dueños y orgullosos de su trabajo.

Por otra parte, cuando los empleados no se sienten valorados o apreciados, pueden desvincularse y desmotivarse. Esto puede provocar una disminución de la productividad y un aumento de las tasas de rotación. Por lo tanto, es importante que los empresarios reconozcan y recompensen el trabajo duro y la dedicación de sus empleados. Esto puede hacerse mediante evaluaciones del rendimiento, primas, ascensos o incluso un simple "gracias".

En resumen, crear un sentimiento de pertenencia y valor dentro de una empresa es vital para la satisfacción y la retención de los empleados. Requiere esfuerzo e inversión tanto por parte de los empresarios como de los empleados, pero los beneficios merecen la pena a largo plazo.

Cuando los empleados sienten que forman parte de un equipo solidario y agradecido, es más probable que estén motivados y sean más productivos, lo que redundará en el éxito de la empresa en su conjunto.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 A nivel internacional

Sagredo y Castelló (2019), la tesis titulada "Gestión y Clima Organizacional en la Educación de Adultos en Chile" se realizó para examinar la relación entre la gestión de supervisión, la motivación y el compromiso de los profesores de los centros de educación de adultos de la región de Biobo. Para este estudio se empleó una metodología correlacional y un diseño transversal. Una muestra de 40 profesores completó una encuesta de escala Likert como instrumento de análisis. Se utilizó la correlación de Spearman, y los resultados estadísticos indican una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el clima organizativo. Esto sugiere que un mayor nivel de liderazgo entre los directivos conduce a un clima organizativo más óptimo.

Meza (2017), basado en su investigación, se centra en el estudio de la Inteligencia Colectiva (CI, por sus siglas en inglés) y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la Educación Superior. El objetivo de su investigación fue diseñar y construir herramientas que se alineen con los paradigmas de la CI y que puedan aplicarse en la Educación Superior. Para implementar estas herramientas, se diseñó un modelo educativo con enfoque en el trabajo colectivo. La estrategia de investigación utilizada fue la Investigación Basada en el Diseño (DBR, por sus siglas en inglés), que investiga un fenómeno en su contexto real, es iterativa y se recomienda para el sector educativo. En cada ciclo experimental.

Leal (2022), en su investigación nos da a conocer que el uso de métodos de inteligencia colectiva crea espacios de deliberación inclusiva que conducen a los grupos a su máximo potencial mediante la confrontación reflexiva y la integración de diversas perspectivas, intereses, razones e individuos. Estos métodos funcionan como herramienta que afirma y fortalece el desarrollo de estilos de liderazgo más dialógicos, ya que se centran en la práctica de un liderazgo que permite que surja una multitud de líderes. Promover los actos de comunicación dialógica dentro de

las organizaciones aporta mejoras en términos de innovación, implicación de las partes interesadas y eficacia. El liderazgo dialógico fomenta el surgimiento de la inteligencia colectiva al potenciar los actos de comunicación dialógica frente a las relaciones basadas en la imposición de la fuerza.

Según Silva, Valderrama y Silva (2019) su proyecto de investigación pretende explorar el impacto de la inteligencia colectiva en la educación a distancia de los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Se basa en el postdesarrollo, la pedagogía crítica, la cibercultura y la inteligencia colectiva. El estudio adopta un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando la estrategia metodológica de sistematización de experiencias con tres categorías orientadoras: retos de la cultura digital, redes de apoyo y experiencias significativas. Los resultados destacan la importancia del trabajo autónomo y colaborativo, así como la formación de comunidades virtuales que reconocen el intercambio de conocimientos interculturales e intergeneracionales.

Guevara (2013), El estudio investiga el clima laboral y las relaciones interpersonales en el área administrativa de San Francisco Ltda, cooperativa de ahorro y crédito de Ambato, Ecuador. La investigación pretende diagnosticar el clima laboral y su impacto en las relaciones interpersonales. Se utilizó un enfoque cuantitativo y se realizó una encuesta a 22 empleados del área administrativa. Los resultados indican que existe una falta de clima laboral agradable y de comunicación entre los compañeros y los supervisores inmediatos. El departamento de recursos humanos debería animar a los empleados a mejorar sus relaciones laborales y personales. El reconocimiento de los logros y un estilo de liderazgo autocrático se identifican como factores que afectan a las relaciones interpersonales. El estudio destaca la importancia de mejorar las habilidades sociales y el clima laboral no sólo en las empresas, sino también en las instituciones educativas.

### **1.2.2 A nivel nacional**

Ramos y Vilca (2019), según su investigación el propósito de este estudio fue examinar la conexión entre las habilidades sociales de los docentes y el ambiente de trabajo en la Institución Educativa N° 40172 "Villa el Golf" del distrito de Socabaya de Arequipa en el año 2019. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo-correlacional y un nivel de

investigación aplicado. Un total de 40 profesores participaron en el estudio, constituyendo una muestra censal no probabilística. Se utilizaron como instrumentos de investigación el Test de Habilidades Sociales y el Cuestionario de Entorno Laboral. La conclusión general extraída fue que existe una relación directa y significativa entre las habilidades sociales de los profesores y su entorno laboral, con un valor de Pearson de 0,965. Esto indica una fuerte correlación positiva dentro de la institución educativa N° 40172 "Villa el Golf" del distrito de Socabaya de Arequipa.

Zuta (2020), en su estudio de investigación de tipo descriptivo, se sabe que el 56,9% percibe el clima organizativo como moderadamente favorable, el 20,8% como favorable y el 3,1% como muy favorable. Además, el 19,2% lo percibe como desfavorable. Además, más del 50% de las enfermeras perciben una tendencia hacia un alto liderazgo transformacional en sus jefes y supervisores.

Carrero (2017), su investigación pretende evaluar la eficacia de un programa de habilidades sociales para mejorar el clima organizacional en la institución educativa N° 10116 "Señor Nazareno Cautivo" de Lambayeque. El estudio reveló graves deficiencias en todas las habilidades sociales, ya que más del 33% de los participantes admitieron que sólo a veces practicaban habilidades básicas como escuchar e iniciar conversaciones. Además, el 46% de los participantes rara vez practicaba habilidades relacionadas con las emociones, y el 42% rara vez desarrollaba habilidades sociales para afrontar el estrés. A partir de estos resultados, se concluye que el clima organizativo de la institución presenta deficiencias y se necesitan mecanismos de medición periódicos. El programa de habilidades sociales implementado resultó eficaz para mejorar el clima organizacional entre los 20 profesores participantes. La investigadora planea replicar este éxito en otra institución de Arequipa, donde se realizará un diagnóstico para evaluar la relación entre las habilidades sociales y el clima organizacional, con el objetivo de proponer mejoras en ambas áreas.

Dávila, Tapullima y Saavedra (2021) realizó un estudio en el contexto nacional de docentes que investiga la correlación entre la inteligencia emocional y el buen clima organizacional entre los docentes de las escuelas de Morales, concluye que la correspondencia que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y



la inteligencia emocional, lo que significa que las dos variables están correlacionadas. Los resultados muestran una correlación positiva baja con un valor de  $Rho = 0,392$  y una significancia de  $0,012$ . Conclusión Para aumentar la inteligencia emocional en la escuela, debe haber un plan para aumentar un buen clima organizacional o laboral.

Palacios y Núñez (2020), tiene una investigación de tipo descriptivo, donde se encontró que el clima organizacional interactúa directamente con el valor de los servicios que brinda una institución educativa. Este estudio muestra cómo el clima organizacional de una institución educativa de Santa Anita se refleja en la comunidad educativa. Los resultados arrojaron una prueba de chi-cuadrado de  $0.013$ , indicando una fuerte relación, llevándose a la conclusión que se demostró que la comunidad educativa cree que es una buena escuela por su ambiente de trabajo.

Aguado (2012), de igual forma su trabajo: "Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes", Estudio descriptivo con 57 docentes utilizando un cuestionario de clima organizacional modificado y concluido por Aiken V; Qué hay adentro "los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra"

Citando a Pajuelo (2018), en su tesis, titulada: "Clima Organizativo y Gestión del Desempeño Docente en el Colegio Honores de San Martín de Porras", el estudio pretendía evaluar el grado de correlación entre el clima organizativo y la gestión del desempeño docente. El estudio utilizó una metodología descriptivo-correlacional no experimental, con 62 participantes. El nivel de confianza del estudio fue de  $0,869$ , lo que significa una sólida correlación positiva con la gestión del rendimiento de los profesores, que alcanzó un nivel de confianza de  $0$ .

Ezequiel (2014), aporta en su tesis titulada "El clima institucional y la dirección educativa de una institución escolar de Maynas en 2014", el objetivo del estudio era establecer la conexión entre el clima institucional y la dirección educativa entre el personal de la institución considerada. El diseño de la investigación se centró principalmente en la descripción y la correlación, sin muestreo transversal

experimental, y la población de estudio estaba conformada por 30 docentes. Se concluyó que el clima institucional y el liderazgo educativo no estaban relacionados de forma independiente, sino que existía una relación significativa entre estas dos variables.

Paredes (2018), en su tesis sobre clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, la RED 12 - UGEL 5 - San Juan de Lurigancho realizó un estudio cuantitativo, básico y correlacional con una muestra de 99 docentes. El objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica. El estudio concluyó que sí existe relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones públicas de Juan de Lurigancho en el año 2018, con una capacidad de correlación de 0,787 y un nivel de trascendencia de 0,05.

Vargas (2015), por otro lado, en un trabajo titulado “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque, se realizó un estudio observacional, prospectivo, transversal y analítico con una muestra de 87 ejecutivos. Se utilizaron encuestas para calcular cada variable utilizando la escala de Likert. El estudio concluye que la presencia tiene un impacto positivo e identifica diversos factores que influyen en la presencia de un clima organizativo favorable.

Terreros (2023), analiza el alcance de la metodología de planificación estratégica de la inteligencia colectiva propuesta por el profesor Leatherbee. Esta metodología, comparada con otras metodologías tradicionales, gira en torno a tres conceptos clave: la creación de un "destino" deseado colectivamente por todos los individuos de la institución, la integración de técnicas de pensamiento creativo para lograr resultados innovadores, y la iteración de cada fase de planificación para garantizar un proceso eficaz y eficiente. Se esboza el proceso paso a paso de la metodología y se compara con otros enfoques tradicionales.

Se cree que la metodología proporciona mecanismos que promoverían la motivación, la creatividad y el compromiso dentro de la institución, lo que conduciría a estrategias más audaces. Sin embargo, faltan resultados prácticos para evaluar el alcance de la metodología propuesta. Por ello, se anima a los lectores a

seguir investigando sobre el tema, incorporando nuevos elementos tecnológicos como la inteligencia artificial en el tratamiento de la información.

### 1.2.3 A nivel local

Ochoa (2019), en su tesis sobre clima organizacional en el I.E.P. Nuevo Horizonte de la ciudad de Puno, el objetivo fue analizar la perspectiva sobre clima organizacional percibida por los directivos, docentes y personal administrativo. Se utilizó el enfoque cualitativo, etnográfico, con una población de 37 participantes. El análisis reveló que el clima organizativo predominante en la institución educativa es de naturaleza participativa y está determinado por las condiciones físicas y sociales, el crecimiento personal, la relación con la autoridad y la retribución. Sin embargo, existen deficiencias en el aspecto social, la remuneración y la relación con la autoridad.

