

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora: Bach. Rosario Del Pilar PARIONA MAGRO

Asesora: Mg. Ada Gabriela VILLANES ARIAS

Cerro de Pasco - Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ
PRESIDENTE

Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO

MIEMBRO

Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA

MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposo, a toda mi familia.

Con todo mi cariño, por el tiempo dedicado
y la motivación a seguir con todos mis
estudios

RECONOCIMIENTO

Lo más importante es mi interminable agradecimiento a Dios por darme la vida y permitirme lograr cada uno de mis objetivos. Además, extendo mi agradecimiento a las organizaciones e individuos que hicieron concebible el logro del objetivo propuesto.

- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de Postgrado.
- A los miembros del jurado por su dirección, que se sumó a la culminación de este trabajo de indagación.
- A los educadores de las Instituciones Educativas del nivel esencial de la zona de Pilcomayo, territorio de Huancayo, localidad Junín en 2018.
- Al asesor por su ayuda y dirección en la ejecución y culminación efectiva de esta proposición.
- A mi familia, compañeros y otros, que me defendieron directamente y por implicación.

LA AUTORA

RESUMEN

La investigación es no experimental cuyo objetivo fue determinar la relación entre trabajo en equipo y percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

El tema se llevó a cabo en los ambientes educativos del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018 con una muestra de 34 docentes que corresponde al tipo no aleatoria intencional, extraída de una población de 84 docentes de ambos sexos.

En base a la metodología, se relaciona entre las variables de Trabajo en equipo y Clima laboral mediante el estadístico de Rho Spearman es $-0,265$ lo que nos da a entender que hay una relación negativa no fuerte entre ambas variables de la investigación. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p=0,130$ es mayor al nivel $p=0,05$, no se acepta la hipótesis de la investigación, así mismo se acepta la hipótesis nula: El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Palabras clave: Trabajo en equipo, clima laboral, clima organizacional.

ABSTRACT

The non-test research expects to establish the connection between cooperation and workplace impression in educators of instructional establishments of essential level in Pilcomayo region, Huancayo region, Junin area in 2018.

The investigative subject was created in the instructional establishments of essential level in Pilcomayo area, Huancayo province, Junin region in 2018 with a sample of 34 teachers corresponding to the intentional non-random type, drawn from a population of 84 teachers of both sexes.

Based on the methodology, the relationship between the variables of Teamwork and Work Climate by means of the Rho Spearman statistic is $-.265$ which gives us to understand that there is a negative relationship between both variables of the research. Therefore, taking into account what was stated in the decision rule, and there being statistical evidence in the table that the value of $p = .130$ is greater than the level $p = .05$, the hypothesis of the research is not accepted, likewise the hypothesis that dictates: Teamwork is not related to the perception of work climate in teachers of the Educational Institutions of the Primary level of the district of Pilcomayo, province of Huancayo, Junin region in the year 2018 is accepted.

Keywords: Teamwork, work climate, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trabajo grupal es de suma importancia abierta y las estructuras administrativas públicas y privadas se unen a la realización laboral. Esta tesis ha sido desarrollada para lograr el grado en Maestría en Gestión e Innovación Educativa en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

El asunto tratado es la relación entre trabajo en equipo y visión del ambiente de trabajo en educadores de las Instituciones Educativas del nivel Primario de la localidad de Pilcomayo, zona de Huancayo, departamento de Junín en 2018. Se investigó el tema, realizando la descripción del problema detallando forma general y específica, explicando los motivos por el cual se realizó la investigación, los alcances y finalmente las limitaciones del trabajo de exploración. El estudio de la investigación consta de 4 partes, con la construcción siguiente: Capítulo I: Consta el planteamiento del problema, la enunciación de objetivos y, del mismo modo, la importancia y el alcance de la investigación.

Capítulo II: Presentación del Marco Teórico, que comprende antecedentes del estudio fundamentación de la investigación a través de la teoría, definición de términos básicos, hipótesis y variables en relación al problema planteado.

Capítulo III: Está comprendida por la Metodología, tipo de diseño de la investigación. Población, muestra, método, técnicas e instrumentos de recolección de datos que se tuvieron en cuenta en la investigación.

Capítulo IV: Se compone de la presentación de resultados a través de tablas y diagramas medibles con su investigación individual.

Finalmente se ha considerado las conclusiones y recomendaciones acertadas.

LA AUTORA

ÍNDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	5
1.3.	Formulación del problema.....	5
	1.3.1. Problema general.....	5
	1.3.2. Problemas específicos	6
1.4.	Formulación de objetivos	6
	1.4.1. Objetivo general	6
	1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5.	Justificación de la investigación	7
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	9
2.2.	Bases teóricas – científicas	12
2.3.	Definición de términos básicos.....	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	23
2.5.	Identificación de variables	23
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	24

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
3.2.	Nivel de investigación	26
3.3.	Métodos de investigación	26
3.4.	Diseño de investigación.....	27
3.5.	Población y muestra.....	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
3.8.	Tratamiento estadístico.....	29
3.9.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.10.	Orientación Ética	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	33
4.3.	Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)	36
4.4.	Discusión de resultados	43

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- Anexo 01: Matriz de consistencia
- Anexo 02: Instrumento de recolección de datos
- Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

INED 21 (2016). Con certeza la labor del docente muchas veces se lleva a cabo en forma individual. La acción docente en sí misma ha sido continuista un quehacer aislado: un educador ante una reunión de estudiantes. Los profesores están predominantemente preparados para trabajar por separado y generalmente también se nos evalúa en función de la superación personal de nuestro trabajo en la sala de estudio. Sea como fuera a pesar de numerosas circunstancias de aislamiento e independencia de expertos, numerosos educadores trabajan, casi rutinariamente, en grupos con sus asociados en su nivel, ciclo u oficina, e incluso estructuran reuniones comunitarias o de región.

Las circunstancias del esfuerzo coordinado son excepcionalmente variadas, a pesar de que todas ofrecen el interés o la necesidad de ir colectivamente: desde la pequeña reunión de educadores de un nivel para disponer las clases para la

semana, hasta la fuerza laboral de un medio que se establece opiniones conjuntas en relación a su proyecto educativo es un instrumento de planificación y gestión,; desde los encuentros que tienen un lugar con una región y nivel similar, hasta los formados por expertos con diversos tipos de preparación y que educan en diversos temas y etapas. En nuestra costumbre pedagógica, el trabajo del educador tiene una parte individual resistente. Los pedagogos preparan sus clases y cierran la entrada de la sala de estudio para educarlos. Él o ella evalúan su movimiento solo y ajusta lo que él o ella piensa acerca de lo esencial. Esta forma individualista de lidiar con el llamado de la muestra está destinada a desaparecer en el siglo XXI, en el que gana el esfuerzo conjunto y la cooperación entre expertos de diversos campos. Hoy en día, es difícil cualquier vocación que se pueda cultivar con éxito sola.

Deberíamos de dar una mirada a las repercusiones de un ajuste de la cultura de trabajo de "cada profesor para sí mismo" a la cooperación, de acuerdo con puntos de vista alternativos: estudiantes, familias, equipos de supervisión y educadores.

Con el trabajo organizado de los educadores, los estudiantes verían una lucidez en las estrategias aplicadas y las reglas utilizadas para evaluar su aprendizaje. Además, la colaboración de los educadores inferiría una auditoría súper duradera de las estrategias y la evaluación, lo que ayudaría increíblemente a los estudiantes, que podrían apreciar los métodos de instrucción renovados de acuerdo con lo que necesitan realizar en el siglo XXI. Con frecuencia, un estudiante similar, en sucesivas reuniones de clase, está expuesto a estrategias y marcos de evaluación contradictorios.

Por otra parte, un número cada vez mayor de educadores proponen trabajos en grupo a sus educandos, y algunos incluso resisten a utilizar un aprendizaje cooperativo.

Es habitual escuchar objeciones sobre limitadas habilidades de los estudiantes para los trabajos que surgen los conflictos en las reuniones laborales. Sería necesario (y lúcido) comenzar a trabajar en la cooperación de educadores que laboran con una reunión similar de estudiantes. A partir de la reflexión e investigación compartida de lo que nos sucede (educadores) como individuos de un grupo descubriremos algunas claves para trabajar en la colaboración de nuestros estudiantes: cultivar la confianza, encontrar regalos, tener objetivos claros, organizar y ocasionalmente evaluar nuestras actividades, etc.