Ticona (2018), Con su tesis "La Clima Organizacional y su Relación con el Trabajo en Equipo del Personal de la Institución Educativa Industrial 45 José María Arguedas de la ciudad de Juliaca", el objetivo era determinar la naturaleza y el alcance de la relación entre la cultura organizativa y el trabajo en equipo entre el personal de la institución. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, con un diseño correlacional transversal. La muestra estaba formada por 46 individuos, y la conclusión a la que se llegó fue que, efectivamente, existe una fuerte correlación positiva entre las variables. Así se desprende del valor obtenido para el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,717$ , con un nivel de significación de 0,01 o 1% de error.

Tineo (2019), el objetivo de la tesis titulada "Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa de Nivel Secundario Andrés Bello de Tacapisi - Yunguyo" fue determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica. Se puede inferir que existe una conexión directa entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica en el Liceo Andrés Bello de Tacapisi. Esto se sustenta en la prueba de independencia Chi-cuadrado, que arrojó un valor de 33,44, superando el valor crítico de 16,92, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula.

Pacosonco (2022), según su pregunta de investigación ¿Cuál es la correlación existente entre el estilo de liderazgo y el clima organizativo en las instituciones educativas de la primera infancia (IIEE) del distrito de Macusani? Su objetivo es determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el clima organizativo en las instituciones educativas. Metodológicamente, la investigación es de carácter descriptivo correlacional; la población y la muestra consisten en 5 directores y 10 profesores, a los que se aplicó una escala de 30 ítems para identificar los estilos de liderazgo y un cuestionario de 50 ítems para medir el clima organizativo. Para establecer la correlación entre V1 y V2, se utilizó el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson. Las conclusiones son las siguientes: Existe una débil correlación positiva entre el estilo de liderazgo autocrático y el clima organizativo en los centros de educación infantil, ya que el coeficiente de correlación  $r$  es igual a 0,134. El coeficiente de correlación,  $r$ , es de 0,681, lo que indica una correlación positiva moderada entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizativo en las instituciones de educación infantil.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

En la época actual, se percibía que el clima organizacional tenía características evolutivas. Si las relaciones humanas maduraban y también el control del clima alcanzaba un nivel de madurez, se sugerían acciones sobre qué se debían y no se debían tomar, y se volvían deliberadas. gradualmente, esta relación se desarrollaba y se fortalecía, volviéndose más sólida y duradera, lo que permitía que la dinámica madurara y el clima desarrollara. Este proyecto esta específicamente diseñado para docentes y/o directores que deseaban mejorar sus sistemas de gestión de climatización existentes, e incluso para aquellos que aún no los habían implementado en su entorno organizado.

Para que una institución educativa avance por el camino adecuado, no solo debe funcionar de manera óptima el clima organizacional, sino que también se requiere de otros elementos para lograr una calidad educativa. En la institución que fue protagonista en el proceso de investigación, se evidenciaron algunas discrepancias en las decisiones que se tomaban y la participación de los miembros no estaba a la altura de lo esperado para permitir un aprendizaje satisfactorio por parte de los estudiantes. Estas razones dieron origen a los siguientes problemas de investigación.

#### 2.2 Enunciados del problema

Considerando la importancia de las variables de estudio en el contexto educativo, se plantearon los siguientes enunciados:

##### 2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata - 2023?

### **2.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la independencia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la combinación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la diversidad de opinión y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023?

### **2.3 Justificación**

El estudio buscó entender cómo la inteligencia colectiva influye en la eficacia de la enseñanza y, por lo tanto, en el aprendizaje de los estudiantes. Al identificar las prácticas y dinámicas que favorecen un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, se pudieron implementar cambios para optimizar el proceso educativo y mejorar los resultados académicos.

Se observó que un clima organizacional favorable y una mayor inteligencia colectiva impactaban positivamente a los docentes. Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo aumentaba su compromiso con el trabajo y su disposición para innovar y mejorar sus prácticas pedagógicas. El estudio analizó cómo la inteligencia colectiva fomentaba una mayor colaboración efectiva y promovía el intercambio de ideas, el desarrollo profesional y el diseño de estrategias pedagógicas más efectivas. Se constató que la inteligencia colectiva implicaba la capacidad de tomar decisiones colectivas, lo que resultaba en elecciones más acertadas y basadas en un consenso. Este estudio ayudó a identificar cómo

el entorno educativo, lo escolar y la implementación de políticas educativas se relacionaban.

El análisis de la relación entre la inteligencia colectiva y el clima organizacional develó como se abordaban los desafíos y problemas educativos en conjunto. Esto proporcionó información valiosa para desarrollar estrategias de resolución de problemas que involucran la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa. Las conclusiones de este estudio sentaron las bases para la creación de interacciones y programas destinados a mejorar un entorno laboral digno y la calidad de la educación. Esto contribuyó al diseño de políticas y programas educativos más eficaces que dan prioridad al bienestar tanto de los profesores como de los alumnos.

En tal sentido, el estudio entre la inteligencia colectiva y el clima organizacional en los docentes se justificó por la necesidad de mejorar la calidad de la educación y el bienestar laboral docente. El propósito de la investigación fue proporcionar información relevante y práctica para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, optimizar la gestión educativa y promover el desarrollo profesional y personal de los docentes. Al hacerlo, se buscó generar un impacto positivo en el sistema educativo en general y en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo general**

- Determinar el grado de relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023

### **2.4.2 Objetivos específicos**

- Identificar el grado de relación que existe entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.
- Establecer la relación que existe entre la independencia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.

- Identificar el grado de relación que existe entre la combinación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.
- Establecer la relación que existe entre la diversidad de opinión y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

- El grado de relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023, es positiva alta

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- El grado de relación que existe entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata - 2023, es positiva moderada.
- El grado de relación que existe entre la combinación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata - 2023, es positiva moderada.
- El grado de relación que existe entre la independencia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata-2023, es positiva alta.
- El grado de relación que existe entre la diversidad de opinión y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata-2023, es positiva moderada.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

El proyecto de investigación se desarrolló en la Institución Educativa de Educación Secundaria "COJATA" de Huancane, en el departamento de Perú. Cojata está situada en las coordenadas 15°5'59 "S 69°31'34 "O, según el INEI. Cojata tiene una superficie total de 881,18 km<sup>2</sup>. Este distrito está situado en la parte oriental de la provincia de Huancane, en la zona norte del departamento de Puno, y en la región sur del Perú. Su capital, Cojata, estaba situada a una altitud de 4364 metros sobre el nivel del mar.

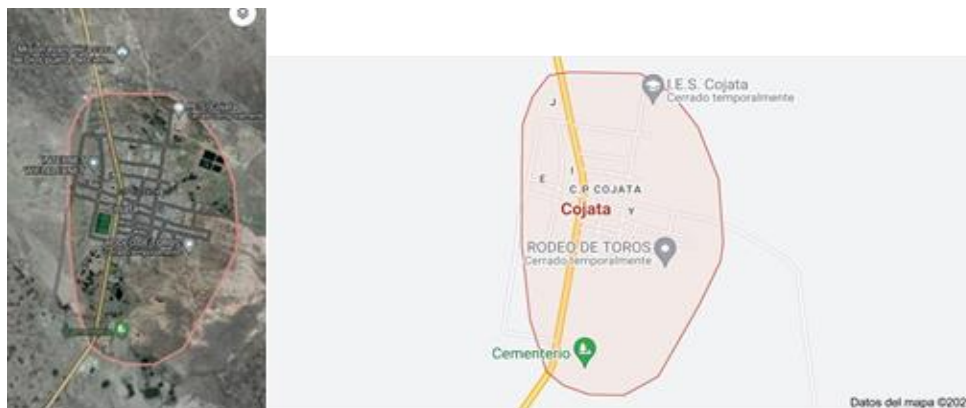


Figura 1. Lugar de ubicación

Fuente: Google maps

#### 3.2 Población

El termino población se reduce como un “conjunto finito e infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2006 p. 81).

La población de esta investigación está compuesta por un total de 20 docente es de la Institución Educativa Secundaria del año académico 2023.

Tabla 1

*Población de la institución educativa secundaria "COJATA" Huancané - 2023*

| N° | Miembros de la I.E.S. | Total |
|----|-----------------------|-------|
| 1  | Docentes              | 20    |

Fuente nómina de matrícula 2023

### 3.3 Muestra

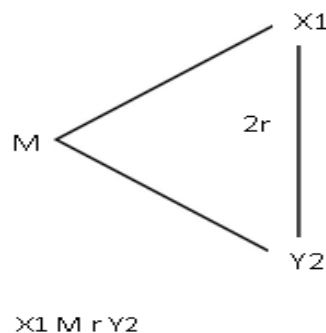
Según Franco (2003) La cuestión viene determinada por la muestra, ya que tiene la capacidad de producir los datos que ayudan a identificar los fallos dentro del proceso. Es una colección de individuos tomados de la población para analizar un fenómeno estadístico.

En el caso de la investigación se aplicó una muestra no probabilística por conveniencia, y se consideró toda la población al ser un número de mínima cuantía, la misma que conforman los 20 docentes de la Institución Educativa Secundaria de Cojata.

### 3.4 Método de investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo, tipo no experimental. El diseño de investigación propuesto es un diseño descriptivo correlacional, que no es experimental porque no se manipularon las variables objeto de estudio. Además, se considera transversal porque el estudio se realizó en un marco temporal concreto. Al respecto Hernández et al. (2014) manifestaron que la investigación no experimental es "investigaciones que recopilan datos en un momento único".

Cuya estructura es:



Donde:

M = Muestra 43

X1 = Variable 1

Y2 = Variable

2r = Relación de variables.

Hernández (2019) indica que “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces únicamente de términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto” (p.157).

### **3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos**

Las variables que se estudiaron son:

- Inteligencia colectiva, para el recojo de datos se aplicó la técnica de la entrevista y su instrumento el cuestionario.
- Clima organizacional, para el recojo de datos se aplicó la técnica de la entrevista y su instrumento el cuestionario.

Los instrumentos se aplicaron conforme a la muestra de investigación en un mismo tiempo entre los meses de julio y septiembre del año académico 2023.

#### **3.5.1 Prueba de hipótesis estadísticas**

Para la interpretación de las variables de estudio se utilizaron los estadígrafos de la estadística descriptiva, el porcentaje, la media y desviación estándar.

#### **3.5.2 Media aritmética**

La medida aritmética o promedio de un conjunto finito de números, que es un valor representativo de una serie de datos cuantitativos, se calcula mediante la suma de todos los valores dividida entre el número total de elementos. Este método se aplicó en las variables de estudio, que incluyeron inteligencia colectiva y clima organizacional.

### 3.5.3 Desviación estándar

La desviación típica, la medida más común de dispersión, indica el grado de dispersión de los datos en relación con la media. Una desviación típica mayor corresponde a una mayor dispersión de los datos.

### 3.5.4 Prueba de grado de correlación de Rho de Spearman

Para evaluar la validez o invalidez de la hipótesis propuesta, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r_s$ ). Esta medida de correlación se aplica a dos variables con un nivel de medición ordinal. El Rho de Spearman fue utilizado para establecer una relación estadística entre:

“La fórmula de corrección de Rho de Spearman es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación de Spearman.

$n$  = Número de sujetos que se clasifican.

$x_i$  = Rango de sujetos  $i$  con respecto a la  $V_1$

$y_i$  = Rango de sujetos  $i$  con respecto a la  $V_2$

$d$  = Diferencia de rango del elemento ( $x_i - y_i$ )

Significación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, toma un valor entre +1 y -1, donde:

- Un valor de +1 en  $\rho$  significa una perfecta asociación de rango.
- Un valor a 0 en  $\rho$  significa que no hay asociación de rangos.
- Un valor de -1 en  $\rho$  significa una perfecta asociación negativa entre los rangos.
- Si el valor de  $\rho$  se acerca a 0, la asociación entre los dos rangos es más débil.

El grado de correlación de Rho de Spearman que se considerará para tomar decisión”.

### 3.5.5 Diseño de contrastación de hipótesis.

a) se define los parámetros según una regla de decisión:

Tabla 2.

*Escala de valores de correlación de Pearsson*

| Valor de r: |            | Interpretación                                      |
|-------------|------------|---|
|             | $\pm 1.00$ | Correlación perfecta (positiva o negativa)          |
| $\pm 0.90$  | $\pm 0.99$ | Correlación muy alta (positiva o negativa)          |
| $\pm 0.70$  | $\pm 0.89$ | Correlación alta (positiva o negativa)              |
| $\pm 0.40$  | $\pm 0.69$ | Correlación moderada (positiva o negativa)          |
| $\pm 0.20$  | $\pm 0.39$ | Correlación baja (positiva o negativa)              |
| $\pm 0.01$  | $\pm 0.19$ | Correlación muy baja (positiva o negativa)          |
|             | $\pm 0.00$ | Correlación nula (positiva o negativa)              |
| $\pm 0.01$  | $\pm 0.19$ | Correlación positiva muy baja (positiva o negativa) |
| $\pm 0.02$  | $\pm 0.39$ | Correlación positiva baja (positiva o negativa)     |
| $\pm 0.04$  | $\pm 0.69$ | Correlación positiva moderada (positiva o negativa) |
| $\pm 0.07$  | $\pm 0.89$ | Correlación positiva alta (positiva o negativa)     |
| $\pm 0.09$  | $\pm 0.99$ | Correlación positiva muy alta (positiva o negativa) |
|             | 1          | Correlación positiva grande y perfecta              |

Fuente: Extraído de Hernández et al. (2014). Del libro “Metodología de la investigación”.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las interrogantes planteadas y así confirmar o rechazar nuestras hipótesis planteadas presentamos las tablas y figuras tabuladas de acuerdo a los objetivos específicos donde se muestran los resultados obtenidos mediante la encuesta. Los próximos resultados abordan cada uno de los objetivos de la investigación en relación con las variables estudiadas: la inteligencia colectiva y el clima organizativo entre los profesores de educación secundaria.

#### 4.1 Resultados

- **Para responder al objetivo general**

Tabla 3

*Relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional.*

| Correlaciones   |                           |                            |                           |                         |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
|                 |                           |                            | Inteligencia<br>Colectiva | Clima<br>Organizacional |
| Rho de Spearman | Inteligencia<br>Colectiva | Coeficiente de correlación | 1.000                     | 0,843                   |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           |                           | 0.000                   |
|                 |                           | N                          | 20                        | 20                      |
|                 | Clima<br>Organizacional   | Coeficiente de correlación | 843                       | 1.000                   |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | 0.000                     |                         |
|                 |                           | N                          | 20                        | 20                      |

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

Según la tabla 1, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es =,843 con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación, corresponde a una reciprocidad positiva alta. Es decir, existe una relación positiva alta entre la inteligencia

colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Quiere decir que los docentes trabajan de manera coordinada en cuanto a la identidad, estándares y comunicación en las actividades programadas dentro de la institución.

- **Para responder a los objetivos específicos:**

Tabla 4

*Relación entre la descentralización y el clima organizacional.*

|                 |                      | Correlaciones               |                   |                      |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------|
|                 |                      |                             | Descentralización | Clima Organizacional |
| Rho de Spearman | Descentralización    | Coefficiente de correlación | 1.000             | 0,746                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                   | 0.000                |
|                 |                      | N                           | 20                | 20                   |
|                 | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 0,746             | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | 0.000             |                      |
|                 |                      | N                           | 20                | 20                   |

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

Según la tabla 2, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es =0,746 con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una correspondencia positiva alta entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Esto indica que los docentes de la institución aplican toda la experiencia que se tiene como miembro de la institución para resolver problemas y conflictos que se presentan a nivel institucional.

Tabla 5

*Relación entre la independencia y el clima organizacional.*

| Correlaciones   |                      |                             |       |                      |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------|----------------------|
|                 |                      | Independencia               |       | Clima Organizacional |
| Rho de Spearman | Independencia        | Coef. De correlación        | 1.000 | 0,672                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |       | 0.001                |
|                 |                      | N                           | 20    | 20                   |
|                 | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 0,672 | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | 0.001 |                      |
|                 |                      | N                           | 20    | 20                   |

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

Según la tabla 3, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es =0,672 con un valor de significancia de 0.001, lo cual, según la escala de correlación, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación positiva alta entre la independencia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Correlación que indica que en más del 50% de docentes aportan con su gestión de conocimiento, participación, opinión sin ningún tipo de condicionamiento.

Tabla 6

*Relación entre la combinación y el clima organizacional.*

| Correlaciones   |                      |                             |       |                      |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------|----------------------|
|                 |                      | Combinación                 |       | Clima Organizacional |
| Rho de Spearman | Combinación          | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0,701                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |       | 0.001                |
|                 |                      | N                           | 20    | 20                   |
|                 | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 0,701 | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | 0.001 |                      |
|                 |                      | N                           | 20    | 20                   |

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



Según la tabla 4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es =0,702 con un valor de significancia de 0.001, lo cual, según la escala de correlación, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación efectiva alta entre la combinación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Información que explica el nivel de concientizar las opiniones o participación de cada docente en una sola idea, es decir, se toma en cuenta la opinión de todos, pero a través de una sola.

Tabla 7

*Relación entre la diversidad de opinión y el clima organizacional.*

|                 |                       |                            | Correlaciones         |                      |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
|                 |                       |                            | Diversidad de opinión | Clima Organizacional |
| Rho de Spearman | Diversidad de opinión | Coeficiente de correlación | 1.000                 | 0,843                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           |                       | 0.000                |
|                 |                       | N                          | 20                    | 20                   |
|                 | Clima Organizacional  | Coeficiente de correlación | 0,843                 | 1.000                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | 0.000                 |                      |
|                 |                       | N                          | 20                    | 20                   |

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

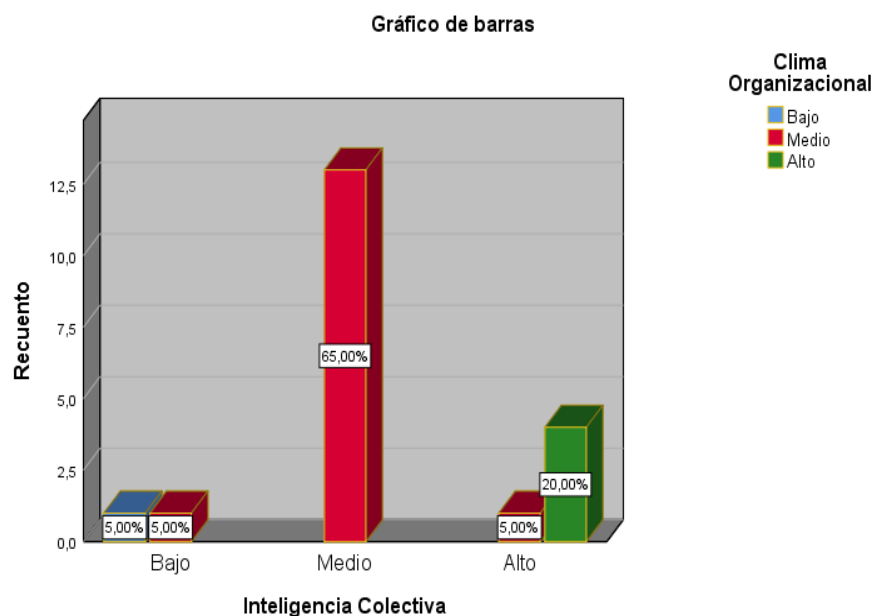
Según la tabla5, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es =,843\*\* con un valor de significancia de 0.000, lo cual, según la escala de correlación, corresponde a una correlación positiva considerable. Es decir, existe una relación positiva alta entre diversidad de opinión y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. Esto también permite inferir que los docentes de la institución de Cojata en su mayoría coinciden y están de acuerdo con las actividades que se realizan a nivel institucional sin procurar la dilatación del tiempo o interferencia en el logro de metas.

Tabla 8

*Niveles de compromiso del clima organizacional.*

|                           |       | Clima Organizacional |       |       | Total |        |
|---------------------------|-------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
|                           |       | Bajo                 | Medio | Alto  |       |        |
| Inteligencia<br>Colectiva | Bajo  | f                    | 1     | 1     | 0     | 2      |
|                           |       | %                    | 5.0%  | 5.0%  | 0.0%  | 10.0%  |
|                           | Medio | f                    | 0     | 13    | 0     | 13     |
|                           |       | %                    | 0.0%  | 65.0% | 0.0%  | 65.0%  |
|                           | Alto  | f                    | 0     | 1     | 4     | 5      |
|                           |       | %                    | 0.0%  | 5.0%  | 20.0% | 25.0%  |
| Total                     |       | f                    | 1     | 15    | 4     | 20     |
|                           |       | %                    | 5.0%  | 75.0% | 20.0% | 100.0% |

Fuente: encuestas (anexo 2)



*Figura 2. Niveles de compromiso del clima organizacional*

En la tabla 6 y figura 2 se muestra que, los docentes tienen un alto nivel de compromiso en cuanto al clima organizacional superando el 50% y en cuanto a la inteligencia colectiva se evidencia que se encuentran en un nivel medio alcanzando un 65.0%, los mismos que fomentan un clima organizacional considerable a nivel de los docentes. Asimismo, los docentes con inteligencia colectiva de nivel alto conforman un 20.0% los que fomentan un clima organizacional de nivel alto o favorable, seguido del 5.0% que fomentan un clima organizacional de nivel bajo.