El esfuerzo coordinado entre educadores que comparten su discernimiento sobre el trabajo dentro de la sala de estudio sirve para reunir modelos y aventurarse a los estudiantes, no solo para un trabajo disciplinario de un sujeto solitario, sino para hacer arreglos interdisciplinarios donde escapan del horario diario, ofreciendo mejores dispositivos y condiciones para el desarrollo de la información, una perspectiva que llevaría las prácticas más como un aprendizaje significativo. Considere que este método de trabajo entre profesores presenta desafíos debido a las diversas actividades creadas dentro y fuera de la sala de estudio por los educadores; en cualquier caso, para los estudiantes es importante ver cómo el funcionamiento con varios educadores se vuelve entusiasta al compartir activos para lograr propósitos explícitos aún en el marco de tiempo.

La conducta de un profesor puede provocar concepciones que afectan los entrenamientos y la responsabilidad dentro de la organización. El entorno de trabajo en el que el educador se descubre a sí mismo influye en la forma en que se

identifica con los demás, tanto dentro como afuera. Algo que sucede con frecuencia en una fundación educativa pueden ser las inclinaciones de la alta administración, lo que puede causar problemas entre los educadores y enfrentamientos que podrían llevar a la fracaso a una institución. Reconocer tales factores internos y externos que influyen en su conducta puede ayudar a una organización a comprender por qué los representantes están encerrados e inspirados. Los factores internos incorporan autoridad, construcción jerárquica y cultura corporativa. Los factores externos incorporan la vida cotidiana y otras conexiones productivas. Una investigación exploratoria realizada sobre educadores de establecimientos instructivos de nivel primario en el lugar de Pilcomayo - Huancayo, indagó lo que acompaña:

- Casi el 50% de los docentes suelen trabajar en forma individual.
- El 36% de los docentes dicen no trabajar en equipo porque sus colegas no saben hacerlo.
- El 34% de los docentes manifiestan que hay una mala comunicación interna
- El 48% de los docentes manifiestan estar desmotivados.
- El 76% de los docentes consideran que hay mala organización en sus Instituciones Educativas.
- El 68% de los docentes manifiestan que los directivos desconfían de ellos.
- El 52% de los docentes consideran que los directivos carecen de liderazgo educativo.
- Casi todos los docentes consideran que no hay condiciones materiales para llevar a cabo sus tareas profesionales.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Espacio geográfico

Pilcomayo se encuentra ubicada a una Altitud de 3,247 m.s.n.m. Este Centro Urbano se localiza en la Jurisdicción del Distrito de Pilcomayo Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

En la región Natural de montaña media, margen derecha del rio Mantaro y en la parte central del Departamento de Junín.

Limites:

Los límites del distrito de Pilcomayo políticamente administrativa son:

- Por el Norte: con el distrito de Sicaya.
- Por el Sur: con el Distrito de Huamancaca Chico.
- Por el Este: con el Distrito de El Tambo.
- Por el Oeste: con la Provincia de Chupaca.

b. Población de estudio

Docentes de centros educativos primarios del distrito de Pilcomayo.

c. Contenido

- Variable 1: Trabajo en equipo
- Variable 2: Percepción del clima laboral

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?
- ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?
- ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre trabajo en equipo y percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

- Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.
- Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

1.5. Justificación de la investigación

La realización de esta investigación tiene justificación en los siguientes aspectos:

- **Teórico.** Por lo que la base teórica sobre las variables trabajo en equipo y percepción del clima laboral serán desarrollados ampliamente y con cierta profundidad. Y podrán servir de conjunto de teorías para consultar en ayuda de alumnos pregrado y posgrado.
- **Práctico.** Por lo que los resultados servirán como antecedente para iniciar otras investigaciones relacionadas a trabajo en equipo o a percepción del clima laboral y se encontrarán en el repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- **Metodológico.** Por lo que los instrumentos usados en el mencionado trabajo investigativo serán tomados por los docentes e investigadores que pretenden medir las variables Trabajo en equipo y percepción del clima laboral. Asimismo, el método utilizado en esta investigación puede ser tomado en cuenta para desarrollar otros estudios de carácter correlacional.

- **Legal.** Por lo que obedece a fines de carácter personal. Obtener el nivel académico de maestría en Gestión e Innovación Educativa, según los lineamientos actuales del nivel de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que estuvieron presente en el desarrollo del estudio, pero a medida del avance en el trabajo investigativo se superaron estas restricciones y son:

- a. Carencia de profesionales especialistas en las variables trabajo en equipo y percepción del clima laboral, con el objetivo de que nos puedan exhortar de manera total y oportuna en nuestro examen.
- b. Falta de tiempo accesible para comprometerse a explorar sobre factores e instrumentos debido a la sobrecarga de trabajo en nuestras Instituciones Educativas.
- c. Limitados recursos bibliográficos sobre las variables trabajo en equipo y clima laboral en el ámbito educacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Pease, María (2010) realizó un estudio sobre “Evaluación en el trabajo en equipo: aspectos a tomar en cuenta”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- Aunque los educadores les gusta la colaboración como una metodología instructiva, su evaluación sigue siendo una prueba, particularmente porque hay varias dificultades relacionadas con la cooperación, por ejemplo, la forma en que los estudiantes en general separarán el trabajo, que no todas las personas trabajan, que "cuelgan" de los demás o que no tienen idea de cómo funcionar en un grupo.
- Este examen ofrece una progresión de la proposición en lo que respecta a cómo evaluar tanto los resultados de la cooperación como la interacción laboral y las perspectivas relacionadas con ella. Se habla de los temas, se ofrecen metodologías y se proponen algunas reglas de evaluación.

Ruiz Barela, Luis (2013) realizó un estudio sobre “La influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje del área de economía en la enseñanza secundaria”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- La impresión de los estudiantes al evaluar la estrategia, junto con los procedimientos agradables distintivos utilizados, lo demuestran en cada uno de los casos y reuniones reconocidas. Subrayan el método del lenguaje de dos en dos, ya que les ha ayudado a articular sus pensamientos con el expresión del sujeto (G-P), lo que les facilita retener las ideas concentradas en las diversas unidades de instrucción (G-P). Los estudiantes expresan que esta estrategia es un método digno de aprendizaje (G-G) ya que se vuelven conscientes de que aprenden definiciones con menos problemas y que el procedimiento real los impulsa a registrar las ideas para obtenerlas (G2-LM).
- La propensión se mantiene al día con que la menor reducción en los puntajes en la prueba ocurre en una parte decente de las definiciones teóricas, seguida por el tema de conteo y adicionalmente la representación, y terminando con la mejor caída en el puntaje en la investigación a crear. En el giro de los acontecimientos y el aprendizaje de la idea cuyo contenido objeto de la prueba era fomentar un punto con una adecuación más notable, la estrategia agradable afecta enfáticamente a su aprendizaje. Parece ser que los estudiantes son menos hábiles en las preguntas de mejora que requieren un nivel más significativo de aclaración y argumentación que en diferentes tipos de preguntas de lista o definición.

Asteria Albañil-Ordinola (2015), dirigió una investigación sobre "El ambiente de trabajo y el apoyo en la fundación instructiva Enrique López Albújar de Piura", figuró los fines que la acompañan:

- En la organización existe un ambiente de trabajo, con bajos grados de correspondencia del personal escolar dentro de la fundación instructiva, sin perjuicio de la forma en que se comunica la correspondencia de Chiavenato (2007) comprende la región principal en la investigación de las relaciones humanas y las estrategias para alterar la conducta humana, de todos modos esto está influenciado en el establecimiento por dos ángulos centrales, en cuanto a la velocidad con la que se mueven los datos entre los educadores y el grupo de supervisión y la consideración que existe entre los individuos de la fundación que tiene la normalidad más mínima entre la administración y el personal directivo con el equipo de supervisión.
- Existe un bajo grado de cumplimiento de ocupación entre el personal escolar, El 62% siente un cumplimiento bajo y excepcionalmente bajo con el trabajo de la administración y con respecto a su trabajo, el 89.7% de los educadores expresa que se siente entre la satisfacción ordinaria y baja con el trabajo que actúan en la fundación, de todos modos expresan un cumplimiento más destacado con las secuelas de su propio trabajo, de todos modos se sienten decepcionados con el trabajo de las colecciones convencionales del establecimiento, como CONEI, la reunión de instructores y la administración.
- El reconocimiento visto por los instructores por el área local instructiva de la fundación va de estándar a excepcionalmente bajo, mientras que el reconocimiento visto por los educadores por el equipo de supervisión va de normal a bajo en 86.2%, a pesar de la forma en que este factor establece el componente esencial de la inspiración humana para desarrollar aún más la ejecución y hace que las personas se sientan realizadas y despertadas en el trabajo.