Tabla 9

*Nivel de descentralización en cuanto a la inteligencia colectiva*

|                   |       | Clima Organizacional |       |       | Total |        |
|-------------------|-------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
|                   |       | Bajo                 | Medio | Alto  |       |        |
| Descentralización | Bajo  | f                    | 1     | 4     | 0     | 5      |
|                   |       | %                    | 5.0%  | 20.0% | 0.0%  | 25.0%  |
|                   | Medio | f                    | 0     | 10    | 0     | 10     |
|                   |       | %                    | 0.0%  | 50.0% | 0.0%  | 50.0%  |
|                   | Alto  | f                    | 0     | 1     | 4     | 5      |
|                   |       | %                    | 0.0%  | 5.0%  | 20.0% | 25.0%  |
| Total             |       | f                    | 1     | 15    | 4     | 20     |
|                   |       | %                    | 5.0%  | 75.0% | 20.0% | 100.0% |

Fuente: encuestas (anexo 2)

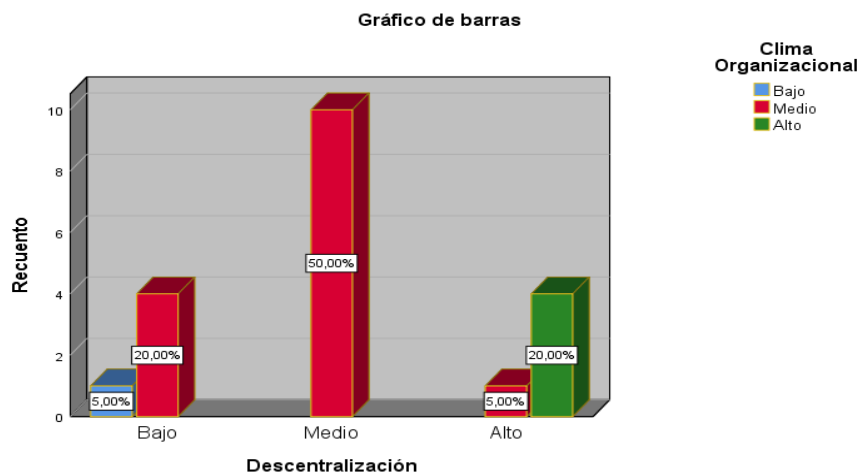


Figura 3. Nivel de descentralización en cuanto a la inteligencia colectiva

En la tabla 7 y figura 3, se muestra que, en la dimensión descentralización de la inteligencia colectiva el 20.0% de docentes se ubican en nivel bajo lo que genera un clima organizacional de nivel medio, seguido del 5.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel bajo. También se evidencia el 50.0% de docentes que se ubican en nivel medio en la dimensión descentralización de la inteligencia colectiva lo que ocasiona un nivel medio de clima organizacional. Asimismo, el 20.0% de docentes se ubica en nivel alto de descentralización de la inteligencia colectiva lo que ocasiona un clima organizacional de nivel alto o favorable para el desarrollo y logro de objetivos de la institución educativa secundaria de Cojata.

Tabla 10

*Niveles de independencia en cuanto a la inteligencia colectiva.*

|               |       | Clima Organizacional |       |       | Total  |       |
|---------------|-------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
|               |       | Bajo                 | Medio | Alto  |        |       |
| Independencia | Bajo  | f                    | 1     | 0     | 0      | 1     |
|               |       | %                    | 5.0%  | 0.0%  | 0.0%   | 5.0%  |
|               | Medio | f                    | 0     | 13    | 1      | 14    |
|               |       | %                    | 0.0%  | 65.0% | 5.0%   | 70.0% |
|               | Alto  | f                    | 0     | 2     | 3      | 5     |
|               |       | %                    | 0.0%  | 10.0% | 15.0%  | 25.0% |
| Total         | f     | 1                    | 15    | 4     | 20     |       |
|               | %     | 5.0%                 | 75.0% | 20.0% | 100.0% |       |

Fuente: encuestas (anexo)

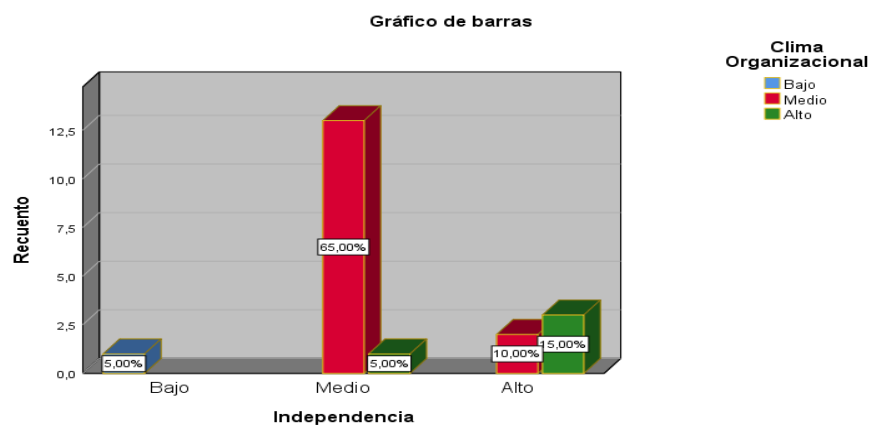


Figura 4. Niveles de independencia en cuanto a la inteligencia colectiva

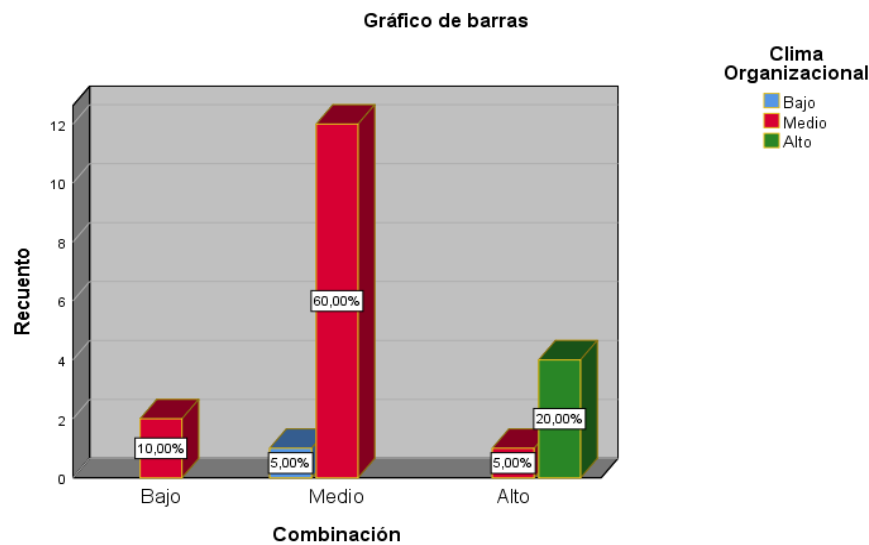
En la tabla 8 y figura 4, se muestra que, en la dimensión independencia de la inteligencia colectiva en un 5.0% de docentes se ubican en nivel bajo, lo que genera un clima organizacional de nivel bajo. También el 65.0% de docentes se ubican en nivel medio en la dimensión independencia, lo que ocasiona un nivel medio de clima organizacional, seguido del 5.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel alto. Asimismo, el 15.0% de docentes se ubica en nivel alto de la dimensión independencia de la inteligencia colectiva lo que ocasiona un clima organizacional de nivel alto o favorable, seguido del 10.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel medio. Se resalta que más del 60% de docentes desarrollan en un gran nivel de inteligencia colectiva participan y aportan eficientemente que generaron un gran nivel de clima organizacional a nivel de la institución educativa.

Tabla 11

*Nivel de combinación en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes*

|             |       | Clima Organizacional |       |       | Total  |       |
|-------------|-------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
|             |       | Bajo                 | Medio | Alto  |        |       |
| Combinación | Bajo  | f                    | 0     | 2     | 0      | 2     |
|             |       | %                    | 0.0%  | 10.0% | 0.0%   | 10.0% |
|             | Medio | f                    | 1     | 12    | 0      | 13    |
|             |       | %                    | 5.0%  | 60.0% | 0.0%   | 65.0% |
|             | Alto  | f                    | 0     | 1     | 4      | 5     |
|             |       | %                    | 0.0%  | 5.0%  | 20.0%  | 25.0% |
| Total       | f     | 1                    | 15    | 4     | 20     |       |
|             | %     | 5.0%                 | 75.0% | 20.0% | 100.0% |       |

Fuente: encuestas (anexo 2)



*Figura 5. Nivel de combinación en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes*

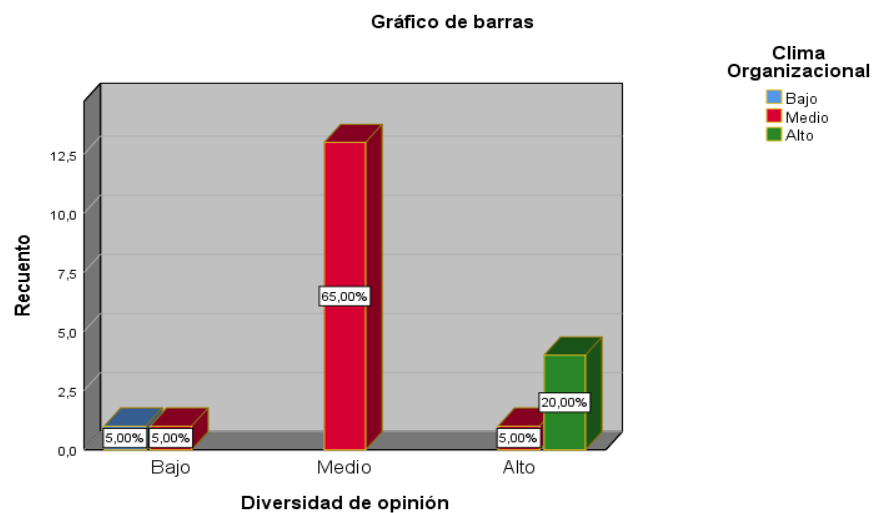
En la tabla 9 y figura 5, se muestra que, en la dimensión combinación de la inteligencia colectiva el 10.0% de docentes se ubican en nivel bajo lo que genera un clima organizacional de nivel medio. También el 60.0% de docentes se ubican en nivel medio en la dimensión combinación lo que ocasiona un nivel medio de clima organizacional, seguido del 5.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel bajo. Asimismo, el 20.0% de docentes se ubica en nivel alto de combinación de la inteligencia colectiva lo que ocasiona un clima organizacional de nivel alto o favorable, seguido del 5.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel medio.

Tabla 12

*Nivel de diversidad de opinión en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes*

|                          |       | Clima Organizacional |       |       | Total  |       |
|--------------------------|-------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
|                          |       | Bajo                 | Medio | Alto  |        |       |
| Diversidad<br>de opinión | Bajo  | f                    | 1     | 1     | 0      | 2     |
|                          |       | %                    | 5.0%  | 5.0%  | 0.0%   | 10.0% |
|                          | Medio | f                    | 0     | 13    | 0      | 13    |
|                          |       | %                    | 0.0%  | 65.0% | 0.0%   | 65.0% |
|                          | Alto  | f                    | 0     | 1     | 4      | 5     |
|                          |       | %                    | 0.0%  | 5.0%  | 20.0%  | 25.0% |
| Total                    | f     | 1                    | 15    | 4     | 20     |       |
|                          | %     | 5.0%                 | 75.0% | 20.0% | 100.0% |       |

Fuente: encuestas (anexo 2)



*Figura 6.* Nivel de diversidad de opinión en cuanto a la inteligencia colectiva de los docentes

En la tabla 10 y figura 6, se muestra que, en la dimensión diversidad de opinión de la inteligencia colectiva el 5.0% de docentes se ubican en nivel bajo y medio lo que genera un clima organizacional de nivel bajo y medio. También el 65.0% de docentes se ubican en nivel medio en la dimensión diversidad de opinión lo que ocasiona un nivel medio de clima organizacional. Asimismo, el 20.0% de docentes se ubica en nivel alto de la dimensión diversidad de opinión de la inteligencia colectiva lo que ocasiona un clima organizacional de nivel alto o favorable, seguido del 5.0% que, fomenta un clima organizacional de nivel medio.

## 4.2 Discusión

La investigación realizada permitió hallar resultados conforme a lo que se planteó como objetivos referidos a la inteligencia colectiva y clima organizacional. Los resultados evidencian que existe una correlación positiva alta y significativa (coeficiente de correlación = 0.843) entre la inteligencia colectiva y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa secundaria. Esto indica que a medida que la inteligencia colectiva de los docentes aumenta, también lo hace el clima organizacional en la institución. Es decir, cuando los docentes trabajan de manera más colaborativa y aprovechan el conocimiento colectivo, tienden a experimentar un clima organizacional más favorable.

Según los objetivos planteados, los resultados evidencian que los docentes que muestran niveles más altos de descentralización en su enfoque de trabajo a experimentar un clima organizacional más positivo. Esto podría sugerir que dar más autonomía y responsabilidad a los docentes en la forma de decisiones puede contribuir a mejorar el clima en la institución educativa. Por otro lado, los docentes que destacan por su independencia en el trabajo tienden a tener un clima organizacional más favorable. Esto podría interpretarse como la importancia de permitir que los docentes desarrollen su propio enfoque y estilo de trabajo, lo que a su vez mejora su satisfacción y percepción del entorno laboral. Además, se evidencia que existe una relación significativa entre la combinación en la inteligencia colectiva de los docentes y el clima organizacional. Los docentes que trabajan de manera más colaborativa y combinan sus conocimientos tienden a experimentar un clima organizacional más positivo. Esto resalta la importancia de fomentar la colaboración más positiva. Esto resalta la importancia de fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, ya que puede contribuir de manera significativa a mejorar el clima en la institución.

Finalmente, los docentes trabajan de manera colaborativa y participan todos y llegan a un acuerdo donde prevalece una sola idea en conjunto permitiendo el trabajo de manera eficaz.

De manera general, estos hallazgos sugieren que promover la inteligencia colectiva, la descentralización, la independencia y la combinación en el trabajo de los docentes puede tener un impacto positivo en el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cojata en 2023. Estos resultados pueden servir como base para el desarrollo

de estrategias y políticas que mejoren en ambiente laboral y, en última instancia, el desempeño de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes.

De tal manera que en general se evidencia que la inteligencia colectiva tiene mucho que ver con el clima organizacional, tal como señala Engelbart (1962), la inteligencia colectiva es la capacidad de un grupo para resolver problemas y tomar decisiones de manera colaborativa, aprovechando la diversidad de habilidades y perspectivas individuales. También permite realizar tareas cognitivas complejas, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la generación de ideas innovadoras (Malone, 2004), y tomar decisiones más acertadas que las que podría tomar cualquier individuo dentro del grupo (Surowiecki, 2004). Incluso en interacción a través de entornos virtuales, generando conocimiento y soluciones de manera conjunta coordinando y compartiendo ideas en concordancia con Leimeister et al. 2009 y Rheingold (2002), permitiendo la mejora continuamente a través de la colaboración, tal como señala Jenkins (2006).

Por otro lado, De acuerdo con el objetivo general de esta investigación, que pretende determinar la relación entre inteligencia colectiva y clima organizacional, a partir de la prueba de hipótesis, los resultados muestran una correlación de 0,337, lo que indica una correlación positiva y moderada. El resultado del valor p es de 0,033, lo que sugiere un nivel significativo de correlación entre las dos variables. Este hallazgo se alinea con el estudio de Pajuelo (2018), cuyo objetivo era evaluar la relación entre el clima organizacional y la gestión del rendimiento, concluyendo que el nivel de fiabilidad es de 0,869, lo que indica una correlación positiva muy alta entre estas dos variables. Además, el nivel de fiabilidad es de 0,944, lo que indica una correlación positiva muy alta. Por otra parte, en su tesis, Ezequiel (2014) pretende establecer la conexión entre el clima institucional y la gestión escolar del personal de IE. La investigación sigue un enfoque descriptivo correlacional con un diseño no experimental transeccional. La conclusión a la que llega es que las variables de clima institucional y gestión escolar no son independientes entre sí, lo que indica que existe una relación.

Resultados que también concuerdan con Goncalvez (2000) al mencionar que el clima de la institución está directamente relacionado con las condiciones del área de trabajo y que estas pueden influir en el comportamiento de los empleados, resultados similares a los de Garcia (2009).



## CONCLUSIONES

- Primera:** En 2023, se ha comprobado que existe una correlación positiva significativa entre la inteligencia colectiva de los docentes y el clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cojata. Esto implica que a medida que aumenta la inteligencia colectiva de los docentes, el clima organizacional en la institución también tiende a mejorar.
- Segunda:** Se ha encontrado una relación positiva alta entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la institución. Los docentes que muestran un mayor nivel de descentralización en su toma de decisiones tienden a contribuir a un clima organizacional más favorable.
- Tercera:** Los resultados revelan una correlación positiva considerable entre la independencia de los docentes y el clima organizacional. Aquellos docentes que se sienten más independientes en su trabajo contribuyen a un ambiente organizacional más positivo.
- Cuarta:** Se ha identificado una relación positiva alta entre la combinación de ideas y la elaboración entre docentes y el clima organizacional en la institución. Cuando los docentes trabajan de manera colaborativa y combinan sus esfuerzo e ideas, esto se refleja en un clima organizacional más positivo.
- Quinta:** El estudio ha revelado una correlación positiva considerable entre la diversidad de opiniones entre los docentes y el clima organizacional. Una mayor diversidad de opiniones parece contribuir a un clima organizacional más enriquecedor y favorable.
- Sexta:** Estos hallazgos sugieren que aspectos como la inteligencia colectiva, la descentralización, la independencia, la combinación de ideas y la diversidad de opiniones desempeñan un papel significativo en la configuración del clima organizacional en la Institución Educativa Secundaria Cojata en 2023. Estas conclusiones pueden ser de utilidad para la gestión educativa y la toma de decisiones orientadas a mejorar el ambiente laboral y la calidad de la educación en esta institución y otras similares.

## RECOMENDACIONES

- Primera:** Para fomentar la inteligencia colectiva, se aconseja fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los profesores, ya que existe una fuerte relación positiva entre la inteligencia colectiva y el clima organizacional. La institución podría introducir programas de formación y actividades que fomenten el trabajo en equipo y el intercambio de ideas y recursos. Además, podría establecerse un espacio virtual o físico para que los profesores colaboren eficazmente.
- Segunda:** Fomentar la descentralización responsable, dado que la descentralización muestra una correlación positiva con el clima organizacional, se sugiere otorgar mayor autonomía a los docentes en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Sin embargo, esta descentralización debe ir acompañada de un marco de responsabilidad y rendición de cuentas para garantizar que las decisiones sean tomadas de manera informada y beneficiosa para la institución. Además, se podría considerar la implementación de comités de docentes para la toma de decisiones importantes.
- Tercera:** Para estimular la independencia y la creatividad, dado que la independencia en el trabajo también está relacionada con un clima organizacional favorable, se sugiere fomentar la autonomía de los docentes en la planificación y la ejecución de sus clases. La institución podría proporcionar oportunidades para la capacitación e métodos pedagógicos innovadores y estrategias de enseñanzas creativas. Esto permitiría que los docentes desarrollen su propio estilo de enseñanza y se sientan más satisfechos en su entorno laboral.
- Cuarta:** En este enunciado y como cuarto indicador de fortalecer la colaboración y a la combinación de conocimientos, dado que la combinación de conocimientos muestra una correlación positiva con el clima organizacional, se recomienda promover la colaboración entre los docentes y la compartieron de recursos y experiencias. La institución podría facilitar la creación de grupos de trabajo interdisciplinarios y la institución de eventos o reuniones regulares donde los docentes puedan discutir y compartir buenas prácticas. Esto puede contribuir a un ambiente más enriquecedor y colaborativo

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. Revista IIPSI, Facultad de Psicología de la Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec, México. Vol. 13. N°. 1. Pp. 163 – 172.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de maestría), Universidad san Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Arias Fidias G. (2012). *El proyecto de investigación. 6ta edición*. Editorial Episteme. ISBN: 980-07-8529-9. Depósito Legal: If 52620020012541. Caracas Venezuela.  
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmNlZHVjYXB1bnRlc3xneDo3NmExZjhhOTliZjk4ZjVm>
- Vargas, G. M. (2015). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Revista educación, 40(01), 67-87.
- Bravo, V. de las M., & Barros, M. del C. (2011). *Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores*. Revista Cubana de Salud Pública, Recuperado: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v37n2/spu04211.pdf>
- Carrero, G. (2017). *Programa de habilidades sociales para el clima organizacional en la institución educativa N° 10116 “Señor Nazareno Cautivo” Lambayeque*.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. (Decima). McGraw Hill Interamericana.
- Dávila, C., Tapullima, M., & Saavedra, J. (2021). *Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021*. PSIQUEMAG/ Revista Científica Digital de Psicología, <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2746>.
- Denison, D. (1990). *Cultura corporativa y organizacional*. Nueva York: Wiley. Dique, P. 2013. *El impacto de la diversidad en el lugar de trabajo en las organizaciones*.

- de Val Pardo, I. (2022). Inteligencia colectiva: Interacción, género y conectividad en las empresas. *Encuentros multidisciplinares*, 24(70), 8.
- Ezequiel, V. P. (2014). *El Clima Institucional y la Gestión Escolar de una Institución Escolar, Maynas el año 2014*. Perú.
- Fidalgo-Blanco, Á., García, F. J., & Sein-Echaluce, M. L. (2017). *Inteligencia colectiva en el aula. Un paradigma cooperativo* [Collective Intelligence in the classroom. A cooperative paradigm] (No. COMPON-2017-0107).
- Franco, Y (2014) *Tesis de Investigación. Población y Muestra*. Tamayo y Tamayo. Venezuela Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>.
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), (42).
- García, M. G., & Ibarra, L. A. (2001). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de: [https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/caracteristicas\\_de\\_clima\\_organizacion.html](https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacion.html)
- Guevara, S. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos*, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2017). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional* (D. Gonzales & F. Mora, Trans.). Barcelona, España: Debolsillo clave.
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación*. (Vol. 6, pp. 102-256). Mc Graw-Hill: México.
- Hernández et al. (2014). Del libro “Metodología de la investigación”. (Vol. 6, pp. 102-256). Mc Graw-Hill: México.
- Majfud, J. (2008). La inteligencia colectiva. *Revista Iberoamericana De Educación*, 45(2), 1-3. <https://doi.org/10.35362/rie4522139>