Williams Rodríguez, Luz (2013) realizó un estudio sobre “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública”. En él formó los fines acompañantes:

- De acuerdo con los espacios evaluados la facultad refleja un nivel normal de decepción hacia el entorno dentro de su asociación, los resultados medibles son menos que ideales con un 46% en un marco colegiado.
- La motivación está genuinamente influenciada, reflejando un personal no involucrado, con poca identificación con su establecimiento de trabajo, vulnerabilidad competente, correspondencia indefensa entre los niveles progresivos distintivos, tanto hacia arriba como hacia abajo; en lo que respecta a la administración en la organización, se ve progresivamente influenciada y con menos credibilidad con respecto a los representantes que se construye por la ausencia de acercamiento y confianza en los dos lados, por la ausencia de lucidez en aclarar los objetivos y la exclusión de datos que podrían ser pertinentes para hacer con éxito los ejercicios y la ausencia de aportes a las actividades del personal.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Trabajo en equipo

2.2.1.1. Introducción

Morales (2016) manifiesta que, en nuestra tradición educativa, el trabajo del docente tiene una fuerte componente individual. El profesor prepara sus clases y cierra la entrada de la sala de clases para educarlos. Evalúa su movimiento solo y altera lo que piensa que es importante. Esta forma individualista de lidiar con el llamado de exhibición está destinada a desaparecer en el siglo XXI, en el que gana la cooperación y la colaboración

entre expertos de diversos campos. Hoy en día, es difícil rastrear cualquier vocación que pueda cultivarse adecuadamente sola. Debemos echar un vistazo a las repercusiones de un ajuste de la cultura de trabajo de "cada educador para sí mismo" a la colaboración, de acuerdo con puntos de vista alternativos: estudiantes, familias, grupos de supervisión e educadores. Con el trabajo organizado de los pedagogos, los estudiantes verían una racionalidad en las estrategias aplicadas y las reglas utilizadas para evaluar su aprendizaje. Del mismo modo, la cooperación de los educadores sugeriría una encuesta súper duradera de estrategias y evaluación, lo que ayudaría enormemente a los estudiantes, que podrían apreciar métodos de instrucción renovados de acuerdo con lo que necesitan realizar en el siglo actual. Regularmente, un estudiante similar, en reuniones secuenciales de clase, está expuesto a estrategias y marcos de evaluación contradictorios. Por otra parte, un número cada vez mayor de profesores se propone proponer trabajo en grupo a sus estudiantes, y algunos incluso desafían a utilizar un aprendizaje agradable. No es inesperado escuchar objeciones sobre las habilidades de colaboración indefensas de los estudiantes y sobre las luchas que surgen en las reuniones de trabajo. Sería fascinante (e inteligente) comenzar a trabajar en la cooperación de instructores que trabajan con una reunión similar de estudiantes. A partir de la reflexión y el examen compartido de lo que nos sucede (instructores) como individuos de un grupo, descubriremos algunas claves para trabajar en la cooperación de nuestros estudiantes: fomentar la confianza, encontrar regalos, tener destinos claros, organizar y evaluar intermitentemente nuestras actividades, etc. Las familias necesitan confiar en la escuela. La tarea del medio debe

ser esperada por todo el personal de la escuela. La preocupación de las familias en cada cambio de dirección sobre "quién será su turno este año" es un efecto secundario de que todavía hay mucho que hacer en un medio en cuanto a la cooperación entre el personal escolar. Cuando hay una coordinación aceptable entre los instructores y una tarea común, esta preocupación de las familias es simplemente inútil. La coordinación entre los instructores también es fundamental para la consideración personalizada de los estudiantes. Esto es especialmente significativo en casos de respeto por requisitos poco comunes: dificultades de aprendizaje, altas capacidades, etc., al igual que en otros temas significativos como sensibilidades, circunstancias familiares frágiles, problemas sociales, semánticos, etc. En el momento en que las familias necesitan solicitar un ejercicio de instrucción cada año escolar (parte del tiempo con cada profesor) para revelar a la nueva guía la circunstancia excepcional de sus hijos, existe la oportunidad de mejorar en la coordinación del educador.

Además de ser un modelo para el resto del medio en lo que respecta a su trabajo colectivo, los equipos de supervisión deben dar realidad a los educadores para que se reúnan de manera consistente, al tiempo que se refieren a sus arreglos de trabajo. Además, los equipos de supervisión pueden trabajar con el trabajo apropiado de los grupos observando la organización y evaluación de su trabajo, eligiendo a los organizadores con las mejores habilidades de administración para cada grupo, trabajando con la preparación que cada grupo necesita y garantizando que la elaboración de los grupos esté alineada con la tarea instructiva de la escuela. Los educadores son los destinatarios fundamentales de la colaboración

completada sin nadie más. Con una gran asociación, se pueden salvar un sinnúmero de empresas. La reflexión compartida hará concebible identificar grandes prácticas y ayudar a olvidar otras que están desactualizadas o son inadecuadas en el entorno actual.

2.2.1.2. Habilidades para el trabajo en equipo

La disposición de un grupo está firmemente conectada con la posibilidad de envío institucional. No hay ninguna posibilidad de tener una escuela decente que no funcione colectivamente. Construir una escuela es un recado agregado. Sin embargo, no hay cooperación sin enfrentamientos. Los grupos no son normales, requieren esfuerzo y fuerza individual. Sin una mirada más allá del individuo, lo principal que aparece entre los individuos es una presión de separación del otro: "el profesor de B muestra división de una manera inesperada", "los maestros opcionales no se ocupan de los desafíos de los estudiantes", "el ciclo posterior no los prepara para la escuela auxiliar". Estas y diferentes expresiones tienen grandes cantidades de la práctica oral de la escuela. Son signos notables de temas que no son realmente distinguibles, por ejemplo, batallas de poder, miedos, desgracia por lo que uno no tiene la idea más nebulosa, necesidad de mostrar lo que uno sabe, etc. No es tanto que no estemos equipados para compartir, de ser liberales y ver, sin embargo, para que esto ocurra de una manera apoyada, necesitamos trabajar. La colaboración se confunde con frecuencia con un club de compañeros. En cualquier caso, el gusto es cualquier cosa menos una condición adecuada o esencial para construir un grupo de trabajo decente. Lo que une a los individuos es la energía competente, la empresa

que se fabrica y el límite de cada uno para agregar a la totalidad. Hay tres puntos de vista que se suman al perfeccionamiento agregado:

a. La participación

Cuanto más personas se sientan incluidas, se incentivarán más la actividad. La escuela necesita producir componentes para la cooperación en dinámica. Para que la institución escolar sea un desarrollo agregado, los profesores, tutores y estudiantes deben participar. Cada uno con su propio trabajo. Los grupos de supervisión lideran este ciclo participativo, sin caer en reuniones o abuso de autoridad extremadamente duraderos. Todo el mundo tiene mucho que agregar a la tarea desde su propio lugar, sin embargo, alguien será eventualmente responsable de los resultados logrados, en consecuencia, también habrá momentos en que la dinámica no será colegiada.

b. Dignidad de las personas

Ninguno se une a una tarea cuando la persona en cuestión siente que el individuo está siendo abrumado, que hay expectativas encubiertas, o que los objetivos no se centran en el adición grande, pero en el reconocimiento singular del pionero, de las cuestiones legislativas del día o de diferentes objetivos.

Todo el mundo busca, detrás de la organización educativa, ser considerado y abordado. El fundador debe ser consciente de cada individuo, ayudándole a poner toda su capacidad en la colaboración del todo, con la convicción de que de esta manera también se desarrollarán

a nivel único. Esta capacidad de dar cuenta de cada individuo se trabaja a partir de pequeñas actividades apoyadas a largo plazo.

c. Valorar la contribución de cada parte al logro común, por encima de las amistades personales

Si bien es vital que los individuos de un grupo administren todo bien, la marca de la asociación no es sentirse con lo que se ha ido.

La capacidad del grupo está conectada con el objetivo de trabajo. En una escuela, se trabaja a un grupo para la capacitación, para trabajar en la propuesta de la escuela y para completar una organización institucional. Cada individuo está ahí para lograr este objetivo. El equipo de supervisión debe transmitir los compromisos no destinados a la caridad individual, sino más bien a la comodidad del proyecto y al valor de las reuniones, según las cualidades de cada individuo. Dar a todos lo que les corresponde es la prueba de una autoridad razonable. El grupo es una reunión humana acumulada en torno a un objetivo común. En él, todos son significativos y se suman para lograr los resultados ideales. A pesar del hecho de que los desafíos y enfrentamientos no son raros, deben ser derrotados para lograr el beneficio de todos. El grupo de supervisión debe tratar con los imparciales y los individuos relegados para lograrlo.

2.2.2. Clima Laboral

2.2.2.1. Introducción

Entrepreneur (2016) afirma que el entorno de trabajo es el clima humano y real en el que ocurre el trabajo diario. Afecta el cumplimiento y, por lo tanto, la utilidad. Se identifica con la "experiencia" del director, con

las prácticas de los individuos, con su método de trabajo e identificación entre sí, con su cooperación con la organización, con las máquinas utilizadas y lo que sea que flote el movimiento del barco del individuo. Es la administración superior, con su forma de vida y los marcos de la junta, la que da -o no da- el terreno adecuado para un espacio de trabajo decente, y es esencial que el personal y los acuerdos de recursos humanos trabajen en este clima con la utilización de estrategias explícitas. Mientras que un "gran entorno" se organiza hacia los objetivos generales, un "entorno terrible" aniquila el lugar de trabajo creando circunstancias de contención y baja ejecución.

Emprende (2017) sostiene que el ambiente de trabajo es uno de los principales ángulos para una organización. Es un acervo de condiciones sociales y mentales que describen una organización y conmueven la presentación de sus trabajadores. En el caso de que una organización tenga un lugar de trabajo ideal, esto influirá la satisfacción personal de sus representantes. En realidad, un entorno negativo afectará negativamente al lugar de trabajo, creando circunstancias de contención y ausencia de coordinación. Entre los componentes que estructuran parte del ambiente de trabajo se encuentran el nivel de prueba reconocible del trabajador con la organización. Adicionalmente se incluyen la forma en que se incorporan las reuniones, los grados de contención e inspiración, reconocimiento, consideración, intensidad, entre otros. El lugar de trabajo se percibe como la disposición de las condiciones sociales y mentales que retratan la organización, y que afectan directamente la exposición de los representantes. También podemos aludir al lugar de trabajo, tanto físico

como humano, donde se completan las diversas tareas que requiere una tarea. Tenga en cuenta que este término incorpora tanto la relación con otros colegas como el clima real donde se realiza el trabajo. La naturaleza de este entorno afecta el cumplimiento de los trabajadores y, en consecuencia, en la utilidad empresarial. De esta manera, mientras que un ambiente decente se organiza hacia los objetivos y se apunta hacia el logro de ellos, un ambiente negativo aniquila el lugar de trabajo creando circunstancias de contención, inconvenientes y produciendo una baja ejecución entre los trabajadores.

2.2.2.2. Factores que condicional el clima laboral

Entrepreneur (2016) considera que hay factores que son esenciales para fomentar y cuidar el desarrollo de un clima laboral adecuado:

a. Condiciones físicas

Los estados de estar ponderan los atributos ecológicos que la organización acomoda a los representantes para realizar su trabajo: iluminación, sonido, difusión de espacios, área de individuos, utensilios, etcétera. Se ha demostrado deductivamente que las mejoras en la iluminación esencialmente aumentan la utilidad. Además, un clima con canales de vidrio óptico de alta seguridad en las pantallas de las PC, sin papel ni basura en el camino y sin conmoción, funciona con la prosperidad de las personas que pasan largos días trabajando y afecta la naturaleza de su trabajo.

b. Independencia

Se estima el nivel de independencia de los individuos en la ejecución de sus asignaciones propias. La forma en que cualquier

representante tiene tanta libertad como la persona está equipada para aceptar eso es útil para un lugar de trabajo decente.

c. Implicación

Esto alude al nivel de obligación representativa para con la organización. Es vital que se dé cuenta de que el enfoque más ideal para producir contribución en sus representantes es a través de una autoridad efectiva y condiciones de trabajo satisfactorias. En caso de que esto no se logre, existe el peligro del idealismo y ausentismo.

d. Igualdad

Esto vale la pena que las acciones ya sean que todos los individuos de la organización sean tratados decentemente. La escala hace que sea concebible notar en caso de que haya algún tipo de separación. El amiguismo y la ausencia de normas ponen en peligro el lugar de trabajo al sembrar la duda y el resentimiento.

e. Liderazgo

La capacidad de los pioneros para identificarse con sus asociados es vital. Una iniciativa que es adaptable a pesar de las numerosas circunstancias de trabajo que surgen, y que ofrece un trato personalizado a cada socio, crea un lugar de trabajo positivo que es predecible con el objetivo central de la organización y que permite y cultiva el logro.

f. Relaciones

El nivel de desarrollo, la consideración, el método de hablar entre sí, el esfuerzo coordinado o la ausencia de amistad, confianza, son en conjunto partes de la importancia más extrema.

La naturaleza de las relaciones humanas dentro de una organización es vista por los clientes.

g. Reconocimiento

No es difícil percibir la estima de los individuos que normalmente la tienen, sin embargo, es más difícil ofrecer una diferenciación a las personas que, debido a su posición, normalmente no sobresalen.

En el momento en que un trabajo hecho de la manera correcta rara vez se percibe, aparece la falta de preocupación y el lugar de trabajo decae lógicamente. El enfoque más ideal para mantenerse alejado de las circunstancias actuales es que la organización tenga un marco para percibir un trabajo hecho de la manera correcta. En la región de negocios, el reconocimiento se utiliza como un instrumento para hacer un alma polémica entre los representantes de ventas, en su mayor parte mediante la creación de premios anuales por algo bueno. Sería extremadamente valioso trasladar la experiencia empresarial a diferentes regiones, cumpliendo o percibiendo lo que lo amerita.

h. Remuneraciones

El marco de compensación es fundamental para un espacio de trabajo decente. Las compensaciones fijas medias y bajas no contribuyen, a la luz del hecho de que no consideran una evaluación de actualizaciones y resultados. La tarea de una compensación estable inmoviliza al individuo que la recibe. Las compensaciones mejores de lo esperado son inspiradoras, sin embargo, no impulsan la ejecución de la misma manera.

i. Organización

La organización alude a la presencia de estrategias funcionales y establecidas para la asociación de trabajo. ¿El trabajo se realiza a través de ciclos útiles? ¿El trabajo se realiza por latencia o por la criticidad existente aparte de todo lo demás? ¿Se trabaja en la desconexión? ¿Los grupos de proyectos son avanzados? ¿Existen o no existen modelos de administración establecidos?

2.3. Definición de términos básicos

a. Trabajo en equipo

La consiste en llevar a cabo una empresa específica entre una reunión de al menos dos personas. Es de suma importancia para la cooperación mantener un grado decente de coordinación, al igual que la asociación de la reunión y un ambiente decente durante la acción para mantenerse al día con la concordancia entre los individuos.

b. Percepción

La percepción también puede aludir a una información específica, un pensamiento o una vibra interna que surge debido a una impresión material extraída de nuestras facultades. Para la ciencia del cerebro, la comprensión comprende una capacidad que empodera al ser vivo para obtener, medir y descifrar los datos que aparecen desde una perspectiva externa a través de las facultades.

c. Clima laboral

Se percibe como la disposición de características, rasgos o propiedades algo duraderas de un lugar de trabajo específico que son vistos, sentidos o experimentados por los individuos que conforman la asociación y que impactan su conducta.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H₀: El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

H₁: El trabajo en equipo se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.
- El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.
- El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Trabajo en equipo

- Variable 2: Percepción del clima laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	INDICADORES	DEF. OPRACIONAL
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo personal - Atención - Asertividad - Opinión de grupo - Ayuda a los demás - Relaciones con los demás. - Colaboración. - Interés por el trabajo - Sentimiento de grupo - Comunicación, etc. 	Capacidad que tiene un docente de Educación Primaria para realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEF. OPRACIONAL
Percepción del clima laboral	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones humanas - Trato al personal - Estilo de gestión - Solución de problemas, etc. 	Conjunto de cualidades, atributos o propiedades como: clima organizacional, clima psicológico y cultura organizacional relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son
	Clima psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de orgullo - Sentimiento de amigos 	

		- Beneficios, etc.	percibidas, sentidas o experimentadas por lun docente.
	Cultura organizacional	- Comunicación de actividades. - Consideración de ideas - Proyección social, etc.	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para alcanzar los objetivos de investigación se propuso un estudio de tipo básico. porque permitió generar conocimiento sin colocarlo en práctica. Por consiguiente, recopila datos y así genera nuevos conceptos generales.

3.2. Nivel de Investigación

El estudio fue de nivel correlacional, porque permitió analizar la intensidad de relación que hay en el trabajo en equipo y percepción del clima laboral en docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

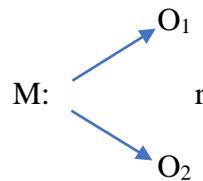
3.3. Métodos de investigación

En la progresión del estudio se utilizó el método descriptivo cuyos procedimientos son:

1. Formulación del problema.
2. Identificación de la información sobre las dos variables
3. Eleccion de instrumentos de recojo de datos.
4. visualización de la población y muestra para la investigación.
5. Aplicación de instrumentos.
6. Análisis e interpretación de resultados.
7. Formulación de conclusiones.

3.4. Diseño de investigación

En el presente trabajo investigativo se usó el diseño descriptivo correlacional, que consiste en recolectar datos en un solo momento, el cual tiene el siguiente diagrama:



Donde:

M: Muestra: Docentes considerados en la muestra de estudio

O₁: Observación de la variable Trabajo en equipo

O₂: Observación de la variable Percepción del clima laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Toda la población está integrada por 84 educadores de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo de condición laboral nombrados y contratados, entre varones y mujeres. Según la UGEL, (2018).

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo constituida 34 educadores de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, elegidos mediante la técnica de muestreo no probabilístico intencional.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario, compuesto por 20 reactivos.
Percepción del clima laboral	Encuesta	Escala compuesta por 25 reactivos: 9 en la dimensión clima organizacional, 7 en la dimensión clima psicológico y 9 en la dimensión cultura organizacional.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recogidos mediante las distintas técnicas previstas en la presente investigación se procesaron a través de técnicas estadísticas en dos niveles:

a. A nivel descriptivo

- Tablas de dos entradas
- Diagramas de dispersión
- Coeficiente de correlación
- Coeficiente de determinación

b. A nivel inferencial

Las hipótesis postuladas en el presente estudio serán probadas a través del estadístico Ro de Spearman con un 95% de confianza.

3.8. Tratamiento estadístico

Para transformar los datos para llegar al resultado se usó el programa estadístico: SPSS y el Ms Excel.

3.9. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Teniendo en cuenta la operacionalización de los factores, la encuesta de Teamwork hecha de 20 cosas con una calificación de 1 a 2 se utilizó para medir la variable 1. Para la variable 2, se aplicó el instrumento de discernimiento del Clima de Trabajo compuesto por 20 cosas; estos instrumentos fueron expuestos a la legitimidad y al inquebrantable sistema de calidad.

3.9.1. Validación por juicio de expertos

La validación de los instrumentos fue validada por docentes de amplia experiencia a nivel universitario dirigido por el Dr. Flaviano Armando, ZENTENO RUIZ docente de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, teniendo en cuenta varios criterios que se observan en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS
- Cuestionario de trabajo en equipo - Escala de percepción del clima laboral	1. Redacción	Está hecho con el lenguaje idóneo.
	2. Terminología apropiada	Sí, las palabras usadas están al mismo nivel jerárquico del entendimiento de los estudiantes de la muestra.
	3. Intencionalidad	Sí, los ítems miden lo que se debe medir

Además, establecen como regla para el respaldo de los instrumentos, una puntuación en el tercio superior en la escala vigesimal, por ejemplo, en algún lugar en el rango de 16 y 20 enfoques, como se muestra debajo.

Cuestionario de trabajo en equipo				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIO- NALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Flaviano Armando, Zenteno Ruiz	17	17	17	17
Dra. Ana María Goyas Baldoceca	17	18	17	17
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán	18	16	16	17
TOTAL	17	17	17	17
Resultado que otorgan los expertos sobre el Cuestionario de trabajo en equipo				

Escala de percepción del clima laboral				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIO- NALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Flaviano Armando, Zenteno Ruiz	16	17	16	16
Dra. Ana María Goyas Baldoceca	17	18	16	17
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán	16	16	17	16
TOTAL	16	17	16	16
Resultado que otorgan los expertos sobre el Escala de percepción del clima laboral				

De acuerdo al cuadro, el promedio de los resultados del equipo de docentes es 16.5 con lo cual el cuestionario fue aceptado y validado.

3.9.2. Nivel de confiabilidad

Para obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos de trabajo en

equipo y Percepción de Clima Laboral se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.83. Este resultado nos indica que los instrumentos son confiables.

3.10. Orientación Ética

En esta investigación se aplicó, en todo momento, los procedimientos pertinentes, considerados dentro de los principios de la ética.

Se tomó en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio y normas APA para la presentación del trabajo de Investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Las secuelas de la información adquirida a través de la utilización de los instrumentos de Trabajo en Equipo y Percepción del ambiente de trabajo en los educadores de las Instituciones Educativas del Nivel Primario del área de Pilcomayo, región de Huancayo, distrito de Junín en 2018, fueron coordinadas y organizadas en frecuencias y tarifas, introducidas en tablas y gráficos, utilizando los proyectos medibles Excel 2010 y el paquete fáctico SPSS 25. Para diseccionar la conexión entre los dos factores, se utilizó el coeficiente de relación Rho de Spearman; no se liquida realmente a partir de las puntuaciones adquiridas en un ejemplo en dos factores, que pueden cambiar entre - 1 y +1. Cuanto más cercana +1, más arraigada está la relación. Mientras que un signo negativo demuestra una relación al revés, un signo positivo muestra una relación inmediata.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

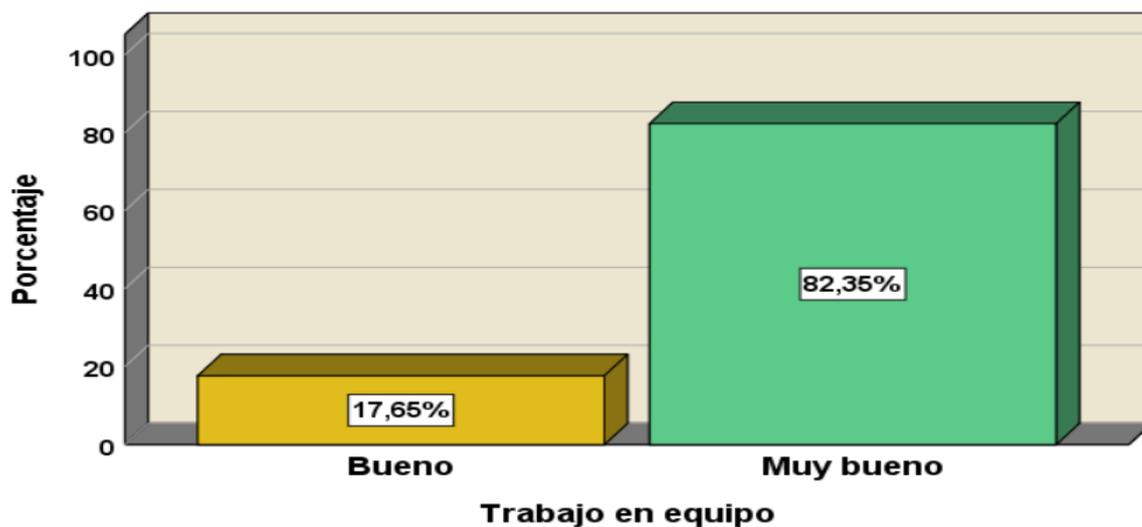
4.2.1. Niveles del trabajo en equipo

Tabla 2: Variable del trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	6	17,6
	Muy bueno	28	82,4
	Total	34	100,0

Fuente: Resultados del trabajo en equipo

Gráfico 1: Distribución porcentual del trabajo en equipo



Análisis:

En la tabla 2 y gráfico 1, se observa que, de los 34 docentes, el 82.35% (28) muestran el nivel Muy bueno en trabajo en equipo y el 17.65 % se ubican en el nivel Bueno.

De los resultados se concluye que el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la muestra es destacable, que posiblemente les permite lograr objetivos institucionales.

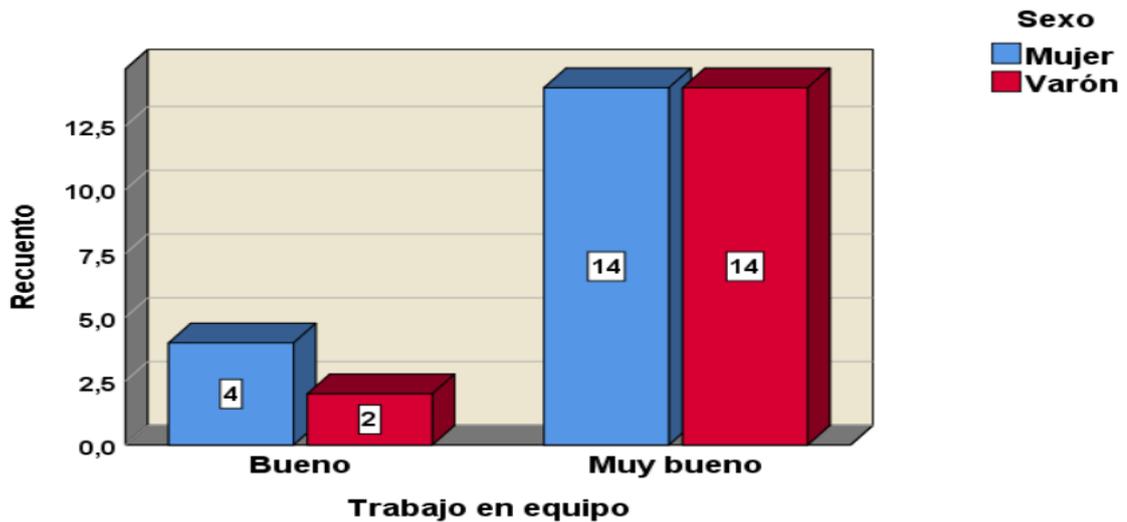
4.2.2. Variable del trabajo en equipo por sexo

Tabla 3: Trabajo en equipo (Nivel)*Sexo

		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Trabajo en equipo (Nivel)	Bueno	11,8%	5,9%	17,6%
	Muy bueno	41,2%	41,2%	82,4%
Total		52,9%	47,1%	100,0%

Fuente: Resultados de trabajo en equipo

Gráfico 2: Niveles de variable del trabajo en equipo. por sexo



Análisis:

En la tabla 3 y gráfico 2 se observan que el 41% de directores varones y mujeres se ubican en el nivel Muy bueno en trabajo en equipo; en el nivel bueno se ubican el 11% de directoras y el 5,9% de varones.

4.2.3. Variable Percepción del Clima Laboral

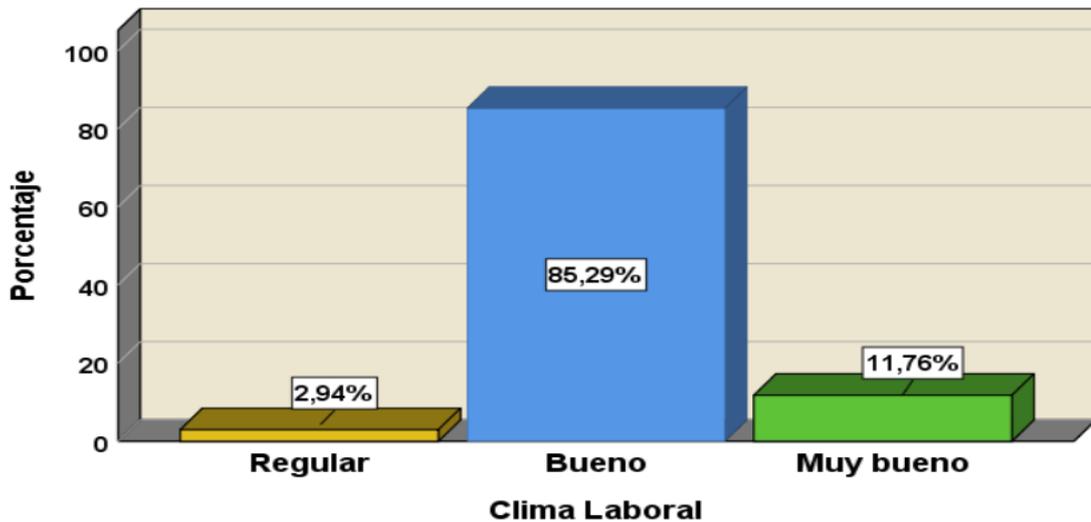
Tabla 4: Variable Percepción del Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	2,9

	Bueno	29	85,3
	Muy bueno	4	11,8
	Total	34	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de Percepción del Clima Laboral

Gráfico 3: Niveles porcentuales de la variable Percepción del Clima Laboral



Análisis:

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 se observa que el 85% de los directores de la muestra de estudio se ubican en el nivel Bueno en Clima Laboral y en cambio en menor porcentaje del 11,76 % se ubican en el nivel Muy bueno y el 2,94% en el nivel Regular.

4.2.4. Variable del Percepción del Clima Laboral por sexo

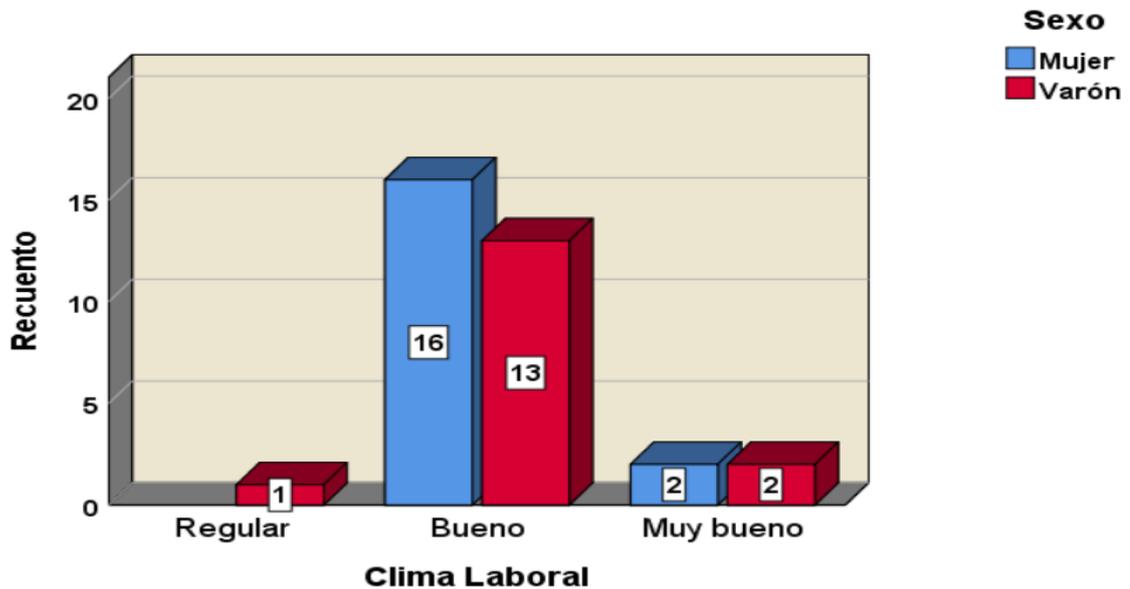
Tabla 5: Percepción de Clima Laboral (Nivel)*Sexo

		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Clima Laboral (Nivel)	Regular		2,9%	2,9%
	Bueno	47,1%	38,2%	85,3%
	Muy bueno	5,9%	5,9%	11,8%

Total	52,9%	47,1%	100,0%
-------	-------	-------	--------

Fuente: Resultados del instrumento de Percepción del Clima Laboral

Gráfico 4: Niveles de variable por sexo de Percepción del Clima Laboral



Análisis:

En base a la información de la tabla 5 y gráfico 4 se observan que el 47% (16) de docentes mujeres se ubican en el nivel bueno de Clima laboral en relación a los docentes varones que se ubican en dicho nivel en un 38%. En nivel Muy bueno en un 5.9% se ubican tanto varones y mujeres; figurando un solo docente varón en el nivel regular.

4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)

Los resultados se han obtenido utilizando el software estadístico SPSS 25; mediante la técnica estadística Rho de Spearman.

Este análisis permite probar la relación entre Trabajo en equipo y Percepción del Clima Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

4.3.1. Hipótesis general

Hipótesis Nula (H₀)

El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Hipótesis de Investigación (H₁)

El trabajo en equipo se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Regla de decisión

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H₀)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). y, se acepta (H₁)

Tabla 6: Correlación entre Trabajo en equipo y Clima laboral

Correlaciones					
			Trabajo en equipo	Clima Laboral	
Rho Spearman	de Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	-,265	
		Sig. (bilateral)	.	,130	
		N	34	34	
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-,265	1,000	
		Sig. (bilateral)	,130	.	
		N	34	34	

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de

correlación entre las variables Trabajo en equipo y Clima laboral mediante el estadístico de Rho Spearman es $-.265$ que significa que existe una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = .130$ es mayor al nivel $p = .05$, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

4.3.2. Hipótesis específicas:

- Hipótesis 1:

(H₀): El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

(H₁): El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Regla de decisión:

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H₀)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). y, se acepta (H₁)

Tabla 7: Correlación entre variables de Trabajo en equipo y Clima organizacional.

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	-,257
		Sig. (bilateral)	.	,142
		N	34	34
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-,257	1,000
		Sig. (bilateral)	,142	.
		N	34	34

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 7, se aprecia el grado de correlación entre las variables de Trabajo en equipo y la dimensión clima organizacional halladas mediante el estadístico de Rho Spearman es $-,257$ que significa que existe una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p= ,142$ es mayor al nivel $p= ,05$, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

- Hipótesis 2:

(H₀): El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel

Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

(H₁): El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Regla de decisión:

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

Tabla 8: Correlación entre variables de Trabajo en equipo y Clima Psicológico.

Correlaciones			
		Trabajo en equipo	Clima Psicológico
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	de 1,000 -,194
		Sig. (bilateral)	. ,271
		N	34 34
	Clima Psicológico	Coeficiente de correlación	de -,194 1,000
		Sig. (bilateral)	,271 .
		N	34 34

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 8, se aprecia el grado de correlación entre las variables Trabajo en equipo y la dimensión Clima

Psicológico Emprendimiento y halladas mediante el estadístico de Rho Spearman es $-0,194$ que significa que existe una correlación negativa muy débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = 0,271$ es mayor al nivel $p = 0,05$, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

- **Hipótesis 3:**

(H₀): El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

(H₁): El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

Regla de decisión:

- Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H₀)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). y, se acepta (H₁)

Tabla 9: Correlación entre variables de Trabajo en equipo y Cultura Organizacional

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,504
		N	34	34
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,504	.
		N	34	34

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 9, se aprecia el grado de correlación entre las variables trabajo en equipo y la dimensión de cultura organizacional halladas mediante el estadístico de Rho Spearman es $-,118$ que significa que existe una correlación negativa muy débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,504$ es mayor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula que dice: El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados se observa que, del total de 34 docentes, el 82.35% (28) muestran el nivel Muy bueno en la variable trabajo en equipo y el 17.65 % se ubican en el nivel Bueno. De los resultados se concluye que el nivel de trabajo en equipo de los docentes de la muestra es destacable, que posiblemente les permite lograr objetivos institucionales. (tabla 2 y gráfico 1).

De acuerdo al análisis por sexo también se observan que el 41% de directores varones y mujeres se ubican en el nivel Muy bueno en la variable trabajo en equipo; en el nivel bueno se ubican el 11% de directoras y el 5,9% de varones. (tabla 3 y gráfico 2).

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 se observa que el 85% de los directores de la muestra de estudio se ubican en el nivel Bueno en la variable Clima Laboral y en cambio en menor porcentaje del 11,76 % se ubican en el nivel Muy bueno y el 2,94% en el nivel Regular.

Asimismo, analizado por sexo de acuerdo a la tabla 5 y gráfico 4 se observan que el 47% (16) de docentes mujeres se ubican en el nivel bueno de Clima laboral en relación a los docentes varones que se ubican en dicho nivel en un 38%. En nivel Muy bueno en un 5.9% se ubican tanto varones y mujeres; figurando un solo docente varón en el nivel regular.

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables Trabajo en equipo y Clima laboral mediante el estadístico de Rho Spearman es $-0,265$ que significa que existe una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p=0,130$ es mayor al nivel $p=0,05$, se rechaza la hipótesis de investigación

y se acepta la hipótesis nula que dice: El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018. la tabla 6.

CONCLUSIONES

- 1ro. En base a los resultados halladas mediante el estadístico de Rho Spearman “El trabajo en equipo no se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018” (tabla 6).
- 2do. Los resultados determinados mediante el estadístico de Rho Spearman “El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.”. (tabla 7).
- 3ro. Del mismo modo, halladas mediante el estadístico de Rho Spearman “El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018”. (tabla 8).
- 4to. Asimismo, los datos hallados con el estadístico de Rho Spearman reportan que “El trabajo en equipo no se relaciona con la dimensión Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018. (tabla 9).

RECOMENDACIONES

- A los directores de Instituciones Educativas que deben organizar eventos relacionados a trabajo en equipo, teniendo en cuenta que dicha competencia se debe desarrollar para la comunidad educativa en general.
- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a través de las instancias pertinentes realizar investigaciones similares a fin de proponer estrategias orientados al desarrollo de del trabajo en equipo de docentes de Educación Básica Regular.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación, una guía para su elaboración. Caracas: Episteme.

Barriga Hernández, C. (1996). Elementos de investigación científica, Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (1.994). Clima laboral en Instituciones Educativas de calidad. Colombia: Mc.Graw Hill.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación, México Distrito Federal: Mc Graw Hill.

Ramos Bazán, Miguel. (2007). Investigación Educativa: El proyecto de tesis, Lambayeque Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Davis, Keith y Newstrom, John W. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México, Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Robbins, Stephen (2009). Trabajo en equipo y productividad. México, Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Arias Galicia, L. Fernando y Heredia Espinosa, Víctor. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño, México, Ed. Trillas.

Blejmar, B. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Buenos Aires: Novedades Educativas.

ANEXOS



- Anexo 01: Matriz de consistencia

Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
<p>General ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?</p> <p>Específicos: - ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?</p>	<p>General Determinar la relación entre trabajo en equipo y percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p> <p>Específicos: - Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p>	<p>Principal El trabajo en equipo se relaciona con la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p> <p>Específicos: - El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Percepción del clima laboral</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Clima psicológico</p>	<p>- Deseo personal - Atención - Asertividad - Opinión de grupo - Ayuda a los demás - Relaciones con los demás. - Colaboración. - Interés por el trabajo - Sentimiento de grupo - Comunicación, etc.</p> <p>- Relaciones humanas - Trato al personal - Estilo de gestión - Solución de problemas, etc.</p> <p>- Sentimiento de orgullo - Sentimiento de amigos</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Escala</p>

<p>- ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?</p> <p>- ¿Cómo es la relación entre trabajo en equipo y la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018?</p>	<p>- Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p> <p>- Establecer la relación entre trabajo en equipo y la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p>	<p>Huancayo, región Junín en el año 2018.</p> <p>- El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión Clima Psicológico en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p> <p>- El trabajo en equipo se relaciona con la dimensión de Cultura Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018.</p>		<p>Cultura organizacional</p>	<p>- Beneficios, etc.</p> <p>- Comunicación de actividades.</p> <p>- Consideración de ideas</p> <p>- Proyección social, etc.</p>	
---	---	---	--	-------------------------------	--	--

- Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

No.	<i>Por lo general, opino o me comporto de la forma siguiente:</i>	Sí	No
		2	1
1	Casi siempre trato de haber lo que yo quiero		
2	Cada quien debe atender		
3	Si estoy en desacuerdo con mi director se lo digo directamente		
4	Cuando se pide la opinión del grupo siempre opino		
5	Como nadie me ayuda yo tampoco tengo que ayudar a los demás		
6	Todo sale mejor si cada quien hace lo suyo, sin meterse con los demás		
7	Son pocas las personas con las que realmente me llevo bien		
8	Siempre que me pidan colaborar, estoy dispuesto y lo hago con gusto		
9	Como trabajo duro, coopero poco en mi casa para mantenerla ordenada.		
10	Si me piden colaborar en mi centro educativo, lo hago con gusto		
11	A menudo no estoy de acuerdo con los planes del centro educativo ni con mi director.		
12	No me interesa mucho lo que pase en el centro educativo. Yo puedo trabajar en otra parte.		
13	A menudo busco lo que me conviene a mí. No me interesa lo de los demás.		
14	Trabajar en equipo no siempre es bueno. A menudo las cosas salen mal.		
15	A veces se me dificulta tomar en cuenta a los demás.		

16	Honestamente se me dificulta llevarme bien con las demás personas.		
17	Me da temor decir lo que pienso y por eso a veces no hablo sobre ello.		
18	No acostumbro ayudar a otros, ya que a veces ni se lo agradecen a uno.		
19	A veces no ayudo a otros porque después dicen que uno es metido		
20	Estoy comprometido con la misión de la Institución		



ESCALA SOBRE PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

No.	CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Considero que el director de la organización, fomenta las mejores relaciones humanas con su personal y los estudiantes.					
2	El director de la organización trata con amabilidad a su personal y a los alumnos.					
3	El estilo de gestión de la directiva me influye positivamente					
4	Las autoridades de la organización, resuelven de inmediato los problemas de los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos.					
5	Las decisiones que toman las autoridades de la organización, contribuyen a la mejora de la imagen institucional.					
6	Las decisiones que toman las autoridades en la organización son transparentes y democráticas					
7	Me siento motivado siendo un miembro de la organización					
8	Si tuviera la oportunidad de irme a otra institución no me quedaría en la organización.					

9	Las autoridades estimulan a los miembros que sobresalen en la institución.					
---	--	--	--	--	--	--

No.	CLIMA PSICOLÓGICO	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
10	Me siento orgulloso de pertenecer a la organización					
11	A los miembros de la organización, los considero como mis amigos					
12	Tengo independencia para ejecutar mis proyectos en la organización.					
13	Existen profesores y trabajadores que se someten a las autoridades para sacar ventajas personales					
14	El reparto de cargos remunerados, los horarios especiales para el trabajo y los beneficios económicos son los motivos por los que los subordinados se someten a la autoridad					
15	Los subordinados beneficiados por la autoridad cuidan los intereses del jefe y éste los deja hacer lo que ellos quieren.					
16	La jerarquización burocrática y autoritaria de la organización; conlleva a los enfrentamientos entre alumnos y autoridades, entre autoridades y docentes, entre autoridades y trabajadores administrativos.					

No.	CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
17	Estoy oportunamente comunicado sobre las actividades que realizan las autoridades de la Organización.					
18	Las autoridades de la organización, fomentan la comunicación					
19	Las autoridades de la organización, toman en cuenta mis ideas y opiniones.					
20	Los miembros de la organización cultivan la ayuda mutua					
21	Los miembros de la organización desarrollan las labores en beneficio de la comunidad					
22	A los miembros de la institución y la organización, los une la honestidad y la transparencia.					
23	Con el paso del tiempo mejorará el estatus social y económico de los miembros de la organización.					
24	Las metas y objetivos de los miembros de la organización, se alcanzarán pronto.					
25	Los miembros de la organización buscan la tranquilidad para ejecutar sus actividades					

- Anexo 03: Procedimiento de validez y confiabilidad

INFORME

AL : **Bach. Rosario Del Pilar PARIONA MAGRO**

FECHA : **Cerro de Pasco, mayo de 2018**

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al Cuestionario de Trabajo en Equipo y la Escala de Percepción del Clima Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Trabajo en Equipo

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

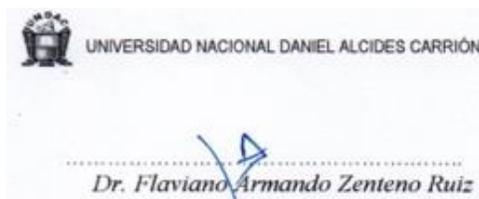
También, la **Escala de Percepción del Clima Laboral** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario de Trabajo en Equipo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	17	17	17

Escala de Percepción del Clima Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	17	16	16

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



INFORME

AL : **Bach. Rosario Del Pilar PARIONA MAGRO**

FECHA : **Cerro de Pasco, mayo de 2018**

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al Cuestionario de Trabajo en Equipo y la Escala de Percepción del Clima Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Trabajo en Equipo

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Percepción del Clima Laboral** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario de Trabajo en Equipo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	17	17

Escala de Percepción del Clima Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	16	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



Dra. Ana Goyas Baldoceña

INFORME

AL : **Bach. Rosario Del Pilar PARIONA MAGRO**

FECHA : **Cerro de Pasco, mayo de 2018**

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al Cuestionario de Trabajo en Equipo y la Escala de Percepción del Clima Laboral. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Cuestionario de Trabajo en equipo

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Percepción del Clima Laboral** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Cuestionario de Trabajo en equipo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	16	16	17

Escala de Percepción del Clima Laboral			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	16	17	16

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. Guillermo Gamarrá Astuhamán

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	PROM
1	V	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	35
2	V	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	35
3	V	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37
4	V	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	35
5	V	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	38
6	M	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	30
7	M	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38
8	M	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	34
9	M	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	28
10	V	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37
11	M	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	36
12	V	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	32
13	M	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	38
14	V	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2		2	1	2	1	2	33
15	M	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	31
16	M	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	38
17	M	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	35
18	V	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	30
19	v	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	34
20	M	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	37
21	v	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	37
22	M	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	30
23	v	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	39
24	v	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	34
25	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39
26	M	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	38
27	v	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	32
28	M	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	38
29	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	37
30	v	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	30
31	M	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	34
32	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	37
33	v	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	37
34	M	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	28

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	p	11	12	13	14	15	16	P	17	18	19	20	21	22	23	24	25	P	PROMED	
1	V	2	2	3	2	2	3	2	3	4	23	2	3	4	2	4	2	17	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	26	66
2	V	2	3	2	3	2	2	2	2	4	22	3	2	3	2	3	4	17	4	2	2	4	3	2	4	4	4	2	27	66
3	V	2	3	4	2	3	2	3	4	2	25	3	4	4	3	2	4	20	4	4	4	2	4	3	2	4	4	31	76	
4	V	2	2	3	2	2	3	4	3	2	23	3	2	2	3	3	4	17	4	2	2	2	4	4	4	2	2	26	66	
5	V	2	2	3	4	2	3	2	4	2	24	3	4	2	4	2	2	17	3	2	3	3	2	2	4	2	2	23	64	
6	M	2	2	3	2	2	2	2	4	3	22	2	2	2	3	2	4	15	2	3	2	2	4	2	4	2	2	23	60	
7	M	2	3	3	4	2	2	2	2	2	22	4	2	2	3	4	4	19	3	2	2	4	3	2	3	2	2	23	64	
8	M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	13	2	4	2	4	2	4	2	2	5	27	58	
9	M	2	2	2	2	2	4	2	4	2	22	2	2	2	2	4	4	16	2	3	2	3	4	2	3	2	2	23	61	
10	V	2	4	2	4	2	2	2	2	2	22	4	2	2	4	3	2	17	2	2	2	4	4	4	2	2	2	24	63	
11	M	4	2	4	3	2	3	2	4	4	28	4	3	2	3	2	4	18	3	4	4	2	4	3	4	3	4	31	77	
12	V	2	2	2	2	4	2	4	2	4	24	2	2	4	2	3	4	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	59	
13	M	2	2	2	2	2	4	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	54	
14	V	2	2	3	3	2	4	2	3	3	24	2	3	2	3	2	4	16	3	3	4	3	3	3	3	2	5	29	69	
15	M	3	2	2	3	2	3	2	2	4	23	2	4	2	2	2	4	16	3	2	2	3	2	2	2	2	5	23	62	
16	M	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20	2	2	2	2	3	2	13	2	4	2	2	2	4	2	2	2	22	55	
17	M	2	2	2	2	2	3	2	3	4	22	2	2	2	2	2	4	14	3	2	2	2	3	2	2	2	5	23	59	
18	V	3	2	2	2	2	2	2	2	4	21	2	3	2	2	2	4	15	2	2	2	2	2	4	2	4	2	22	58	
19	V	2	3	3	2	4	4	2	3	2	25	4	3	4	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	4	2	4	22	66	
20	M	2	2	2	4	2	2	1	2	2	19	4	2	2	2	3	4	17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	55	
21	V	2	2	1	2	2	2	2	0	2	15	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	3	4	21	50	
22	M	3	4	3	3	3	4	2	3	2	27	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29	77	
23	V	4	3	3	4	3	3	3	3	2	28	4	3	3	3	4	2	19	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	78	
24	V	2	2	2	2	2	3	2	4	2	21	2	4	2	2	2	4	16	3	2	2	2	2	2	4	2	2	21	58	
25	M	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	51	
26	M	2	0	2	2	2	2	3	2	2	17	2	3	2	2	2	4	15	2	3	2	2	2	2	2	4	4	23	55	
27	V	3	4	3	3	3	4	3	3	2	28	3	4	3	3	3	2	18	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	67	
28	M	2	2	2	4	2	2	5	2	2	23	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	57	
29	M	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20	2	4	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	2	3	2	4	24	59	
30	V	2	5	2	3	2	2	3	2	5	26	2	4	2	4	2	4	18	2	4	4	4	3	4	2	4	2	29	73	
31	M	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	2	3	3	3	4	25	65	
32	M	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	4	4	4	4	4	2	31	72	
33	V	4	3	3	3	2	4	3	3	2	27	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	75	
34	M	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	2	2	3	4	4	18	3	3	3	3	4	4	3	3	2	28	70	