- Meza, H. M. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del CAP III Carabayllo – ESSALUD Lima, 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública., Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6010>
- Ochoa, R. A. (2019). *Clima organizacional en la Intitución Educativa Primaria Nuevo Horizonte de la ciudad de Puno, 2019*. Puno - Perú.
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 12, 347-362
- Pacosonco, N. (2022). *Relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Macusani*, URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18985>
- Palacios, F., Nuñez, E., & Nuñez, N. (2020). *Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017*. Revista Científica y Tecnológica UPSE, <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>.
- Palma, S. C. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC Manual*. Recuperado [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edición](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición)
- Pajuelo, B. J. (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porras*. Lima - Perú.
- Paredes, M. C. (2018). *Clima organizacional y gestión pedagógica en Instituciones educativas públicas, RED 12- UGEL 5 - San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima - Perú.
- Ramos, K., Vilca, H., & Toro, Y. (2019). Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa N° 40172 Villa el Golf del distrito de Socabaya, Arequipa – 2019. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/738a00cf-0baf-45ca-897a-21a1b9fc7056/content>

- Rtcoaching. (2010). *La Importancia de la Inteligencia Socio-Emocional (ISE) en la Industria Turística*. AEPT. <http://aept.org/archivos/files/InteligenciaEmocional.pdf>
- Robins, RW. (1996). *Niños resilientes, sobrecontrolados y poco controlados: tres tipos de personalidad replicables*. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 70 (1), 157.
- Rodríguez, D. (1992). *Diagnóstico organizacional*. México. D.F.: Alfaomega. Recuperado en: [https://books.google.com.pe/books?id=fhx0EAAAQBAJ&lpg=PA6&ots=Pa69PS0BR5&dq=Rodr%C3%ADguez%2C%20D.%20\(1992\).%20Diagn%C3%B3stico%20organizacional.%20M%C3%A9xico.%20D.F.%3A%20Alfaomega%20&lr&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=fhx0EAAAQBAJ&lpg=PA6&ots=Pa69PS0BR5&dq=Rodr%C3%ADguez%2C%20D.%20(1992).%20Diagn%C3%B3stico%20organizacional.%20M%C3%A9xico.%20D.F.%3A%20Alfaomega%20&lr&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false)
- Rodríguez, E. (2016). *Artículo El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. *Revista Educación En Valores*, 1(25), 3–18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/art01.pdf>
- Rozman, M. y Treven, S. (2017). *Motivation and satisfaction of employees in the workplace*. *Business Systems Research Journal*, recuperado de: <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013Saeed>.
- Sagredo, E. y castello, D. (2019). *Gestión Directiva y Clima Organizacional en la Educación de personas adultas en Chile*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140947032019000200001&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140947032019000200001&script=sci_abstract&tlng=es)
- Santos, Z. C. (2016). *Trabajo social organizacional*. Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i25.5973>
- Scharmer, C. O. (2017). *Teoría U: liderar desde el futuro a medida que emerge*. Eleftheria. Recuperado de: [https://books.google.es/books?id=TdRdEAAAQBAJ&lpg=PT16&ots=8fyHWKC5Qg&dq=Scharmer%2C%20C.%20O.%20\(2017\).%20Teor%C3%ADa%20U%3](https://books.google.es/books?id=TdRdEAAAQBAJ&lpg=PT16&ots=8fyHWKC5Qg&dq=Scharmer%2C%20C.%20O.%20(2017).%20Teor%C3%ADa%20U%3)

[A%20liderar%20desde%20el%20futuro%20a%20medida%20que%20emerge.%20Eleftheria.%20&lr&hl=es&pg=PT13#v=onepage&q=Scharmer,%20C.%20O.%20\(2017\).%20Teor%C3%ADa%20U:%20liderar%20desde%20el%20futuro%20a%20medida%20que%20emerge.%20Eleftheria.&f=false](#)

Schneider, S. (1990). *Características organizativas y políticas de desarrollo en Argentina y Brasil (análisis comparativo, 1990-2010)*.

Silva, E. J., Valderrama, J. C., & Silva, C. A. (2019). LA INTELIGENCIA COLECTIVA EN LA EDUCACIÓN VIRTUAL YA DISTANCIA (Collective Intelligence in Virtual and Distance Education). *Retos y Desafíos Perspectivas de la Educación y La Empresa: Colección de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad*.

Terreros Salazar, J. I. (2023). *Planificación Estratégica de Inteligencia Colectiva (PIC): evolución del estado del arte y una nueva metodología que aprovecha la sabiduría y creatividad de todos en la institución*.

Ticona, L. M. (2018). *La cultura organizacional y su relación con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa Industrial 45 José María Arguedas de la ciudad de Juliaca. Puno-Perú*. Recuperado de:  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3221793>

Tineo, Y. (2019). *Cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi-Yunguyo. Puno-Perú*.

Leal, D. (2022). *Actos comunicativos y métodos de inteligencia colectiva: impacto sobre el liderazgo y la innovación en organizaciones y sistemas*, 26 de octubre recuperado de: <https://core.ac.uk/works/143271132>

Lévy, P. (1995) *Inteligencia colectiva: por una antropología del ciberespacio*. Traducción del francés por Felino Martínez Álvarez. Recuperado de: <https://congreso.pucp.edu.pe/alaic2014/wp-content/uploads/2013/12/GI1-Camilo-Cruz.pdf>

Lewis, E. (1921). *El cerebro emocional. Barcelona: Ariel-Planeta*. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/664013#page=1>



- Litwin, G.H., Stringer, R.A. (1978). *Motivación y clima organizacional Boston, División de Investigación* Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard, pp. 356.365.
- Majfut, N., (2008) *La base de un gestor cultural es el conocimiento del campo específico en el que trabaja. Lo que falta en el Perú es la especialización.* Recuperado de: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/53631>
- McKeachie, W. J. y Doyle, C. L. (1973). *Psicología.* USA: Fondo Educativo Interamericano.
- Meza, J. (2017). *Modelo de Educación de la Inteligencia Colectiva.* Universitat Politècnica De Catalunya Barcelonatech – Barcelona. <https://core.ac.uk/download/132530068.pdf>
- Science, D. (2014). *Trabajo y Educación: Productivo - 2111 - episodio 5 Trabajo-Educación.* Instituto Ideas del Futuro.
- Surowiecki J. (2005), *La sabiduría de las multitudes, por qué muchos son más inteligentes que unos pocos y cómo la sabiduría colectiva da forma a los negocios, las economías, las sociedades y las naciones.* Universitat Politècnica De Catalunya Barcelonatech
- Zulli, R. y Aldrich, W. (1988). *Valoración de una empresa estrechamente participada.* Revista de contabilidad , 165 (6), 38.
- Zuta, N. W. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Vitarte, 2019* (tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3329/Nealc\\_Tesis\\_Maestr\\_o\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3329/Nealc_Tesis_Maestr_o_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)





## ANEXOS

**Anexo 1.** Evaluación del clima organizacional

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**DATOS GENERALES:**

Responda las siguientes preguntas, muchas gracias:

Sexo: varón ( ) mujer ( )

Estado civil: soltero ( ) casado ( ) viudo ( ) conviviente ( )

Condición laboral: nombrado ( ) contratado ( ) otros ( )

Tiempo de servicio: menos de 1 año ( ) 1 a 3 años ( ) 4 a 6 años ( ) 7 a 10 años ( ) más de 10 años ( )

Valore en qué medida cada uno de estos ítems refleja el clima institucional en su institución laboral, de la siguiente manera.

Excelente (5) muy buena (4) regular (3) deficiente (2) muy deficiente (1)

| N° | ITEMS   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | En esta institución las tareas están claramente definidas.  |   |   |   |   |   |
| 2  | En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas.   |   |   |   |   |   |
| 3  | Es esta institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones.   |   |   |   |   |   |
| 4  | Conozco claramente las políticas de esta institución.   |   |   |   |   |   |
| 5  | Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.  |   |   |   |   |   |
| 6  | En esta institución no existen muchos papeleos para hacer las cosas.  |   |   |   |   |   |
| 7  | El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). |   |   |   |   |   |
| 8  | Aquí la productividad se ve afectada por la falta de institución y planificación.   |   |   |   |   |   |
| 9  | En esta institución a veces no se tiene claro a quien reportar.   |   |   |   |   |   |
| 10 | Nuestro director muestran interés por las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.                     |   |   |   |   |   |
| 11 | No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución, casi todo se verifica dos veces.                      |   |   |   |   |   |
| 12 | A mi director le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.   |   |   |   |   |   |
| 13 | Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.  |   |   |   |   |   |
| 14 | En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.                     |   |   |   |   |   |
| 15 | Nuestra filosofía empatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas                                    |   |   |   |   |   |
| 16 | En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas                               |   |   |   |   |   |
| 17 | En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.                                |   |   |   |   |   |
| 18 | En esta institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que le mejor ascienda.                                |   |   |   |   |   |
| 19 | Las recompensas e incentivos que se reciben em esta institución son mejores que las amenazas y críticas.                  |   |   |   |   |   |
| 20 | Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.   |   |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | En esta institución hay muchísima crítica.   |  |  |  |  |  |
| 22 | En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.                        |  |  |  |  |  |
| 23 | Cuando cometo un error me sancionan.   |  |  |  |  |  |
| 24 | La filosofía de esta organizaciones que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente. |  |  |  |  |  |
| 25 | Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.  |  |  |  |  |  |
| 26 | En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.             |  |  |  |  |  |
| 27 | La toma de decisiones en esta institución se hace demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.              |  |  |  |  |  |
| 28 | Aquí la institución se arriesga por una buena idea.  |  |  |  |  |  |
| 29 | Entre la gente de esta institución prevalece una atmosfera amistosa.   |  |  |  |  |  |
| 30 | Esta institución se caracteriza por tener un buen clima de trabajo agradable y sin tenciones.                          |  |  |  |  |  |
| 31 | Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución.   |  |  |  |  |  |
| 32 | Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí   |  |  |  |  |  |
| 33 | Las relaciones director – docente tiendes a ser agradables.  |  |  |  |  |  |
| 34 | En esta organización se exige un rendimiento bastante algo.  |  |  |  |  |  |
| 35 | La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.                           |  |  |  |  |  |
| 36 | En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal                      |  |  |  |  |  |
| 37 | La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.                           |  |  |  |  |  |
| 38 | Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.                                       |  |  |  |  |  |
| 39 | Me siento orgullo de mi desempeño.   |  |  |  |  |  |
| 40 | Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.  |  |  |  |  |  |
| 41 | Los directores hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.   |  |  |  |  |  |
| 42 | Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una de la otra.                                      |  |  |  |  |  |
| 43 | Mi director y colegas me ayudan cuando tengo una labor difícil.  |  |  |  |  |  |
| 44 | La filosofía de nuestros directores enfatiza el factor humano, como se sienta las persona, etc.:                       |  |  |  |  |  |
| 45 | En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callados para evitar desacuerdos.                      |  |  |  |  |  |
| 46 | La actitud de nuestro director es que el conflicto entre unidades.   |  |  |  |  |  |
| 47 | El director siempre buscan estimular Las discusiones abiertas entre individuos.  |  |  |  |  |  |
| 48 | Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis directores.                                       |  |  |  |  |  |



|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 49 | Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la forma más fácil y rápida posible. |  |  |  |  |  |
| 50 | La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta institución.                                   |  |  |  |  |  |
| 51 | Me siento que soy miembro de un grupo que funciona bien.   |  |  |  |  |  |
| 52 | Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.                     |  |  |  |  |  |
| 53 | En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses.                             |  |  |  |  |  |

Fuente: Litwin y Stringer, (2008)

Adaptado por Vena Sairan Huanca Ponce.

## Anexo 2. Cuestionario de inteligencia colectiva

### INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Valore en qué medida cada uno de estos ítems refleja el clima organizacional en su institución laboral, de la siguiente manera:

Mucho (5) considerable (4) Regular (3) Poco (2) Muy poco (1)

|    | PREGUNTAS   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | ¿Te involucras fácilmente en los acuerdos internos de tu institución?                       |   |   |   |   |   |
| 2  | ¿Estás de acuerdo con la toma de decisiones del director?                                   |   |   |   |   |   |
| 3  | ¿Contribuiste activamente con los acuerdos internos?  |   |   |   |   |   |
| 4  | ¿Tienes una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?                               |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Tienes una buena relación de trabajo con el director de la institución?                    |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Tu opinión es válida y respetada ante los demás para tomar decisiones?                     |   |   |   |   |   |
| 7  | ¿Al momento de una decisión democrática usted cambia de decisión?                           |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿Ante una decisión ya tomada usted apoya al grupo ganador?                                  |   |   |   |   |   |
| 9  | ¿Aportas conocimiento local en las reuniones?   |   |   |   |   |   |
| 10 | ¿Las contribuciones de todas las personas son igualmente valoradas, respetadas y escuchado? |   |   |   |   |   |
| 11 | ¿Cree que las conversaciones condujeron a ideas nuevas e innovadoras?                       |   |   |   |   |   |
| 12 | ¿Hasta qué punto cree que la conversación tendrá efectos positivos?                         |   |   |   |   |   |
| 13 | ¿La actividad puede generar resultados positivos para la mejoría la institución?            |   |   |   |   |   |
| 14 | ¿Las opiniones de cambio son bien recibidas?  |   |   |   |   |   |
| 15 | ¿El director está dispuesto a realizar cambios por democracia?                              |   |   |   |   |   |

**Fuente:** Adaptado por Vena Sairan Huanca Ponce.

Anexo 3. Matriz de consistencia

| PROBLEMA GENERAL  | OBJETIVO GENERAL  | HIPOTESIS   | EJES DE ANALISIS              | SUB EJES DE ANALISIS  | METODOLOGIA   |
|---|---|---|-------------------------------|---|---|
| ¿Cuál es el grado de relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023? | Determinar el grado de relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. | <b>HIPOTESIS GENERAL:</b><br>El grado de relación que existe entre inteligencia colectiva y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023, es positiva alta  | 1. La inteligencia colectiva. | 1.1. Condiciones<br>- Descentralización.<br>- Independencia.<br>- Combinación.<br>- Diversidad de opinión.  | Enfoque cuantitativo.<br><br>Tipo descriptivo<br>Correlación de corte transversal   |
| <b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>  | <b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>  | <b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b><br>♣El grado de relación que existe entre la descentralización y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.<br>♣Establecer el grado de dependencia que existe entre la independencia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.<br>♣Identificar el grado de igualdad que existe entre la combinación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023.<br>♣Establecer el grado de semejanza que existe entre la diversidad de opinión y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cojata, 2023. | 2. El clima organizacional.   | 2.1. Dimensiones de clima organizacional.<br>- estructura<br>- Responsabilidad.<br>- Recompensa.<br>- Desafío.<br>- Relaciones.<br>- Cooperación.<br>- Estándares.<br>- Conflictos.<br>- Identidad. | Correlacional<br><b>Spearman</b><br><br>todo: Científico Tipo:<br>Aplicado Nivel:<br>Descriptivo –<br>Relacional Diseño:<br>Descriptivo –<br>Relacional<br>•POBLACION Y<br>MUESTRA: Población:<br>20 Muestra: 20<br>•TECNICAS E<br>INSTRUMENTOS DE<br>RECOLECCION DE<br>DAIOS<br>Técnica: Encuesta<br>Instrumento de la<br>variable clima<br>organizacional:<br>cuestionario de clima<br>organizacional de<br><b>Litwin y Stringer</b> .<br>Instrumento de la<br>variable inteligencia<br>colectiva: cuestionario |

## Anexo 4. Acta de aprobación de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DEL ALTIPLANO



VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA  
DE POSGRADO



PLATAFORMA DE INVESTIGACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

2023-0667

### ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 31 días del mes JULIO del 2023 siendo horas 16:13:13. Los miembros del Jurado, declaran **APROBADO** el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS titulado:

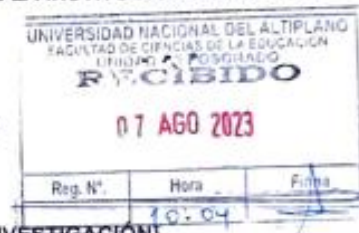
**LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA - 2023.**

Presentado por:

**VENA SAIRAN HUANCA PONCE**

Tesista del programa de **MAESTRÍA** en:

**EDUCACIÓN (TALLER DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN)**



Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

**Presidente:** ALFREDO CARLOS CASTRO QUISPE  
**Primer Miembro:** MANUELA DAISHY CASA COILA  
**Segundo Miembro:** BRENDA KAREN SALAS MENDIZABAL  
**Asesor:** MARISOL YANA SALLUCA

Para dar fé de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación y la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente constancia y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución del **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS**.

Puno, JULIO de 2023




ESCUELA DE POSGRADO  
Universidad Nacional del Altiplano  
Web: <http://vri.unap.puno.edu.pe>



Formado Digitalmente por  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Nacional del Altiplano  
Módulo: Servicio de Agente Automatizado  
Fecha: 2023-07-31 16:13:13



## Anexo 5. Autorización oficial de ejecución de proyecto de tesis




UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DOCTORADO Y MAESTRÍA



**"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"**

Puno, 08 de agosto de 2023.

**OFICIO N° 036-2023-D/UPG-FCEDUC-EPG-UNA-P**

**Señor (a).**  
VENA SAIRAN HUANCA PONCE  
**Presente.-**


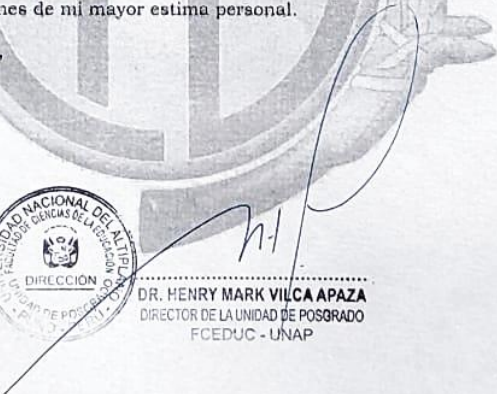
**ASUNTO:** Comunica Autorización Oficial de Ejecución de Proyecto de Tesis.

Por intermedio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle que su proyecto de tesis titulado: **"LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA - 2023"**, ha sido aprobado por los miembros integrantes del jurado revisor, tal como se observa en el dictamen favorable de fecha 31 de julio de 2023, por lo que está autorizado para su ejecución a partir del **31 de julio de 2023**, contando con un plazo máximo de 02 años para la presentación y sustentación de Borrador de tesis. El jurado está conformado por:

|                            |                                      |
|----------------------------|--------------------------------------|
| <b>PRESIDENTE</b>          | : Dr. ALFREDO CARLOS CASTRO QUISPE   |
| <b>1° miembro</b>          | : Dra. MANUELA DAISHY CASA COILA     |
| <b>2° miembro</b>          | : Dra. BRENDA KAREN SALAS MENDIZABAL |
| <b>3° miembro y asesor</b> | : Dra. MARISOL YANA SALLUCA          |

Agradezco la atención que se sirva brindar al presente y aprovecho la ocasión para expresarle las consideraciones de mi mayor estima personal.

Atentamente,

  
  
.....  
**DR. HENRY MARK VILCA APAZA**  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO  
FCEDUC - UNAP

C.c. Arch. 2023.  
HMVA/mmq

---

Dirección: Ciudad Universitaria - Av. Floral N°1455E-mail: [meducacion@unap.edu.pe](mailto:meducacion@unap.edu.pe)



## Anexo 6. Ficha de validación del instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I. INFORMACION GENERAL

|                                       |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1.1 Nombres y apellidos del validador | Dra. Katia Perez Argollo |
| 1.2 Nombre del instrumento evaluado   | Inteligencia Colectiva   |
| 1.3 Autor del instrumento             | Vena Sairan Huanca Ponce |

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (x), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
2. Regular: (si entre 31% y 70 % de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena: (si es mas del 70% de los items cumplen con el indicador)

| Aspectos de validación de instrumento  |  | 1 | 2  | 3 | Observación |
|--|--|---|----|---|-------------|
| critérios  | Indicadores  | D | R  | B | Sugerencia  |
| PERTENENCIA  | Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.   |   |    | x |             |
| COHERENCIA   | Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.                            |   |    | x |             |
| CONGRUENCIA  | Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.   |   | x  |   |             |
| SUFICIENCIA  | Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables   |   |    | x |             |
| OBJETIVIDAD  | Los ítems miden comportamientos y acciones observables.  |   | x  |   |             |
| CONSISTENCIA   | Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables                     |   | x  |   |             |
| ORGANIZACION   | Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.                        |   | x  |   |             |
| CLARIDAD   | Los ítems están redactados en un lenguaje entendible   |   | x  |   |             |
| FORMATO  | Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez). |   | x  |   |             |
| ESTRUCTURA   | El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas                   |   | x  |   |             |
| CONTEO TOTAL<br>(Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador) |  | C | B  | A |             |
|  |  |   | 14 | 9 | TOTAL 23    |

Coefficiente de validez  $\frac{A+B+C}{30} = 0.76$

#### Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo

Y escriba sobre el espacio el resultado

VALIDEZ ACEPTABLE

| Intervalo | Resultado          |
|-----------|--------------------|
| 0.00-0.49 | validez nula       |
| 0.50-0.59 | validez muy baja   |
| 0.60-0.69 | validez baja       |
| 0.70-0.79 | validez aceptables |
| 0.80-0.89 | validez buena      |
| 0.90-1.00 | validez muy buena  |

Dra. Katia Perez Argollo  
DOCENTE  
UNA - PUNO

Dra. Katia Perez Argollo

Puno, 13 de julio del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

|                                       |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1.1 Nombres y apellidos del validador | Dra. Katia Perez Argollo |
| 1.2 Nombre del instrumento evaluado   | Clima Organizacional     |
| 1.3 Autor del instrumento             | Vena Sairan Huanca Ponce |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (x), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

4. Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
5. Regular: (si entre 31% y 70 % de los ítems cumplen con el indicador)
6. Buena: (si es mas del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

| Aspectos de validación de instrumento  |  | 1 | 2  | 3  | Observación |
|--|--|---|----|----|-------------|
| critérios  | Indicadores  | D | R  | B  | Sugerencia  |
| PERTENENCIA  | Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.   |   |    | x  |             |
| COHERENCIA   | Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.                            |   |    | x  |             |
| CONGRUENCIA  | Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.   |   | x  |    |             |
| SUFICIENCIA  | Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables   |   |    | x  |             |
| OBJETIVIDAD  | Los ítems miden comportamientos y acciones observables.  |   | x  |    |             |
| CONSISTENCIA   | Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables                     |   |    | x  |             |
| ORGANIZACION   | Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.                        |   | x  |    |             |
| CLARIDAD   | Los ítems están redactados en un lenguaje entendible   |   | x  |    |             |
| FORMATO  | Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez). |   | x  |    |             |
| ESTRUCTURA   | El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas                   |   | x  |    |             |
| CONTEO TOTAL<br>(Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador) |  | C | B  | A  |             |
|  |  |   | 12 | 12 | TOTAL 24    |

Coefficiente de validez  $\frac{A+B+C}{30} = 0.80$

| Intervalo   | Resultado          |
|-------------|--------------------|
| 0.00-0.49   | validez nula       |
| 0.50-0.59   | validez muy baja   |
| 0.60-0.69   | validez baja       |
| 0.70 -0.79  | validez aceptables |
| 0.80- 0.89  | validez buena      |
| 0.90 – 1.00 | validez muy buena  |

**Calificación Global**

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo  
Y escriba sobre el espacio el resultado

0.80 VALIDEZ BUENA

Puno, 13 de julio del 2023

Dra. Katia Perez Argollo  
DOCENTE  
UNA - PUNO

Dra. Katia Perez Argollo

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

III. INFORMACION GENERAL

|                                       |                               |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1.1 Nombres y apellidos del validador | M.Sc. Rebeca Alanca Gutierrez |
| 1.2 Nombre del instrumento evaluado   | Inteligencia Colectiva        |
| 1.3 Autor del instrumento             | Vana Sairen Huanca Ponce      |

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (x), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

4. Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
5. Regular: (si entre 31% y 70 % de los ítems cumplen con el indicador)
6. Buena: (si es mas del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

| Aspectos de validación de instrumento  |  | 1 | 2  | 3  | Observación |
|--|--|---|----|----|-------------|
| critérios  | Indicadores  | D | R  | B  | Sugerencia  |
| PERTENENCIA  | Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.   |   |    | X  |             |
| COHERENCIA   | Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.                            |   | X  |    |             |
| CONGRUENCIA  | Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.   |   |    | X  |             |
| SUFICIENCIA  | Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables   |   | X  |    |             |
| OBJETIVIDAD  | Los ítems miden comportamientos y acciones observables.  |   | X  |    |             |
| CONSISTENCIA   | Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables                     |   |    | X  |             |
| ORGANIZACION   | Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.                        |   |    | X  |             |
| CLARIDAD   | Los ítems están redactados en un lenguaje entendible   |   | X  |    |             |
| FORMATO  | Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez). |   | X  |    |             |
| ESTRUCTURA   | El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas                   |   | X  |    |             |
| CONTEO TOTAL<br>(Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador) |  | C | B  | A  |             |
|  |  |   | 12 | 12 | TOTAL 24    |

Coefficiente de validez  $\frac{A+B+C}{30} = 0.80$

| Intervalo   | Resultado          |
|-------------|--------------------|
| 0.00-0.49   | validez nula       |
| 0.50-0.59   | validez muy baja   |
| 0.60-0.69   | validez baja       |
| 0.70 -0.79  | validez aceptables |
| 0.80- 0.89  | validez buena      |
| 0.90 - 1.00 | validez muy buena  |

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo  
Y escriba sobre el espacio el resultado

0.80 Validez buena

Puno: 17 de Julio del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO  
  
 M.Sc. Rebeca Alanca Gutierrez  
 DOCENTE FICEDUC  
 PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

|                                       |                                |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1.1 Nombres y apellidos del validador | M.Sc. Rebeca Alanoca Gutierrez |
| 1.2 Nombre del instrumento evaluado   | Clima Organizacional           |
| 1.3 Autor del instrumento             | Vena Sairan Huana Ponce        |

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (x), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

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

| Aspectos de validación de instrumento  |  | 1 | 2  | 3 | Observación |
|--|--|---|----|---|-------------|
| critérios  | Indicadores  | D | R  | B | Sugerencia  |
| PERTENENCIA  | Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.   |   |    | X |             |
| COHERENCIA   | Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.                            |   |    | X |             |
| CONGRUENCIA  | Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.   |   | X  |   |             |
| SUFICIENCIA  | Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables   |   | X  |   |             |
| OBJETIVIDAD  | Los ítems miden comportamientos y acciones observables.  |   | X  |   |             |
| CONSISTENCIA   | Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables                     |   |    | X |             |
| ORGANIZACION   | Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.                        |   | X  |   |             |
| CLARIDAD   | Los ítems están redactados en un lenguaje entendible   |   | X  |   |             |
| FORMATO  | Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez). |   | X  |   |             |
| ESTRUCTURA   | El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas                   |   | X  |   |             |
| CONTEO TOTAL<br>(Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador) |  | C | B  | A |             |
|  |  |   | 14 | 9 | TOTAL 23    |

Coefficiente de validez

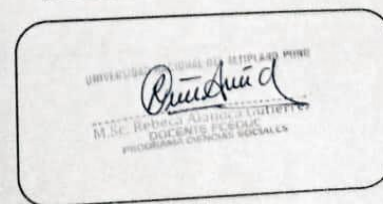
$$\frac{A+B+C}{30} = 0.76$$

| Intervalo   | Resultado          |
|-------------|--------------------|
| 0.00-0.49   | validez nula       |
| 0.50-0.59   | validez muy baja   |
| 0.60-0.69   | validez baja       |
| 0.70 -0.79  | validez aceptables |
| 0.80- 0.89  | validez buena      |
| 0.90 - 1.00 | validez muy buena  |

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo  
Y escriba sobre el espacio el resultado

0.76 Validez Aceptable



Puno: 17 de Julio del 2023

## Anexo 7. Constancia de ejecución de proyecto de tesis



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCANÉ  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "COJATA"



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
SECUNDARIA DE "COJATA" - HUANCANE.

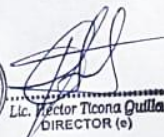
#### HACE CONSTAR:

Que, la señorita, **VENA SAIRAN HUANCA PONCE**, identificado con DNI N°71662478, de la escuela profesional de Educación Secundaria, en merced del Oficio No 036-2023-D/UPG-FCEDUC-EPG-UNA-P de ejecución del proyecto denominado **"LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA – 2023"** en la provincia de Huancané departamento de Puno, de haber culminado satisfactoriamente la ejecución del proyecto de tesis ya mencionado.

Se expide el presente, a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cojata, 28 de agosto de 2023.



  
Lic. Director Ticona Quilla  
DIRECTOR (e)

Anexo 8. Datos estadísticos

| Inteligencia Colectiva |                   |      |      |      |               |     |     |     |             |     |     |      |                       |      |      |      |
|------------------------|-------------------|------|------|------|---------------|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|------|-----------------------|------|------|------|
|                        | Descentralización |      |      |      | Independencia |     |     |     | Combinación |     |     |      | Diversidad de opinión |      |      |      |
|                        | P.9               | P.13 | P.15 | P.15 | P.6           | P.7 | P.8 | P.8 | P.3         | P.4 | P.5 | P.12 | P.12                  | P.10 | P.11 | P.14 |
| 1                      |                   |      |      |      |               |     |     |     |             |     |     |      |                       |      |      |      |
| 2                      |                   |      |      |      |               |     |     |     |             |     |     |      |                       |      |      |      |
| 3                      |                   |      |      |      |               |     |     |     |             |     |     |      |                       |      |      |      |
| 4                      | E.1               | 4    | 3    | 3    | 3             | 2   | 3   | 3   | 3           | 3   | 5   | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3    |
| 5                      | E.2               | 3    | 3    | 3    | 3             | 4   | 4   | 4   | 4           | 4   | 3   | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3    |
| 6                      | E.3               | 2    | 2    | 2    | 2             | 3   | 2   | 3   | 2           | 2   | 3   | 2    | 2                     | 2    | 2    | 5    |
| 7                      | E.4               | 2    | 2    | 2    | 3             | 3   | 2   | 2   | 3           | 3   | 3   | 2    | 2                     | 3    | 2    | 3    |
| 8                      | E.5               | 3    | 2    | 1    | 2             | 1   | 2   | 2   | 2           | 2   | 3   | 3    | 3                     | 2    | 2    | 2    |
| 9                      | E.6               | 3    | 3    | 3    | 3             | 3   | 3   | 3   | 4           | 3   | 3   | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3    |
| 10                     | E.7               | 3    | 4    | 3    | 2             | 3   | 3   | 3   | 3           | 3   | 3   | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3    |
| 11                     | E.8               | 2    | 2    | 3    | 2             | 2   | 3   | 2   | 2           | 2   | 3   | 2    | 3                     | 3    | 3    | 2    |
| 12                     | E.9               | 3    | 3    | 2    | 2             | 2   | 3   | 2   | 2           | 3   | 2   | 3    | 3                     | 2    | 3    | 2    |
| 13                     | E.10              | 2    | 2    | 2    | 2             | 3   | 3   | 3   | 3           | 3   | 2   | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2    |
| 14                     | E.11              | 3    | 2    | 3    | 2             | 3   | 3   | 2   | 3           | 2   | 2   | 3    | 2                     | 3    | 3    | 2    |
| 15                     | E.12              | 2    | 2    | 3    | 2             | 2   | 3   | 3   | 3           | 2   | 2   | 2    | 3                     | 2    | 3    | 2    |
| 16                     | E.13              | 2    | 2    | 2    | 3             | 3   | 2   | 2   | 2           | 3   | 3   | 2    | 3                     | 3    | 2    | 2    |
| 17                     | E.14              | 3    | 2    | 2    | 3             | 2   | 3   | 2   | 2           | 3   | 2   | 3    | 3                     | 3    | 2    | 2    |
| 18                     | E.15              | 3    | 3    | 3    | 2             | 3   | 2   | 3   | 2           | 2   | 2   | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2    |
| 19                     | E.16              | 4    | 5    | 5    | 5             | 4   | 4   | 4   | 4           | 4   | 4   | 4    | 4                     | 5    | 5    | 4    |
| 20                     | E.17              | 5    | 5    | 5    | 4             | 5   | 5   | 4   | 4           | 5   | 5   | 5    | 5                     | 4    | 5    | 5    |
| 21                     | E.18              | 4    | 5    | 5    | 5             | 4   | 5   | 5   | 4           | 4   | 4   | 4    | 5                     | 5    | 5    | 5    |
| 22                     | E.19              | 4    | 4    | 5    | 5             | 5   | 4   | 4   | 4           | 4   | 4   | 4    | 4                     | 4    | 4    | 4    |
| 23                     | E.20              | 4    | 5    | 4    | 4             | 2   | 4   | 5   | 5           | 5   | 5   | 5    | 4                     | 4    | 4    | 4    |
| 24                     |                   |      |      |      |               |     |     |     |             |     |     |      |                       |      |      |      |







## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo VENA SAIRAN HUANCA PONCE,  
identificado con DNI 71662478 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA SECUNDARIA COJATA - 2023

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella





Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo VENA SAIRAN HUANCA PONCE,  
identificado con DNI 71662478 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ LA INTELIGENCIA COLECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
SECUNDARIA COJATA - 2023 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella