



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E
“La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:
Br. Reynaldo Matamoros Paitán
Br. Milton Ñahuincopa Unocc

ASESOR:
Mg. Silvia Huamán Munarriz

SECCIÓN:
Administración Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión de la Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Página de los jurados

DR. ÑAHUI PALOMINO IRINEO MAXIMO
Presidente

MG. CARHUARICRA CUSIPUMA JOSÉ JOSELITO
Secretario

MG. HUAMAN MUNARRIZ SILVIA
Vocal

Dedicatoria

A Martín y Aldo cuyos aires
perfilaron mi espíritu, dibujando en mi
rostro imborrables alegrías.

Reynaldo

A nuestro Divino, por
brindarme salud y vida.

A Víctor y Paula, quienes
dieron todo por ser profesional y
brindarme su apoyo incondicional
como padres humildes y luchadores.

Milton

Agradecimiento

A nuestro Divino Hacedor por derramar sus santas bendiciones y ser luz que ilumina nuestro camino para lograr alcanzar esta meta.

A la maestra asesora, Mg. Silvia Huamán Munárriz, por haber ocupado gran parte de su valioso tiempo en la orientación y exigencia para la concreción de la presente investigación.

Aprovechamos esta ocasión para expresar nuestros eternos agradecimientos al Ing. César Acuña Peralta, rector y fundador de la Universidad César Vallejo, por su encomiable trabajo de extensión para brindar los servicios de su empresa educativa hacia estos lares de nuestro país y así apostar por el crecimiento profesional de muchos ciudadanos del Perú profundo.

También debemos agradecer de manera especial a los maestros que tuvieron la labor de revisar y validar los instrumentos de evaluación empleados en esta investigación. Del mismo modo, nuestros reconocimientos al Director, Prof. Ángel Gaspar Cortez y docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” distrito de Ascensión y provincia de Huancavelica por el apoyo, facilidades y el acceso a la información requerida en esta investigación.

Finalmente, queremos expresar los sinceros agradecimientos a nuestra familia, cuyos integrantes estuvieron siempre brindándonos su invaluable apoyo y motivación constante.

Gracias

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO EXAMINADOR:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Pos-Grado de la Universidad “César Vallejo”, presentamos la Tesis Titulada “EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LA VICTORIA DE AYACUCHO"- HUANCVELICA”

La investigación tiene como propósito fundamental determinar la relación que existe entre el equipo de trabajo 1 y como la variable 2 clima laboral, con la finalidad de conocer la relación que existen entre ambas variables, investigación que permitirá fortalecer el trabajo administrativo de la institución educativa aplicada los instrumentos.

Señores Miembros del Jurado; esperamos, que después de haber cumplido con todos los requisitos exigidos en el Reglamento esta tesis merezca su aprobación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos: Capítulo I, trata de la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema así como la formulación del problema, de la hipótesis y de los objetivos que han orientado el desarrollo del trabajo; el Capítulo II, comprende marco metodológico, en la que se hallan la descripción del método general y específico, el diseño de investigación, variables, operacionalización, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos finalmente aspectos éticos. El Capítulo III se refiere al análisis de los resultados como producto del procesamiento de los datos recopilados mediante el uso de la estadística en la que contiene las tablas y gráficos estadísticos; el Capítulo IV, comprende la discusión de los resultados; en el Capítulo V se encuentran las conclusiones a las que se arribó; el Capítulo VI, se refiere a las recomendaciones; en el Capítulo VII se plantea la propuesta y, en el Capítulo VIII se Incluyen las referencias bibliográficas. Finalmente, se considera el Anexo, en la cual comprende los elementos que evidencian la realización práctica de esta investigación.

Los autores

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página de los jurados	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración jurada	vi
Presentación	viii
Índice	ix
Índice de Tablas	xi
Índice de gráficos	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías vinculadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	49
2.1. Justificación del estudio	50
2.2. Hipótesis	51
2.3. Objetivos	52
MÉTODO	53
2.1. Diseño de investigación	54
2.2. Variables Operacionalización	55

	x
2.3. Población y muestra	61
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	62
2.5. Métodos de análisis de datos	63
RESULTADOS	64
DISCUSIÓN	82
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS	92
Bibliografía	92
ANEXOS	99

Índice de Tablas

Tabla 1 Personal docente de la I.E. “La Victoria de Ayacucho”	61
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento.	62
Tabla 3 Validez a juicio de experto.	63
Tabla 4 Resultados del trabajo en equipo	65
Tabla 5 Resultados de las dimensiones del trabajo en equipo	66
Tabla 6 Resultados del perfil del trabajo en equipo	67
Tabla 7 Resultados del clima laboral	68
Tabla 8 Resultados del clima laboral según dimensiones	69
Tabla 9 Resultados del perfil del clima laboral	70
Tabla 10 Resultados de la relación categórica de las variables	76
Tabla 11 Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas	78
Tabla 12 Valores para la interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.....	83

Índice de gráficos

Gráfico 1: Diagrama del trabajo en equipo	66
Gráfico 2: Diagrama de las dimensiones del trabajo en equipo.....	67
Gráfico 3: Diagrama del perfil del trabajo en equipo	68
Gráfico 4: Diagrama del clima laboral	69
Gráfico 5: Diagrama del desempeño laboral según dimensiones	70
Gráfico 6: Diagrama del perfil del clima laboral	71
Gráfico 7: Diagrama de la distribución de puntuaciones del trabajo en equipo	72
Gráfico 8: Diagrama de la distribución de puntuaciones del clima laboral.....	73
Gráfico 9:Diagrama de dispersión de la correlación de las variables	74
Gráfico 10: Diagrama de dispersión de las correlaciones según dimensiones de variables	75
Gráfico 11: Diagrama de densidad para la prueba de hipótesis	77
Gráfico 12: Diagrama para la intensidad de la correlación entre las variables	83

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en función a la relación existente entre el trabajo en equipo y clima laboral de los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Para abordar este trabajo, primero se hizo una breve observación al problema actual en la que se encuentran los colegios de contextos locales, nacionales y hasta internacionales con respecto al trabajo en equipo y clima laboral; por eso el problema planteado se formula en estos términos: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

La hipótesis que se planteó fue: ¿El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018? Al momento de la contrastación se dirigió hacia la hipótesis nula, siendo: ¿El Trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018? La población estuvo representada por 85 profesores entre nombrados y contratados, de los cuales, 30 de ellos constituyeron la muestra.

Para la parte inferencial se utilizó la estadística de correlación “r” de Pearson por tener mejores propiedades en cuanto a las estimaciones y finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de las significancias de las hipótesis de investigación mediante la estadística “t” de Student. Como herramienta de apoyo se ha utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 y el lenguaje de programación estadístico R 3.5.

Al ser analizado el resultado se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y el *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; la correlación localizada es 0,92 que se interpreta como una *correlación positiva muy fuerte*, la probabilidad asociada es $P(t > 12) = 0,0 < 0,05$, ello indica que la correlación es significativa. El 93,3% de profesores sostienen que el trabajo en equipo es beneficioso y el 6,7%, sostiene que es muy beneficioso; asimismo el 26,7% afirman que el clima laboral es desfavorable y el 73,3% es favorable.

Palabras claves: trabajo en equipo y clima laboral

ABSTRACT

This research was developed based on the relationship between teamwork and work climate of teachers of the I.E. "The Victory of Ayacucho" - Huancavelica, 2018.

To address this research, we first made a brief observation of the current problem in which educational institutions are located in local, national and even international contexts with respect to teamwork and work environment; Hence, the problem of the work is posed in the following terms: What is the relationship between Teamwork and work climate in the teachers of the I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018?

The hypothesis that was raised was: ¿Teamwork is significantly related to the work environment in the teachers of the I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018? At the time of the test, he went to the null hypothesis, being: Teamwork is not significantly related to the work environment in the teachers of the I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018? The population was represented by 85 professors between appointed and hired, of which 30 of them constituted the sample.

For the inferential part we used Pearson's correlation statistic "r" for having better properties regarding the estimations and finally the classic Karl Pearson's scheme for the verification of the significance of the research hypotheses by means of the statistical "t" of Student The statistical software IBM SPSS version 25 and the statistical programming language R 3.5 have been used as a support tool. When the result was analyzed, it is concluded that there is a positive and significant relationship between team work and the work climate in the teachers of the "La Victoria de Ayacucho" Educational Institution 2018; the localized correlation is 0.92, which is interpreted as a very strong positive correlation, the associated probability is $P(t > 12) = 0.0 < 0.05$, this indicates that the correlation is significant. 93.3% of teachers say that teamwork is beneficial and 6.7% say it is very beneficial; also 26.7% affirm that the work climate is unfavorable and 73.3% is favorable.

Keywords: teamwork and work climate

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El mundo actual gira en torno a las múltiples relaciones e interacciones que realiza el hombre en su afán de cumplir distintas actividades y funciones orientadas a su buen vivir, considerando el trabajo en equipo como un aspecto vinculante con el clima laboral; así como se señala en (CONSULTORES, 2017), “A más calidad en trabajo en equipo y clima laboral, mayor productividad (...) ¿Trabajar en equipo es mejorar el clima laboral? Pues sí, efectivamente, siempre que se gestionen bien los equipos, y se dé respuesta, tanto a los objetivos empresariales, como a las necesidades de los individuos”. Es importante señalar que para ello deberá estar presente un líder capaz de organizar y conducir a su equipo. Pero, esto es como una cuestión ideal, porque en la realidad nos demuestra que en este mundo globalizado las relaciones de convivencia de los trabajadores en las instituciones laborales no se realizan con eficiencia.

En el campo educativo este problema es una realidad crítica, por ejemplo, en el Perú existen muchas instituciones educativas con bajo desempeño e insatisfacción laboral de sus trabajadores; por lo mismo, el clima laboral se torna asfixiante para muchos de ellos, lo cual, lamentablemente trasciende negativamente en la contribución a la calidad educativa a favor de los estudiantes, quienes constituyen el eje central de toda institución educativa; muchas veces no se comprende, aún, que el trabajo en equipo garantiza la concreción de metas trazadas a nivel institucional. “El trabajo en equipo es un aspecto esencial para implementar con éxito un sistema de gestión ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados, explica de entrada el coordinador académico de Ingeniería Comercial de la Universidad del Pacífico”, (René Rivera, 2016).

Se sabe de aquellos directores de las distintas instituciones educativas a nivel nacional vienen recibiendo una rigurosa capacitación en cuanto a su fortalecimiento de liderazgo y manejo de estrategias de convivencia laboral, lo

que supondría mejorar el clima institucional orientado al trabajo productivo; sin embargo las normas provenientes del Ministerio de Educación son rigurosas o malinterpretadas por los docentes y directivos, muchas veces conduce al rompimiento de las buenas relaciones laborales, afectando así al clima institucional, y por lo mismo al trabajo en equipo que debería existir dentro de las instituciones.

Particularmente, en la I.E. “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión- Huancavelica se observa serios problemas internos de índole organizacional, en vista de que el director como cabeza de la institución tiene muchas limitaciones en promover la buena convivencia institucional, de ahí que, este trabajo pretende identificar los diversos aspectos que debilitan al trabajo en equipo de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” y su resonancia en un buen clima laboral, para posibilitar acciones de liderazgo y el buen desenvolvimiento de las personas que integran el cuerpo directivo, docente y administrativo de la familia victoriana.

1.2. Trabajos previos

Trabajos Internacionales

León (2016), realizó la investigación titulada: *“Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca”*. El objetivo fue; Identificar los aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional en la empresa del sector financiero Bancolombia, Arauca. El método utilizado fue: el mixto, esto significa, cuantitativo con el apoyo de técnicas cualitativas, asimismo es de tipo: Explicativo – Descriptivo. Se trabajó con una población y muestra de varios grupos formados dentro de la empresa, siendo la técnica de investigación la Organizational Climate Questionarie. Dicho autor concluyo en:

(a) dichas dimensiones objeto de investigación; Estilo de liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo contribuyen significativamente al clima laboral de la empresa Grupo Bancolombia, Arauca; (b) se sugiere para trabajos futuros el planteamiento de acciones que aporten al fortalecimiento

de la percepción de aquellos trabajadores que cuenten con dificultades en las gestiones administrativas; (c) se recomienda organizar actualizaciones permanentes al cuerpo directivo en relación estilos de liderazgo y la relevancia de originar un contexto trabajo satisfactorio; y (d) es importante hacer participar a todos los trabajadores en esta forma de exámenes, ya que sus participaciones son de mucha trascendencia al tomar una determinada decisión correctiva que les conduzca a experimentar vivencias de bienestar laboral.

Leiva, (2014), realizó la investigación titulada: "*Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de escolar del gimnasio campestre cristiano, Universidad de la Sabana*". Cuyo objetivo fue, Enunciar estrategias de gestión que refuercen el trabajo en equipo de las docentes del nivel Preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano, para lograr un cambio en sus actitudes y habilidades. En la investigación se empleó el método mixto (cualitativo y cuantitativo). Cualitativa, porque se utilizaron registros narrativos de los elementos que influyen en el trabajo en equipo de las profesoras, concretados mediante la técnica de entrevista y el grupo focalizado. Y cuantitativa, por lo que se obtienen y analizan datos cuantitativos de las variables, cuya técnica es la encuesta. Dicho autor concluyó en:

(a) las profesoras se dificultan trabajar en equipo, por lo que no es efectivo, por muchas razones, como la no disposición de tiempo, la inadecuada comunicación y no logran practicar positivas relaciones interpersonales. (b) el trabajo en equipo se afianzará en las docentes del nivel de Preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano al fomentar ciertas estrategias que se ha considerado en la investigación, lo cual permiten el cambio de las actitudes y habilidades de las docentes y en consecuencia reforzar su trabajo en equipo, hacia la efectividad de su práctica pedagógica, participando conjuntamente e integrando sus saberes, habilidades y experiencias, generando sinergia que contribuirá a la productividad. Asimismo, beneficiará en la concientización del personal Directivo de la Institución, para que comprendan que es necesario fomentar y cada vez más fortalecer el trabajo en equipo de todo el personal, especialmente docente, con la finalidad de obtener resultados con mayor

efectividad; (c) el investigador propuso algunas estrategias que ayudarán a reforzar el trabajo en equipo de las profesoras del nivel de Preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano, mediante la unión de esfuerzos y compromiso personal y que originen un ambiente cultural institucional, con tiempo suficiente para evaluar y reforzar el trabajo en equipo; todo ello orientado a la mejora, de tal forma que sea efectivo para el cambio de la Institución Educativa.

Gonzalez, (2015), realizó la investigación titulada: “*Trabajo en equipo y satisfacción laboral*”, Universidad Rafael Landívar. El objetivo planteado fue: Establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercades Claro RD. Este trabajo se ejecutó con 25 operarios del grupo de operaciones de telemercadeo Claro RD, quienes conforman el 100% de la población. Cuya condición económica es media, el 14% del universo conforman mujeres entre 23 a 28 años, de formación universitaria, solteras. La otra parte de la población son hombres, quienes hacen el 86%, cuyas edades oscilan entre 23 a 30 años; el 65% de estos son casados y el 35%, solteros. El autor concluyó en: (a) existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral; (b) asimismo, se concluye que los miembros del staff señalan que su adecuada relación entre compañeros tiene que ver con la unidad y despliegue de esfuerzos para lograr los objetivos laborales trazados; (c) por tanto, se determina que, a pesar del gran número de personas que forman parte de Claro RD, trabajar en equipo, desarrolla el criterio de pertenencia hacia la empresa, resultando una buena satisfacción laboral, lo cual incentiva pasar más tiempo dentro de la empresa. Los resultados obtenidos confirman acerca de la cantidad de tiempo que quieren permanecer al interior de la empresa, mientras que el 56% desean quedarse más o menos 4 años más, el 24% manifiesta, 2 años y el 20% , mínimamente un año más; y (d) se estableció que en el equipo del staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, sin embargo, se requiere fortalecer el último aspecto, ya que se observaron debilidades en el manejo de una comunicación adecuada entre los integrantes de las diversas unidades de trabajo que integran todo el equipo.

Toro, (2015), realizó la investigación titulada: “*La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*”, Universidad Nueva Granada Bogotá. Siendo el objetivo: Analizar los diferentes conceptos de Trabajo en Equipo y cómo se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas. Dicho autor concluyó:

En empresas de la actualidad, el trabajo en equipo debe brindar beneficios cuantitativos y cualitativos, ser producto de una labor sinérgica, simplificando la obtención de las metas trazadas y la productividad.

El trabajo en equipo debe ser una actividad de rutina, planificada y organizada, teniendo presente que resultados obtenidos serán beneficiosos en el tiempo, influyendo en la satisfacción de los usuarios, constituyendo un clima laboral favorable, forjando un buen estado anímico de los integrantes, estableciendo interrelaciones personales, cuya comunicación debe ser fluida y efectiva.

El trabajo en equipo desarrolla la creatividad e innovación de las personas, donde se observa una actuación activa y dinámica, en cuyo ambiente laboral se practica la buena escucha mutua, dejando de lado las jerarquías, valorando las participaciones y opiniones; todas ellas orientadas a cumplir los objetivos de la organización. Siempre el trabajo en equipo logra reconocer las competencias, potencialidades, capacidades, debilidades, maneras de pensar y de afrontar diversas situaciones que se le presenta a cada integrante del equipo, todo ello, tiene como base el respeto, la tolerancia y la convivencia; posibilitando aprovechar de forma muy eficiente cada una de las ideas, que de forma individual y aislada no llegarían a impactar en las instituciones.

Paredes, (2011), realizó la investigación titulada: “*Cohesión de equipo de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos*”. Cuyo objetivo fue. Construir los instrumentos requeridos para evaluar el grado de cohesión de equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la UM.

Utilizó el método de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, de campo y transversal. Cuya población conformó 334 empleados, de los cuales se sacó la muestra de 211 integrantes. El autor arribó a la conclusión:

La investigación demostró, como resultado, que existe una relación lineal positiva y significativa de grado fuerte entre la variable cohesión de equipos de trabajo y la variable clima laboral.

Trabajos Nacionales

Quispe, (2015), realizó la investigación titulada: "*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*". Universidad Nacional José María Arguedas. Cuyo objetivo fue. Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. El método utilizado fue: Cuantitativo de tipo correlacional no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral. La investigación permitió identificar cuál es el grado de desempeño laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta tres dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Dicho autor concluyó en: (a) Se estableció la relación que hay entre los objetivos específicos y cada una de las dimensiones. (b) con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, La tabla 12 muestra la estadística de correlación, siendo 0.743, donde señala que existe una relación directa; positiva moderada; es decir, si se incrementa la relación en un mismo sentido, aumenta para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta, porque el resultado de la estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Por lo tanto, no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Monteza, (2016), realizó la investigación titulada. "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*". Universidad Nacional de Piura. Cuyo objetivo fue. Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral

de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. Dicho autor concluyó que:

El Rho Spearman señala que hay un vínculo directo y significativo de las variables, ya que el nivel de correlación es de 0.807; este coeficiente, luego de ser elevado al cuadrado, demuestra que la primera variable influencia en un 65.12% en la segunda variable, por ello, se acepta la hipótesis alterna.

El clima organizacional que presenta el Hospital Rural de Picota se halla en un nivel regular con un 65%, en un nivel adecuado en un 25% y un nivel inadecuado con un 10%.

El nivel de desempeño en el trabajo que se observa en los colaboradores del Hospital Rural de Picota, es de grado regular, con un 57%, un nivel alto 30%, y un nivel bajo un 13%.

Núñez & Delgado, (2016), realizó la investigación titulada. "*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado Boca del río, 2016*". Cuyo objetivo fue. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado Boca del Río, Tacna-Perú. En este trabajo de investigación el diseño utilizado fue el no experimental (por no manipularse la variable independiente), por el tiempo se trata de una investigación transversal debido a que se aplicará un cuestionario con la finalidad de obtener una muestra significativa de la población en un momento y tiempo específico. Según la finalidad es un diseño correlacional. Aplicativa, relacional y causal, debido a que se buscará la utilización u aplicación de los conocimientos o teorías existentes a través de la relación de variables, tanto del clima organizacional y el desempeño laboral. Dicho autor concluyó que:

(a) el clima organizacional en la Municipalidad del centro poblado Boca del Río, se caracteriza por ser regular, ya que se puede observar según las apreciaciones y percepciones de los mismos colaboradores que los funcionarios no muestran suficiente preocupación por las necesidades de los trabajadores, así como el ambiente físico entre otros aspectos.; (b) respecto al desempeño laboral en la Municipalidad del centro poblado Boca del Río se puede apreciar que es satisfactorio a pesar de que cuenta con un mínimo

de personal capacitado.; **(c)** el clima organizacional tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad del centro poblado Boca del Rio.; **(d)** existen diferencias entre el desempeño laboral y el nivel de estudios de los empleados de la Municipalidad del centro poblado Boca del Rio.; **(e)** en la investigación se ha comprobado estadísticamente que existe un grado de asociación o relación/dependencia entre la percepción del clima organizacional y la función o cargo que desempeña el colaborador de la Municipalidad.; **(f)** se ha demostrado estadísticamente que existe una relación de dependencia entre la percepción del clima organizacional y el nivel de estudios o grado de instrucción del empleado de la Municipalidad del centro poblado Boca del Rio.

Trabajos Locales

De la Cruz & Huamán, (2015), realizó la investigación titulada. “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*”. Cuyo objetivo fue. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015. El método utilizado fue el *deductivo*: Proceso mental que parte de lo general para llegar a lo particular; asimismo el método correlacional. Dicho autor concluyó en:

(a) el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica, 2015. La magnitud de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53,1% de casos, el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral, también es alto. **(b)** el contexto exterior tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación encontrada es de $r=58\%$ lo cual está asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 46,9% de casos el componente de ambiente

físico es alto, por lo que dicha relación es positiva media. En el 62,5% de casos el componente de actitudes y valores es alto.

Ayuque & Huamaní, (2014), realizó la investigación titulada. “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2014*”. Siendo el objetivo: Determinar la relación de Clima Organizacional con Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014. En este trabajo se aplicó el método Científico; porque conlleva ordenada y sistemáticamente al desarrollo del trabajo. El autor concluyó en:

(a) determinar que el Clima Organizacional tiene relación directamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014, en una $r= 34.1\%$ siendo una relación directa débil. (b) se determinó que el Clima Organizacional en su dimensión relaciones interpersonales se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014., en una $r=26.70\%$ siendo una relación directa débil.; (c) el Clima Organizacional en su dimensión sentido de pertenencia se relaciona estrechamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014; ; en una $r= 37.10\%$ que también es una relación directa débil; (d) el Clima Organizacional en su dimensión disponibilidad de recursos guarda relación directamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014; ; en una $r= 11.60\%$ que viene a ser también una relación directa muy débil.

1.3. Teorías vinculadas al tema

Paradigma Ecológico

La presente investigación considera el aporte del Paradigma Ecológico como sustento teórico, porque interpreta a la institución educativa como un ecosistema social humano, por reflejar en el contexto real una conexión compleja de elementos e interrelaciones sistematizadas que le dan forma y la

determinan. Se considera a esta propuesta teórica como integradora en torno a lo educativo. Apoya en la comprensión de situaciones pedagógicas y educativas, desde el contexto cultural, los requerimientos del entorno y cómo los elementos responden a ella, así como las diferentes formas de adaptación de cada individuo a su realidad, (Cabral, 2015). Así mismo, enfoca a los elementos; persona, grupo y medio ambiente como una tricotomía que influye en el proceso de formación integral de los educandos, quienes se favorecen o perjudican, según las condiciones que le ofrece su entorno.

El paradigma ecológico, fundamentalmente está centrado en brindar atención a cómo los individuos interactúan dentro y con su entorno; asimismo, concebir a la educación como un proceso de enseñanza – aprendizaje permanente que se da dentro de un contexto específico; por último, estar siempre analizando el ambiente del aula como una realidad que recibe influencia de otros entornos que se encuentren en constante interdependencia. Los estudiantes, muchas veces, aprenden de los modelos que observan en su entorno, si dentro del ambiente de aprendizaje, llámese el aula o fuera de ella, existe, por ejemplo, un adecuado clima laboral entre los docentes de una determinada institución, ellos asimilan de manera consciente o inconsciente, lo cual va contribuyendo a su formación integral, ya sea en los aspectos sociales, culturales, axiológicos, etc.

Teoría de la Neurociencia

El aporte de la Neurociencia, también constituye uno de los fundamentos teóricos de este estudio, ya que, como disciplina científica comprende diversas áreas, por ello, muchos investigadores denominan, las neurociencias, porque se ocupan de investigar varios aspectos del sistema nervioso: su estructura, sus funciones, las patologías y las bases moleculares, todo ello en relación con el cerebro.

Según Mc Lean, (1990), existe el Cerebro Triuno, cuya estructura cerebral comprende tres áreas, siendo la neocorteza o primer nivel, integrada

por el hemisferio derecho y el hemisferio izquierdo, este vincula al razonamiento lógico, a la función de los procesos analítico y sintético o de la desintegración de un todo en sus elementos; mientras que en el derecho ocurren los procesos de creatividad, imaginación y asociación, los cuales se relacionan con la probabilidad de observar globalidades y establecer relaciones espaciales.

El sistema límbico se refiere al nivel segundo, está localizado en la base de la neocorteza cerebral, lo cual tiene que ver con el sentir y desear; y como nivel tercero es el reptiliano, constituye el cerebro básico, en él se realizan todos los procesos vinculados a la ejercitación de hábitos, costumbres, rutinas, valores y los comportamientos propios de cada individuo.

Dentro del campo educativo, la Teoría del Cerebro Triuno tiene un impacto positivo, porque concibe a la persona como un ser multidisciplinario, una unidad integrada, ya que posee diversas capacidades, las que están interconectadas y complementarias, esta característica permite dar explicaciones sobre el comportamiento humano desde una visión integral u holística, donde su forma de sentir, pensar y actuar se integran, formando una unidad, lo cual influye en el desenvolvimiento de cada individuo, sea en su aspecto personal, laboral, profesional y/o social. Es así que las personas que laboran en el ámbito educativo deben de hacer uso de esas inteligencias múltiples y conocer las potencialidades de su cerebro para aprovechar toda su capacidad, para ello los directivos y docentes deben de generar ambientes diversos y favorables al aprendizaje de sus estudiantes y de los mismos docentes, siempre pensando en el desarrollo de los tres cerebros. Esto significa, que el clima laboral adecuado dentro de una institución educativa dará como resultado la elaboración de un currículo que nace de vivencias objetivas, unificadoras y significativas; asimismo la identificación estratégica del proceso de enseñanza – aprendizaje integrado, sea diverso y se articulen, es decir, tienen que estar involucrados en el cerebro triuno; el ambiente afectivo y psicológico en cada momento de aprendizaje debe ser de armonía,

calidez y de agrado; solo de esa manera, los estudiantes lograrán aprendizajes significativos, ya que ellos son la razón de existencia de una institución educativa.

Entonces, la principal labor de las denominadas neurociencias es esforzarse en explicar de qué manera, millones y millones de células nerviosas de cada individuo actúan en el encéfalo y cómo influyen en la producción de la conducta humana y de cómo, a su vez, estas células reciben influencia del ambiente externo, considerando la conducta de otras personas que la rodean, (Jessel, Kandel, & Schwartz, 1997).

La teoría de las relaciones humanas

Asimismo, otro sustento teórico del presente trabajo de investigación es la teoría de las relaciones humanas, porque se considera como una nueva visión que responde a los cambios actuales que viene experimentando la sociedad, ya sean al interior de las organizaciones o instituciones, en este caso educativas; se enfoca en comprender la naturaleza del hombre como una integridad, en la que confluyen una diversidad de capacidades, por ello esta teoría ve al empleado como un ser social integral, no es un ente productivo económicamente; el trabajador posee sentimientos, anhelos, sensaciones, temores y múltiples necesidades que de alguna manera u otra le impulsan a alcanzar determinados objetivos y metas, donde aprovecha la oportunidad de hacer uso de alguna forma de su liderazgo y aplicar las normas establecidas del grupo de pertenencia, para que se autodetermine o autorealice contribuyendo al desarrollo de la institución donde labora orientado a que su trabajo sea cada vez más productivo.

El enfoque de las relaciones humanas o humanista no deja de lado el objetivo esencial de los aportes teóricos clásicos, lo cual se sintetiza en la adquisición de mayores niveles de productividad; esto, por supuesto, sin soslayar aquellos factores psicológicos y sociales que pueden determinar, en gran parte, el nivel de producción y el estado de satisfacción laboral de los trabajadores (Marín, Melgar, & Castaño, 1989).

Trabajo En Equipo

Definición

Para definir esta expresión, recurrimos a Gutiérrez, (2010), quien señala que el trabajo en equipo es un elemento de vital importancia que sirve para la implementación exitosa de una determinada organización de gestión, de esta manera se logra la realización participativa y comprometida de los integrantes de una institución o empresa, cuya intención es lograr los objetivos previamente establecidos. La expresión trabajo en equipo se refiere a cómo se organiza el trabajo, es decir, en el lugar que hay desempeño laboral.

Es importante partir de cuestiones elementales como lo ya señalado; en toda organización, siempre, deberá estar presente el trabajo en equipo, porque el éxito dependerá, mayormente, de la interacción de los integrantes con los demás, y principalmente del aporte de cada uno de ellos desde sus fortalezas que poseen; en este proceso interactivo los elementos fundamentales son: el compromiso de los integrantes de la institución y la comunicación. Es preciso destacar algunas condiciones para que el trabajo en equipo sea óptimo; como por ejemplo, con respecto al líder, este debe conocer a su grupo de trabajo, así mismo tener información teórica del significado e importancia del trabajo en equipo, ello le permite promover mejorar e innovar algunas tareas, de manera permanente; orienta adecuadamente a los equipos, acción que realiza como producto de su constante capacitación y articulación con su práctica como líder; también realiza de manera organizada y planificada las acciones de seguimiento y monitoreo, en la que busca la mejor oportunidad para motivar y estimular hacia la realización del trabajo en equipo, antes que realizar observaciones irrelevantes o llegar a extremos, como la aplicación de amonestaciones o sanciones que a nada productivo conllevan. Con respecto a los integrantes del grupo, las condiciones se dan, especialmente, en relación al autoreconocimiento de sus funciones, su compromiso ético y el nivel de involucramiento a favor de la conducción de su institución (Guerrero & Collazos, 2000).

Grupos y equipos

Las exigencias y necesidades de la realidad actual obligan a las instituciones a reformular y reorientar sus organizaciones, dando mayor énfasis a la velocidad y flexibilidad con respecto al trabajo, por ello es importante pensar en la administración y operación con efectividad de los grupos y equipos de trabajo; el ritmo acelerado de la ciencia y la tecnología no permite detenernos ni pensar en el pasado, contrariamente a ello, nos brinda la oportunidad de contar y hacer uso de recursos que agilicen, por ejemplo, la comunicación o el manejo de información, entre otros. En consecuencia, se requiere cambiar la mentalidad y actitud de todos los involucrados del trabajo en equipo, darse cuenta que la tarea individual contribuye, por lo que es de vital importancia; para lograr esto se requiere poner en práctica habilidades de manejo grupal fuertes y tener la suficiente capacidad de trabajar con sentido exitoso, dichas cualidades beneficiarán en la construcción del capital humano dentro de una determinada organización. (Martínez, 2007).

Diferencias entre grupo de trabajo y equipo de trabajo

El término grupo y equipo, aparentemente, a veces se podría considerar como sinónimos relativos, pero, haciendo un análisis relacionado al ámbito laboral, considerando sus objetivos que persiguen cada uno de ellos, y principalmente, según el tipo de colectividad que se requiere para que la institución avance óptimamente, esos términos poseen marcadas diferencias, las cuales se comenzará a identificarlos, de manera que se use con propiedad y se evite caer en problemas de carácter semántico. (Martínez, 2007).

Se percibe al grupo como el conjunto de muchas personas unidas con el afán de lograr un objetivo específico; mientras que el equipo viene a ser la conformación de individuos que contribuyen con sus conocimientos y experiencias el logro del objetivo trazado en común, para lo cual se basa en el aporte equitativo de quienes lo integran (Monterrey, 2012).

Así, por ejemplo, en un equipo de fútbol, el entrenador promueve que los jugadores se relacionen bienamente y destaca las cualidades de cada uno de

ellos; como el arquero no cumple las mismas acciones o funciones que el defensa. En cambio, en grupos amicales existe individualismo entre ellos y ninguno depende del otro, pero sí, intercambian ciertas peculiaridades o motivaciones en común que los hace permanecer unidos. Por ello, Ziglar, (2010), manifiesta que: los individuos hacen goles, pero los equipos logran ganar partidos.

Para manejar adecuadamente el concepto de grupo y equipo es necesario realizar una comparación de sus características de la siguiente manera: en el grupo hay un líder, no está cohesionado, el individualismo hace que nadie dependa de nadie, los resultados se dan en función a cada integrante; es decir, sus funciones son casi homogéneas. Mientras, que en un equipo, el liderazgo equitativo reemplaza al líder del grupo; hay unidad entre los integrantes, el trabajo es equitativo; por tanto, existe dependencia entre el uno y otro, cuyos resultados se dan en conjunto; se preocupa por el estado emocional de los miembros, estos cumplen funciones de su dominio, por ello son heterogéneas. (Rosas, 2001).

Dada esta referencia, y por la característica que posee esta investigación, la balanza se inclina hacia el trabajo en equipo, sin embargo, es importante señalar que el logro de las metas dentro de una institución es gracias al trabajo en equipo o en grupo, pero para obtener resultados satisfactorios, sin críticas ni comparaciones de que alguien hizo más o menos, es necesario incidir en la práctica del trabajo en equipo, en la que el líder o líderes tienen la responsabilidad de realizar acciones y decisiones que conlleven al funcionamiento de su organización, estableciendo desde un inicio los roles que deben cumplir cada uno de sus implicados.

En resumen, las siguientes expresiones resaltan la importancia del trabajo en equipo: es mejor trabajar en equipo, porque fracciona el trabajo y reproduce los resultados. Entonces trabajar en equipo no es una cualidad adquirida, es más bien, una decisión voluntaria y consciente que se va construyendo nexos de confianza centrados en la vulnerabilidad humana que demuestran los miembros del equipo; ante sus limitaciones, temores, y

dificultades (Patrick Lencioni). Sólo se sostiene una civilización, si la mayoría brinda su contribución al esfuerzo; en cambio, si todos buscan disfrutar del fruto, la civilización se hunde (Ortega y Gasset); en (Santos, 2011).

Formación del equipo

Para la formación del equipo o equipos de trabajo, se debe aplicar estrategias socializadoras con la intención de integrar a todo el grupo; como juego de roles, intercambio de experiencias, trabajos lúdicos, diálogos, entre otros; seguidamente a ello, se procede a designar al líder. En línea con las propuestas del Ministerio de Educación en el Perú (Ministerio de Educación, 2015), es necesario que el líder educativo sea capaz de promover la colaboración de los grupos, así como de promover estados de ánimo de motivación, laboriosidad y ambición por la calidad de la educación. Para que esto ocurra se plantea que es fundamental la gestión de calidad (coordinación y eficiencia), la creación de climas escolares positivos, el manejo de la crisis (resolución y compromisos), y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional. (Rojas & Gaspar, 2006).

Requisitos para el logro de trabajo en equipo

Por regla general, toda organización institucional, especialmente en el campo educativo, tienen que asumir con tres requisitos importantes para lograr el ansiado trabajo en equipo, siendo estos: el objetivo común, criterio de pertenencia y normas de convivencia.

La mejor forma de estructurar bien una institución es estableciendo los objetivos que involucren a todos; estos deben ser claros, logrables y realistas, si es posible redactarlos con un lenguaje sencillo y fácil de comprender y darlos a conocer de manera oportuna, caso contrario, es posible la generación de conflictos innecesarios y falta de coordinación que posteriormente pueden tener efectos negativos; es importante lograr que los integrantes sientan ser parte de un equipo sólido orientado al trabajo con resultados o productivo, todo ello se refiere al criterio de pertenencia; asimismo, es de vital importancia establecer y cumplir reglas, denominadas normas de convivencia, las que ayudarán a direccionar, controlar y

supervisar el trabajo, por medio de la distribución de roles, asignación de tareas específicas, entre otros; cabe señalar que estos roles se orientan a dos áreas claves que se describen a continuación: la primera, se preocupa en garantizar el logro de los objetivos propuestos; lo cual se centra en la división del trabajo que corresponde a cada miembro, distribución de la autoridad y de los procedimientos que se deben seguir para la resolución oportuna de conflictos, mientras que la segunda, sirve para garantizar la satisfacción laboral personal y los niveles de los miembros, cuyo objetivo es la formulación de roles precisos sobre cómo recompensar a la contribución o aporte de los miembros, así también, sirve para normar algunos puntos claves referente a la comunicación formal e informal que conduzcan a obtener nexos de unidad y ayuda mutua. (Martínez, 2007).

Establecer y aclarar objetivos

Por naturaleza social las personas experimentan diversas relaciones interpersonales en su diario vivir, éstas se tornan positivas cuando un determinado grupo tiene bien claros y establecidos sus objetivos en común y por lo mismo, sus metas a lograr. La contribución de cada miembro integrante del grupo es según su participación, lo cual es valorada como tal. La interacción grupal es garantía para lograr los esperados cambios de actitud ante el trabajo y el adecuado desempeño del rol que corresponde a cada miembro, siempre en cuando, trabaje sin dejar de vista los objetivos y sus metas establecidas por el grupo. (Martínez, 2007).

Participación y buenas relaciones interpersonales

Todos esperan adecuado funcionamiento, organización y conducción de una institución, por lo tanto, es necesario que al interior del equipo existan niveles adecuados de participación activa y dinámica, un alto compromiso de trabajo productivo y un clima institucional donde se respire aire de respeto mutuo, donde haya confianza y seguridad, todo ello que vaya a favor de la conservación de las adecuadas interrelaciones personales, solo así obtener que el equipo demuestre interés y motivación para llevar adelante dicho proyecto. (Guerrero & Collazos, 2000).

Comunicación y manejo de conflictos

Las personas durante su interacción social con los demás, van experimentando o enfrentándose a un sinnúmero de conflictos, comprendidos como situaciones problemáticas incompatibles y de pugnas originados por diversos motivos razonables o no; de ahí que, es recomendable e importante comprender al conflicto como un hecho inherente propia de los humanos, como un fenómeno natural y un suceso de posibilidad hacia lo positivo, sin embargo, pueden representar obstáculos que afectan en normal cumplimiento o desarrollo de las tareas programadas, por ello la comunicación constituye un elemento esencial que sirve para viabilizar la concreción de los proyectos, siendo, por supuesto, el líder quien debe encaminar a la solución de los posibles conflictos, para lograr el bien común sin dejar de lado el sostenimiento de un clima favorable. Por eso se afirma que la comunicación construye conocimientos en plena interacción social. Al respecto, Halliday, (1993), manifiesta que, el lenguaje no es un dominio del conocimiento. El lenguaje es una condición para la cognición humana, es decir, que gracias al lenguaje las actividades acumuladas en experiencias se convierten en conocimientos. Es preciso relacionar este aporte con la comunicación; entonces, no hay mejor manera de solucionar conflictos con sabiduría e inteligencia por medio del uso adecuado de la comunicación.

La cohesión, satisfacción e indicadores de cooperación del trabajo en equipo

Similar a la cohesión que debe existir en el trabajo grupal que realizan los estudiantes, la cohesión del trabajo en equipo de los docentes es muy ventajoso, porque está estructurado y tiene funcionalidad, la cohesión permite alcanzar las metas más rápida y satisfactoriamente. La cohesión facilita a demostrar pertenencia o identidad, denominada membresía; cada esfuerzo realizado busca lograr resultados compartidos, y es fácil la identificación de los integrantes con los objetivos planteados. Los miembros que conforman el equipo, cada vez se sienten más atraídos mutuamente, se resisten a abandonar, están motivados moralmente. La atracción

interpersonal, la comunicación horizontal, las interrelaciones vinculados con el trabajo y la influencia interpersonal forman la estructura esencial en el funcionamiento del equipo (Rosas, 2001).

En cuanto a la satisfacción, juntamente con la cohesión, ambas permanecen relacionadas, ya que las personas se van integrando al equipo con el afán de buscar su propia satisfacción individual. Por ejemplo, si en un equipo los integrantes mantienen buenas relaciones y practican una comunicación permanente, estas constituyen los índices de la cohesión y el nivel de bienestar o satisfacción que experimentan.

Rosas, (2001), presenta cuatro indicadores fundamentales para valorar la cohesión dentro de los grupos: Unidad de los integrantes que conforma el grupo, Unidad hacia el grupo, Motivación de los participantes con la intención de laborar en grupo y Unificar esfuerzos para alcanzar la obtención de los objetivos e intereses común al grupo.

Se debe considerar estos mismos indicadores fundamentales en la valoración de la cohesión dentro de los equipos de trabajo de los docentes; ya que la cohesión es una condición importante y necesaria para el logro del trabajo cooperativo dentro de las instituciones educativas.

Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

Durante la ejecución del trabajo en equipo siempre se ha observado que existen muchas ventajas, que favorecen el desenvolvimiento del individuo, así como de la institución u organización.

Ventajas para el individuo:

El trabajo en equipo, con respecto al individuo, logra satisfacer la necesidad de adherirse a la organización, disminuye la inseguridad personal, brinda facilidades para desarrollarse personal y profesionalmente, y estimula el sentido creativo e innovador.

En este proceso existen ventajas y desventajas; por lo que se podría decir que el trabajo en equipo no es fácil, lo que se desea es que un equipo llegue a madurar, por ello hay necesidad de que pase por diversas etapas para transformarse en equipos sólidos y que sean productivos; por otro lado,

es necesario mencionar algunas desventajas posibles de presentarse en un equipo de trabajo:

Ocupa un buen tiempo de trabajo, un integrante del equipo está en condiciones de conducir a los demás miembros, es posible la existencia de procesos que influyan en la calidad de las decisiones tomadas y resolución de conflictos, desarrollo de normas según interés individuales, surgimiento de objetivos contrarios a los definidos y rechazo o menosprecio hacia determinados miembros con ciertas debilidades.

Se podrían señalar pocas desventajas en el trabajo en equipo, por ejemplo es natural que al procurar organizar un equipo de trabajo, siempre habrá algunas discrepancias o conflictos al interior, entonces, lo que se quiere es minimizar las desventajas, eso tiene que ver con el estilo de liderazgo. (Palomo, 2011).

Ventajas para la organización

Las ventajas según Palomo, (2011), son: El aumento en el grado de productividad; La comunicación es mejor; Contribuye al clima organizacional. Las tareas difíciles se realizan con mayor éxito; Brinda facilidades para realizar mejor la conducción, control y monitoreo; Brinda a sus trabajadores un enfoque social novedoso; Favorece la participación de nuevos integrantes. Ayuda la buena planificación; Mejora la satisfacción laboral de sus miembros.

Dimensiones del trabajo en equipo

Identidad:

El vocablo identidad **proviene del latín** “identitas” y este de “idem”, significa “lo mismo”. Entonces, identidad, refiere a las peculiaridades, **atributos o características que posee una persona, incluso de un grupo que alcanzan diferenciarse de los demás.** Identidad, es también esa percepción que quien se tiene sobre sí mismo o misma, en relación con otras personas; asimismo la identidad se preocupa en encaminar y conducir una comunidad fijando así sus **requerimientos, actividades, inclinaciones, gustos o costumbres que** los identifica y los diferencia (Venemedia, 2014).

La identidad, en contextos actuales por la que se atraviesa, se concibe desde la propuesta de un enfoque teórico integrador, también llamado como Enfoque Cultural de Identidad, es integrador porque incluye lo individual, así como lo colectivo, y lo hace dialécticamente, es decir que, este enfoque da a entender la producción de la cultura, cuidando el equilibrio estructural y de qué manera los elementos vinculados, tanto con la cultura y cómo el sistema social influyen en cuestiones de iniciación en los distintos momentos de la vida (Vera & Valenzuela, 2012).

Los mismos autores Vera & Valenzuela, (2012), sostienen que la identidad se da principalmente en los tres niveles, estas son:

Identidad social:

Es la postura que un individuo posee o se reconoce al interior de una organización social que integra. Esta forma de identificación apoya a las personas a identificar su práctica de valores, creencias, costumbres, estereotipos, atracciones, grupo social, poder económico, prejuicios, género y entre otros elementos que sobrellevan, incluso, la diferencia de otros individuos.

Identidad personal:

Es el reconocimiento como ser individual y luego como ser social, deriva de las bases que nacen en la familia, cómo fue criado, qué valores se han inculcado, qué costumbres se practican, entre otros; los que reciben influencias externas que van a diferenciar a asemejar de los otros que rodean al individuo. Por tanto, si una persona se identifica como una individualidad, también podrá llevar a cabo la formación de su identidad social.

Identidad del yo:

Relacionado con el sentido subjetivo de continuidad.

Es preciso resaltar que varios rasgos que perfilan la identidad de un ser humano a veces, responden a características innatas o hereditarias de la persona, sin embargo, determinados rasgos que le caracteriza a cada persona obedece a la influencia del ambiente social de su entorno como efecto de sus experiencias adquiridas durante el tiempo de su vida.

Es posible localizar algunas formas de identidad con respecto a la personalidad de un individuo, se incluye a la identidad cultural, se vincula con las características culturales de un grupo, comprende las creencias, costumbres, ideologías, comportamientos, tradiciones, valores que es propio de una determinada comunidad, lo cual permiten ser identificados de los demás; entonces, la identidad personal, es la que tiene cada ser humano, a partir del nombre y apellido que se le otorga; por otro lado, la identidad nacional, se refiere a la inclinación sentimental de identidad que adquiere cada persona que pertenece a una un determinado territorio, capaz de incluir aspectos culturales y lingüísticos; asimismo, se tiene la identidad de género, lo cual posibilita al individuo, a identificarse y diferenciarse según su característica sexual.

Ejecución

Como parte de una de las dimensiones del trabajo en equipo, la ejecución es, simplemente poner en práctica lo que ya está planificado o es un mecanismo en el cual se ejecuta lo establecido en la planificación, iniciando de los resultados adquiridos en la investigación, se pretende alcanzar los objetivos propuestos. (Ander - Egg, 2003).

Mientras que Gerstner, (2004), indica que la ejecución es realizar el trabajo o hacer que lo programado se desarrolle, esta habilidad es la que mínimamente aprecia un líder de negocios eficaz. El proceso de análisis y las estrategias elegidas son de escaso valor para la organización, salvo que se puedan implementar las estrategias.

Así, la ejecución procura convertir estrategias de trabajo en planes de acción y evaluar los resultados. Una ejecución óptima permite esbozar metas a corto plazo, posibles de medirse y asignar responsabilidades a la gente de ellas. Una ejecución eficaz se sustenta en tres características; siendo estos, los procesos de primer nivel, claridad estratégica y una cultura exigente en cuanto al desempeño.

Resolución

Resolución es el proceso, mediante el cual se puede identificar los síntomas que indican la presencia de alguna dificultad, anomalía u obstáculo en el desarrollo regular de una tarea; acopiar informaciones importantes para solucionar las dificultades encontradas y seleccionar e implementar las mejores propuestas de solución, ya sea individual o grupalmente (Torrelles, 2011).

Cada realidad problemática es una opción que se les presenta a las personas y aprovechar de estas para que tengan capacidad de cambiar y comprometerse a mejorar constantemente su entorno, de manera activa y dinámica, además lograr aprendizajes de todo ello.

Si se aplica al campo laboral, la oportuna solución de los problemas, ello mantiene un buen desarrollo de las acciones, tareas o procesos, y prepararse para hacerle frente de forma adecuada los obstáculos que con frecuencia devienen durante la ejecución de un trabajo o tarea planificada.

Hay necesidad de resaltar las competencias de la dimensión Resolución, siendo las siguientes: primero; recoger, estructurar y reflexionar sobre la información que tiene que resolver el conflicto identificado; seguido de ello, se debe aplicar propuestas para solucionar los problemas; finalmente, resolver dificultades de índole interpersonal. (Torrelles, 2011).

El clima laboral

Con respecto al clima laboral Fernández & Sánchez, (1996), indican que se toma en cuenta como una introducción el estudio de (Halpin & Croft, 1963), con respecto al clima en las organizaciones escolares.

Cornell, (1995), define al clima laboral como un conglomerado de las percepciones propias de los individuos que conforman la organización. Aunque este constructo, tal como es, no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández & Sánchez, 1996).

Definición de clima laboral

Muchos autores coinciden en dar definiciones sobre el clima laboral, lo cual se sintetiza en los siguientes términos: es el ambiente o entorno humano y físico, en el que se logra desarrollar la labor cotidiana, lo cual tiene

influencia en la satisfacción laboral, y por lo tanto, en la productividad, (Fernández & Sánchez, 1996). Tiene que ver con la capacidad de "saber hacer" del o los directivos, con la forma de comportamiento de los individuos, con sus estilos de trabajo y de interrelacionarse de manera comprometida a favor de la institución, con los materiales y recursos que se emplean, por lo mismo, con la propia actividad que realizan cada cual.

Si se obtiene un adecuado clima laboral, este se dirige al logro de los objetivos planteados, por lo contrario, un clima inadecuado deteriora aquel espacio de trabajo, que quizás, se forjó con dificultad, originando cuestiones de conflicto interno, desagrado, lo cual resulta un **bajo rendimiento** laboral.

Dimensiones del clima laboral

Comunicación

La dimensión comunicación es uno de los aspectos más principales que orienta la forma cómo debería funcionar una empresa. Toda organización, debe considerar relevante, al interior de su sistema organizativo la comunicación e información, que activen los procesos internos propios de la entidad y que requieran proyectar hacia su espacio de influencia. La práctica de los procesos de comunicaciones al interior de una institución generan la actuación, la unidad y la convivencia dentro del marco del clima laboral, en el que, el ejercicio de funciones cobra sentido y la valoración de las capacidades grupales e individuales, (Sayazo, 2005).

Es así que la comunicación como un elemento importante dentro de las relaciones interpersonales juega un rol decisivo al interior de la organización de una institución, porque el medio principal de acercamiento entre los integrantes del equipo, el intercambio de experiencias que se suman a la obtención de los objetivos establecidos, entre otros similares, se da gracias a la comunicación. A demás, como mencionan Hellriegel y Colbs (1999), las personas buscan incrementar su propio bienestar, convirtiéndose en ser más productivo al momento de practicar una comunicación directa-interpersonal eficaz, generando un clima laboral agradable. Lo que admite originar y encaminar los cambios necesarios que respondan las exigencias de este mundo actual y futuro con eficacia (Navarro & Santillán, 2007).

Como es ya conocido y natural, en la gran cantidad de empresas o instituciones, siempre se presentan situaciones conflictivas, atribuyéndose estos a la inadecuada comunicación que hay entre los sujetos y la interferencia de la relación laboral con las actitudes personales o personalistas. Ignorar esta realidad, conlleva a unas interrelaciones personales que se desenvuelven en base a rumores y supuestos que desordenan y /o limitan toda intención de comunicación, (Sayazo, 2005).

Más adelante, Sayaso, (2005), señala que la falta de estrategias comunicativas dentro de la organización, la carencia de medios o el sub uso de los mismos, origina retraso en los pasos y ejecución de las tareas, atraso en las respuestas y mala información referente a las políticas; todo ello, no permite una real interacción de los miembros al interior del equipo.

Hoy en día, las organizaciones humanas ya comprenden el valor de la comunicación y de la información como recursos estratégicos que favorecen el desarrollo y la supervivencia en un mundo tan cambiante, altamente competitivo y de mucha apertura, en donde, muchas veces, un sistema mental hermético, esquivo o fragmentado no permite tomar decisiones; la confrontación, el diálogo sincero y armónico, el reconocimiento de conductas individuales y colectivas que deben existir en una organización.

La satisfacción laboral como resultado del clima.

Es complicado construir un ambiente de clima favorable para que un servidor se desenvuelva como tal, mediante su propio trabajo y hallarse contento las funciones que cumple, este hecho se va tornando en materia de interés, no solamente de los analistas del comportamiento, sino de los mismos líderes. Entonces, hay satisfacción laboral en la medida que el clima sea favorable

También, el concepto de satisfacción laboral es tarea de vital preocupación en estos tiempos actuales por constituirse en productos de las relaciones organizacionales que exteriorizan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales. Palma, citado por (Calderón, Murillo, & Torres, 2003).

Existen muchos estudiosos, quienes se preocuparon por definir la satisfacción laboral dentro del marco del buen clima laboral.

Locke, (1984), define como la adquisición de un buen nivel emocional positivo o placentero resultante de la sensación subjetiva de las vivencias laborales de las personas.

Por otro lado, la satisfacción laboral se concibe como una postura positiva frente al trabajo, considerando que dichas posturas son efecto de un enfoque tridimensional y lo conforman la dimensión afectiva, cognitiva y actitudinal.

En cuanto a la dimensión afectiva Newstrom & Davis, (1999), proponen dos modelos: el unidimensional, trata de la actitud hacia el trabajo en forma general. El modelo multidimensional, engloba diferentes elementos o sub dimensiones concretos del trabajo.

Es indispensable sostener la relación directa que hay entre satisfacción laboral y aspectos de desempeño, pues se reconoce la relación de causa – efecto entre el clima organizacional y las actitudes positivas y negativas de la persona dentro de su centro de trabajo.

Los individuos tenemos la capacidad de captar con exactitud lo satisfactorio, lo agradable y motivante de encontrarse en el centro de labor con las personas que se llevan bien y se entienden. Generar una atmósfera agradable, en la que haya lazos de vínculos horizontales es indispensable, así como lo es, por ejemplo, el oxígeno que da vida y depende de él, el correcto trabajo del órgano pulmonar, lo que permite la realización de una buena respiración, sino se produce la asfixia inevitablemente. Para terminar, Sayazo, (2005), sostiene que, si el directivo de la empresa se empodera de la función de líder comprometido con la obtención de sus intereses, determinando un clima laboral sano, proyecta en sus trabajadores un sentir de complacencia y similar compromiso, ya que de forma colectiva conducen su realización en una misma dirección.

Motivación

Los seres humanos viven y se desarrollan satisfaciendo sus necesidades principales que garanticen su existencia, como la alimentación,

agua, sueño, respiración, aunque hayan necesidades, si bien, son importantes se puede prescindir de alguna de ellas, por ejemplo de la necesidad de la tecnología. Si una persona tiene necesidad de algo, esto se puede interpretar como una carencia, es decir, que algo requiere, por lo menos en esos momentos. Conocer el significado de necesidades es vital por ciertas razones; es importante para una mejor comprensión de nuestras formas de comportarnos, así como el de los demás. Las diferentes necesidades, también son posibles ser interpretadas como motivaciones, es decir lo que nos moviliza a actuar de manera determinada o realizar alguna actividad (Kossen, 1995).

Pues bien, la palabra motivar, deviene etimológicamente del mismo mover. Motivar va más allá de brindar recomendaciones discursivas a una persona o al grupo, a veces brindándoles indicaciones para el cambio de actitud, todo ello de manera subjetiva e improductiva.

Por ello se cita a Kossen, (1995), quien define motivación como: aquellos diversos impulsos que suceden internamente o las fuerzas del medio externo, que estimula a las personas a demostrar comportamientos específicos.

Algunos estudiosos sostienen que la motivación viene a ser un rasgo intrínseco, nace de la misma persona o está presente en ella y se da según las responsabilidades que asume, sin embargo, es necesario considerar que la motivación obedece también, a estímulos externos o extrínsecos de la persona. En suma, los miembros de una organización deben alejarse de la indiferencia y las instituciones tienen la gran responsabilidad de hacer mucho para que sus integrantes trabajen manteniendo altos grados de motivación. No obstante, es necesario estar convencido conscientemente, de que no todas las personas actúan con la misma reacción a los estímulos o motivaciones del mismo modo; así lo menciona (Frankl, 1945); un individuo está en condiciones de optar una actitud personal con la que hará frente su realidad, pues, es una decisión subjetiva, por ello, la motivación proviene del interior de cada persona.

Para varias instituciones, entre ellas las educativas, es de vital preocupación buscar las mejores estrategias para lograr que sus

trabajadores o empleados estén motivados. La mejor metodología para sostener motivados a sus empleados es reflexionar conjuntamente y de manera individualizada, identificando los aspectos que más valoran en un determinado tiempo y espacio, investigar qué es lo que trata de encontrar ese instante de su vida, o sea, qué es lo que le provoca animación o algo que haga sentir mucho mejor consigo mismos. Apoyarlos a localizar la conexión de sus expectativas con las de la organización, (Zepeda, 1999).

No es demás identificar algunos recursos motivadores que pueden ser utilizados por las instituciones o empresas; las que proponen, (Peiró & Fernando, 1996). En primer lugar, menciona al factor dinero; como un bien más valorado de toda actividad laboral, todos lo desean, porque proporciona la adquisición de otros bienes materiales; además, constituye la unidad de valor social, ya que, brinda estatus y prestigio social; en segundo término está la estabilidad en el empleo, también muy valorada, ya que permite disponer de ingresos durante toda la vida y por lo general, las personas planifican su vida fuera del trabajo, sin embargo, este recurso a más de ser motivación para el trabajador, puede conducir a la rutina y al no esfuerzo que afectaría el cumplimiento de las metas. En tercer lugar, se halla las condiciones de trabajo, siendo otro aspecto importante de una empresa o institución; la única actividad que llegó a dignificar al ser humano es el trabajo; por lo tanto, sus condiciones en la que se desenvuelven representan un amplio rango de circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo para fomentar y mantener el desarrollo de un clima laboral adecuado.

Por otro lado, también, como factor motivante del trabajo en equipo es mantener en equilibrio los conocimientos, habilidades, competencias y destrezas del trabajador y de aquellos que requieran el puesto; es decir, que no se consigne como una tarea complicada y rutinaria, en la que el trabajador se dificulte realizarla, ni tampoco que sea una tarea demasiado simple que sea tediosa y llegue a aburrirle, (Zepeda, 1999).

Liderazgo

Cabe señalar la diferencia existente entre liderazgo y líder, si bien es cierto, ambos términos se relacionan; sin embargo, al primero se le considera

como un proceso y al segundo, como a una persona. Por tanto, visto como un proceso, se define el liderazgo como aquel momento en el cual una persona logra que acontezca un cambio importante. Este **cambio** involucra y moviliza a otras personas; el líder es capaz de comprender las motivaciones que dinamizan a los individuos a actuar de una manera específica. Tiene la capacidad de estimular, ilusionar en la labor de lograr algún objetivo (SENATI, 2013).

Descubrimiento personal para desarrollar la competencia de liderazgo

El liderazgo como un arte necesita de la combinación de las habilidades cognitivas y de la emoción; lo cual, el hombre utiliza en un momento determinado de su vida y la mejor manera de hacerlo es reconociendo las propias capacidades y debilidades que posee cada persona, es decir, hacer una retrospectiva de la historia de liderazgo personal; en función al Yo ideal o la persona que queremos ser. El Yo real; reconocer las verdaderas fortalezas y debilidades personales; evitar la autocomplacencia o los autoengaños. Recordar lo que la gente dice de cada persona, los halagos o críticas. El tercer descubrimiento es contar con la agenda de aprendizaje; es un mapa de camino que se desea recorrer, un programa que ayude a tener las fortalezas para disminuir las limitaciones, de este modo fortalecer el liderazgo. Deben ser propios de cada persona y no forzados desde el exterior. Además, deben ser viables y escalonados, es decir, por etapas y pasos. Como último logro, desarrollar relaciones de apoyo y confianza que posibiliten transformación o mejora; debe ser parte de todo el proceso. Las relaciones con los demás ayudan al aprendizaje, brindando contención, apoyo, confianza y aliento. Solo en interacción con los demás miembros se desarrollará la capacidad de liderazgo (MINEDU - IPNM, 2016).

Docencia y liderazgo

El Marco de Buen Desempeño Docente, Ministerio de Educación del Perú, (2014), señala que la escuela debe orientarse hacia el logro de los aprendizajes fundamentales, y para ello docentes y directivos deben asumir un rol de liderazgo y responsabilidad hacia la tarea. Esto obliga a promover el pensamiento complejo (creativo y crítico) de los estudiantes, el

reconocimiento positivo de la diversidad, y una coexistencia incluyente y acogedora determine sus relaciones con la comunidad sobre el fomento del respeto por la cultura y la participación de los padres y madres de familia, así como de otros actores de la localidad.

La docencia se sustenta en tres dimensiones fundamentales; la pedagógica, cultural y política, las que permiten que el docente tenga una clara función de liderazgo. La pedagógica implica manejar criterios multidisciplinares e interculturales en el reconocimiento de la existencia de distintas maneras de enseñar y aprender; tener liderazgo motivacional, para despertar el interés de los estudiantes de aprender en grupos heterogéneos; tender lazos personales con los estudiantes, respetando su mundo interior y fomentando adecuadas relaciones interpersonales entre ellos. En cuanto a la dimensión cultural docente, es la obtención y renovación incesante de conocimientos de su contexto para afrontar los retos económicos, políticos, sociales y culturales; a su vez emplearlos pertinentemente en la formación de sus estudiantes. Asimismo, el aspecto político tiene que ver con el nivel de compromiso del profesor a favor de sus pupilos para formarlos con personalidad y ciudadanía capaces contribuir al desarrollo de su contexto desde un enfoque de justicia social, equidad y conservación del medio ambiente.

Para realizar un estudio de liderazgo en el campo educativo es de suma relevancia considerar los aportes de Fusarelli & Militelli, (2012), quienes manifiestan que el liderazgo de docentes y directivos debe poder observarse tanto en la gestión de la institucional, como en la amplia tarea de docencia. Para ello los y las docentes deben desarrollar destrezas cognitivas, afectivas y sociales que le hagan sentir bien preparados para orientar su propio liderazgo mientras que se fomenta el liderazgo de los/las estudiantes y toda la comunidad o familia educativa, dentro y fuera de la escuela.

Una de las formas de expresión del liderazgo es la toma de decisiones oportunas, para asumir, impulsar y desarrollar cultura actual dentro de las escuelas. En cuanto al liderazgo de la plana directiva se considera como un agente muy prioritario, quienes determinan y desarrollan planes para la mejora de las instituciones educativas. Los paradigmas de liderazgos más

significativos y actuales para promocionar acciones novedosas en las instituciones educativas son: el modelo transformacional, de armonía emocional, de colaboración y distribuido. Todos ellos perciben al liderazgo como una integración de diversas realidades socioemocionales, que localizan en el centro de su identidad las cuestiones emociones y las exigencias de los individuos que integran una organización, participando activamente y contribuyendo al desarrollo integral de los demás integrantes de la escuela (Medina & Gómez, 2014).

Liderazgo transformacional y distribuido

Con respecto a la tipología y evolución de liderazgo, la presente investigación deja de lado modelos clásicos, el de tipo instructivo y liderazgo en relación a la función que cumple el líder; dando así, mayor peso a la propuesta actual, siendo, liderazgo de tipo transformacional y distribuido.

El concepto de liderazgo transformacional fue planteado originalmente a partir de las siguientes dimensiones, (Bass, 1985):

El primer término, tener carisma e influencia capaz de inspirar confianza e identificación con la organización. Seguido a ello, la capacidad de visión para formular una misión dirigida al cumplimiento de los objetivos. Luego, consideración individual; un líder requiere ser empático, tener escucha activa, saber dialogar y prestarle atención a los demás. Asimismo, inclinación hacia lo intelectual; motiva el razonamiento de sus pares, su intelecto influye en la solución de problemas de índole pedagógico, técnico, de relaciones, práctica de valores y las formas de comportamiento. Por último, el líder transformacional debe tener la capacidad para motivar, se constituyen en apoyo intelectual y emocional

Llevado al campo educativo, el liderazgo transformacional se resume en tres constructos: habilidad del equipo directivo para promover la práctica del colegiado; el logro de metas establecidas, distribuidas y alcanzables; y la generación de una zona de desarrollo de una zona próximo para el directivo y su personal (Bass, 1985).

En cuanto al liderazgo distribuido, viene a ser una propuesta que más impacto va teniendo en el contexto escolar del siglo XXI, busca ser un nuevo

marco teórico-práctico para generar cambios y mejoras en el contexto escolar totalmente distinto; se basa en plantear el tipo de liderazgo compartido dentro de toda la comunidad educativa. La propuesta está direccionada a redefinir el rol del director, quien en vez de ser un simple actor burocrático, llega a cumplir la función de un ente transformador aprovechando las competencias de quienes integran la comunidad educativa con miras a una misión común (MINEDU - IPNM, 2016).

Con este modelo el director desarrolla la capacidad de liderazgo de los demás, no delega funciones o responsabilidades desde un espacio central, más bien, aprovecha las fortalezas de todos y estimula su talento y motivación.

Esta visión de liderazgo exige reaprender y adquirir otra concepción sobre institución educativa y del conjunto del sistema educativo, inclusive trascender a la formación del profesorado y a sus condiciones laborales.

Competencias necesarias para el liderazgo transformacional y distribuido

La investigación actual ha utilizado el modelo de competencias para describir las cualidades que debe desarrollar un líder para llevar adelante su tarea en el paradigma del liderazgo transformacional y distribuido. Se ha concluido que esas competencias se encuentran en tres dimensiones centrales de liderazgo: dimensión humana, dimensión técnica y gestión (Medina & Gómez, 2014).

La competencia de carácter humano es prioritaria en el contexto educativo, exige que los directivos y docentes conjuguen la empatía y la inteligencia emocional, como pilares del verdadero liderazgo. Para ello es necesario el sentido de susceptibilidad y progreso permanente de los enfoques, actividades y concepciones que se dirigen a la toma de decisiones con el fin de transformar las comunidades educativas. Sus dominios son empatía, diálogo, confianza y colaboración.

La competencia técnica de liderazgo se vincula con el saber y el hacer, es decir, implementar y ejecutar los programas educativos, aprovechando la

experticia y el manejo de información actualizada que puedan generar un impacto positivo en la educación de los estudiantes.

Por último, la dimensión de gestión se orientan a la capacidad de tomar decisiones acertadas en la elaboración de planes de mejora como producto de la coordinación y formas de motivación del líder, de manera que el plan se ejecute a partir de un clima de colaboración y su respectiva cultura, en la que todos los miembros de la Comunidad Educativa se sientan miembros activos y asuman su corresponsabilidad con compromiso. La relación del líder y la comunidad educativa se da bajo los dominios del conocimiento de la instrucción, compromiso, eficiencia e iniciativa.

La propuesta de las situaciones de dominio de la práctica de liderazgo en cada competencia fue planteada por Medina & Gómez, (2014), aspectos esenciales y sugerentes que podrían servir para la capacitación de líderes pedagógicos.

Relación de liderazgo distribuido y trabajo conjunto

Uno de los retos que afronta la educación actual es forjar instituciones de carácter inclusivo y de calidad, esto es posible, a pesar de las adversidades, siempre en cuando se considere que el liderazgo horizontal es importante, porque da apertura a una diversidad de emociones, busca satisfacer las necesidades del grupo. En un grupo colaborativo se espera encontrar la dignidad, la solidaridad, el respeto como fuentes de satisfacción y logro (Rojas & Gaspar, 2006). Es necesario que los/las docentes, los/las estudiantes, los padres y madres, los tutores, las demás instituciones de la comunidad tengan por delante trabajo conjunto y esfuerzo. En línea con las propuestas del Ministerio de Educación del Perú (Ministerio de Educación del Perú, 2014), es necesario que el líder educativo sea capaz de promover la colaboración de los grupos, así como de promover estados de ánimo, de motivación, laboriosidad y ambición por la calidad de la educación. Para que esto ocurra, se plantea que es fundamental la gestión de calidad (coordinación y eficiencia), la creación de climas escolares positivos, el manejo de las crisis (resolución y compromisos), y la elaboración del proyecto educativo institucional (Rojas & Gaspar, 2006).

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión identidad y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ejecución y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión resolución de conflictos y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

2.1. Justificación del estudio

Justificación Legal

a. Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular. **b.** Ley General de Educación N° 28044. En Art. 38, manifiesta la promoción de la investigación educacional en convenio con las instituciones universitarias y las Direcciones Regionales de Educación. **c.** Diseño Curricular Nacional (2010) de la Educación Básica Regular. **d.** Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo 2018.

Justificación Teórica

La investigación utilizará el método científico, garantizándonos así la elaboración de los instrumentos de investigación, su respectiva validación y establecer el nivel de fiabilidad; de la misma forma se utilizarán técnicas que permitan: observar, fichar, encuestar, entrevistar, entre otras, lo cual servirá en la determinación de la relación existente entre el trabajo en equipo y clima laboral de la I.E. “La Victoria de Ayacucho”, lo cual constituye una gran posibilidad de convertirse en punto de partida para replantear y reorientar las estrategias para mejorar el trabajo en equipo que demandan en un clima laboral adecuado.

Justificación Práctica

Es preciso señalar que el trabajo en equipo no tiene razón de ser, si no se realiza dentro de un adecuado clima laboral que significa movilizar los recursos humanos a disposición, y juntamente con ellos los conocimientos, habilidades y aptitudes dirigidas a alcanzar las metas propuestas. Dentro del clima laboral se encuentran las condiciones de trabajo, por ello el trabajo en equipo y clima laboral convergen mutuamente y se conllevan o direccionan según los propósitos trazados.

2.2. Hipótesis

¿El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 1

¿El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión comunicación del clima laboral en docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 2

¿El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 3

¿El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 4

¿La dimensión identidad se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 5

¿La dimensión ejecución se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Hipótesis 6

¿La dimensión resolución se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

2.3. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Objetivos 1

Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018

Objetivo 2

Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión, motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018

Objetivo 3

Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018

Objetivo 4

Establecer la relación que existe entre la dimensión identidad y clima laboral en los docentes de la I.E. “¿La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?

Objetivo 5

Establecer la relación que existe entre la dimensión ejecución y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Objetivo 6

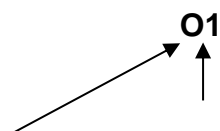
Establecer la relación que existe entre la dimensión resolución y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

De acuerdo a Sánchez, (1998), El diseño de investigación correlacional, se dirige a la identificación del nivel de relación que existe entre dos o más variables, cuyo interés se da en una misma muestra de sujetos o es el grado de relación existente entre dos fenómenos o hechos observados. Las características del diseño propuesto, responde al descriptivo correlacional, porque nos permitirá analizar las causas y consecuencias de las variables de estudio, así mismo, se establecerán las relaciones que existen en las variables de investigación; siendo su esquema como sigue:

Esquema:



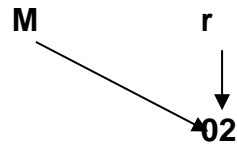


Ilustración 3: esquema de diseño correlacional fuente; Sánchez, H y otros (1 998)

Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Variables Operacionalización

Variable 1.

Trabajo en equipo

Variable 2.

Clima laboral

Definición operacional de las Variables

Trabajo en equipo

Para medir la variable trabajo en equipo es necesario aplicar una guía de entrevista, teniendo en cuenta sus dimensiones: identidad, ejecución y resolución; cada una de ellas comprende 6 ítems, haciendo un total de 18, con el fin de analizar, interpretar y tener una apreciación crítica y posterior emisión de un juicio crítico.

Clima laboral:

La medición de variable clima laboral se realiza mediante la aplicación de una guía de entrevista, dividida en función a sus dimensiones: comunicación, motivación y liderazgo; comprendiendo cada una de ella de

6 ítems, formando un total de 18, con la finalidad de analizar, interpretar y obtener una apreciación crítica y posteriormente emitir un juicio de valor.

ANEXO 02
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 1

Título: EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E “LA VICTORIA DE AYACUCHO” - HUANCAVELICA
Autores: Bchrs. Reynaldo Matamoros Paitán y Milton Nahuincocha Unocc

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICION
						Nunca (N)	Casi Nunca (C)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
TRABAJO EN EQUIPO	Es un aspecto esencial para implementar un sistema de gestión que permite alcanzar participación y compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados.	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista estructurada en 05 ítems acorde a las dimensiones de interpretación y tener una apreciación crítica. Además se aplicará un cuestionario estructurado en 20 ítems acorde a las dimensiones para emitir un juicio crítico.	IDENTIDAD	Involucramiento	P1. ¿Estás involucrado en la realización de las actividades programadas en tu institución?							Escala Ordinal
					P2. ¿Crees que los directivos realizan estrategias de involucramiento hacia el personal docente?							
					P3. ¿El director de la institución promueve participación activa en trabajos culturales, deportivos o sociales?							
				Compromiso	P4. ¿Te sientes comprometido (a) al cumplir las funciones que te corresponde dentro de tu institución?							
					P5. ¿Sientes que los directivos y profesores están comprometidos con la institución donde laboran?							
					P6. ¿Tu labor docente está orientada al fortalecimiento de la buena imagen de tu institución?							
			EJECUCION	Trabajo	P7. ¿Consideras que el trabajo en equipo es más favorable que el individual?							
					P8. ¿Dentro de la institución, con qué frecuencia participas en los trabajos en equipo?							
					P9. ¿Participas activamente en los trabajos propuestos por el director o asesor de área?							
				Producto	P10. ¿Los directivos promueven estrategias para que el trabajo sea productivo?							
					P11. ¿Participas en la planificación y ejecución de trabajos productivos, ya sean materiales o inmateriales?							

MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 2

Título: EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E “LA VICTORIA DE AYACUCHO”-HUANCAVELICA

Autores: Bchrs Reynaldo Matamoros Paitán y Milton Nahuincopa unocc

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN				PUNTAJE	ESCALA DE MEDICION
						Nunca (N)	Casi Nunca	A Veces (AV)	Casi Siempre		
CLIMA LABORAL	Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano	Para medir la variable es necesario aplicar una guía de entrevista estructurada en 05 ítem acorde a las dimensiones	Comunicación	Adecuada	P1. ¿El director, como líder de la institución entabla una comunicación adecuada con los docentes?						Escala Ordinal
					P2. ¿Existe comunicación adecuada entre docentes de la institución?						
					P3. ¿Te comunicas adecuadamente con tus colegas dentro de la institución?						
				Directa	P4. ¿El director se comunica de manera directa con los docentes de la institución?						
					P5. ¿Los docentes de la institución se interrelacionan por medio de la comunicación directa?						
					P6. ¿Los docentes de la institución se comunican directamente o con facilidad con los directivos?						
			Motivación	Esmero	P7. ¿Los directivos motivan al cumplimiento de tu trabajo de manera que lo realices con esmero?						
					P8. ¿Realizas trabajos con esmero fuera de tus horas de clase, como: proyectos, investigaciones, publicaciones u otros?						
					P9. ¿Las funciones que realizas como docente lo haces por motivación propia?						
				Cumplimiento	P10. ¿Te sientes satisfecho con la labor que cumples en tu institución?						
					P11. ¿Eres acreedor de estímulos cuando cumples una labor positiva?						
					P12. ¿Crees que el director de la institución cumple sus funciones de manera acertada?						

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICION
						Nunca (N)	Casi Nunca	A Veces (AV)	Casi Siempre	Siempre (S)		
CLIMA LABORAL			Liderazgo	Fortalece	P13. ¿La actitud del director fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes?							Escala Ordinal
					P14. ¿A tu criterio, el director se esfuerza en fortalecer un buen clima laboral dentro de la institución?							
					P15. ¿El director o tus colegas fortalecen alguna actitud de liderazgo que demostraste?							
				Promueve	P16. ¿El director promueve el trabajo en equipo?							
					P17. ¿En la institución donde trabajas existen docentes o directivos que promuevan la mejora de las relaciones interpersonal?							
					P18. ¿ <u>Como</u> docente, tuviste la oportunidad de liderar un equipo de trabajo dentro de la institución?							

□

2.3. Población y muestra

Población

De acuerdo a Oseda, (2008), la población se comprende como una agrupación de personas, quienes comparten, una o más características, ya sea una ciudadanía común, la calidad de ser integrante de una organización voluntaria o de una etnia, estar matriculados en una misma institución educativa o similares". En este caso, esta investigación está conformado por una población de 85 docentes, ya sean nombrados y contratados de la Institución Educativa Secundaria "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica. 2018.

Muestra:

El mismo autor, Oseda, (2008), manifiesta que la muestra es una parte reducida o subconjunto de la población, es preciso señalar que la muestra tiene los mismos rasgos característicos de la población, lo cual posibilita al investigador, que trabaja con la muestra, realice la generalización de sus resultados de la población.

Como se sabe, la población está conformada por 85 docentes, quienes tienen similitud de apreciaciones sobre el Trabajo en equipo y clima laboral, se tomó como muestra a 30 docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" Huancavelica 2 018; el cual expresamos en el siguiente cuadro:

Muestra

Tabla 1
Personal docente de la I.E. "La Victoria de Ayacucho"

Personal docente	30
Total	30

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS A OBSERVAR
Fichaje	Fichas bibliográficas, de resumen, transcripción e interpretación.	Marco teórico conceptual, recopilar e identificar la mayor cantidad de información relacionado con la investigación.
Cuestionario	Cuestionario de encuesta sobre trabajo en equipo.	Para elaborar este cuestionario se tomó en cuenta la escala de Liker de cinco puntos, que es la más usual en todas las investigaciones, este cuestionario se realizará en la I.E. “La Victoria de Ayacucho”- Huancavelica-2018.
Cuestionario	Cuestionario de encuesta sobre clima laboral	De la misma manera en este cuestionario se tomó en cuenta la escala de Liker, su validación lo harán los expertos y su confiabilidad se aplicará con un grupo de diez docentes a través de α de Cronbach en la IE. “La Victoria de Ayacucho”- Huancavelica-2018

Fuente: elaboración propia

Para elaborar esta ficha de instrumento se tomó en cuenta la escala de Liker de cinco puntos que es la más usual para utilizar en las encuestas de los trabajos de investigación.

Tabla 3
Validez a juicio de experto.

Nombres y Apellidos	Grado	Calificación
Zenón Castellanos De la Cruz	Magíster	Excelente
Silvia Huamán Munárriz	Magíster	Excelente
Clelia Violeta Pineda Matamoros	Magíster	Excelente

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad

Antes de la aplicación del instrumento validado se realizará la prueba de confiabilidad a un grupo de diez docentes, lo cual servirá como punto de partida en la encuesta a realizarse, lo que permitirá mayor objetividad en la adquisición de información para su respectiva interpretación. Dicha prueba de confiabilidad se realizará con el α de Crombach

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizará la estadística descriptiva, dentro de ella el cuadro de doble entrada y tablas de frecuencia simple, así mismo, diagramas de pilas y de barras, también las medidas de tendencia central, como; la media, medidas de dispersión (desviación estándar) y los valores extremos (medidas de posición principalmente la mediana).

Referente al aspecto inferencial se empleará la llamada estadística de correlación “r” de Pearson, en vista de que posee mejores atributos, respecto a las aproximaciones, y finalmente se empleará el cuadro de Karl Pearson, que permitirá la comprobación de significancia de las hipótesis de investigación, a través de la estadística “t” de Student. También, los programas estadísticos de IBM, SPSS versión 25 y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

RESULTADOS

Este capítulo detalla los resultados logrados como producto de la investigación, para lo cual se considerará el grado de medición de las variables puestas en estudio. Según, Hernández, (2014), los instrumentos elaborados teniendo en cuenta la escala de Likert, constantemente se caracterizan como la de tipo escala, por lo que, en su análisis se emplea técnicas estadística paramétricas. De la misma forma, se diseñó un formato de datos conformado por una matriz de 18 y 30 filas para la variable primera y 18 columnas con 30 filas para la segunda.

Por tanto, la estadística utilizada está en función a la caracterización de las dos variables y el respectivo diseño de la investigación, de forma que logren los objetivos propuestos para el estudio.

Se utilizó la estadística descriptiva, dentro de ella el cuadro de doble entrada y tablas de frecuencia simple, así mismo, diagramas de pilas y de barras, también las medidas de tendencia central, como; la media, medidas de dispersión (desviación estándar) y los valores extremos (medidas de posición principalmente la mediana).

Referente al aspecto inferencial se empleó la llamada estadística de correlación “r” de Pearson, en vista de que posee mejores atributos, respecto a las aproximaciones, y finalmente se empleó el cuadro de Karl Pearson, que permitió la comprobación de significancia de las hipótesis de investigación, a través de la estadística “t” de Student. También, los programas estadísticos de IBM, SPSS versión 25 y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

Resultados descriptivos

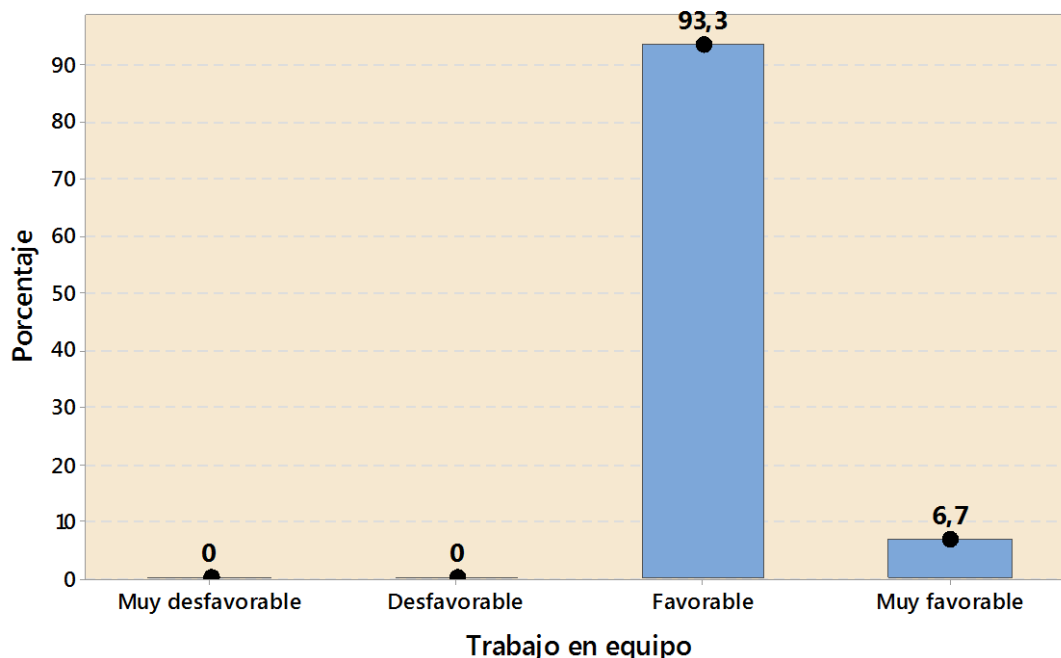
Resultados del trabajo en equipo

Tabla 4
Resultados del trabajo en equipo

Trabajo en equipo	f	%
Muy desfavorable	-	-
Desfavorable	-	-
Favorable	28	93,3
Muy favorable	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado

Gráfico 1: *Diagrama del trabajo en equipo*



Fuente: Tabla 1

En esta tabla 1, se observa los resultados del trabajo en equipo en la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”; el 93,3% (28) de los profesores consideran que el trabajo en equipo es favorable y el 3,7% (2) manifiesta que es muy favorable.

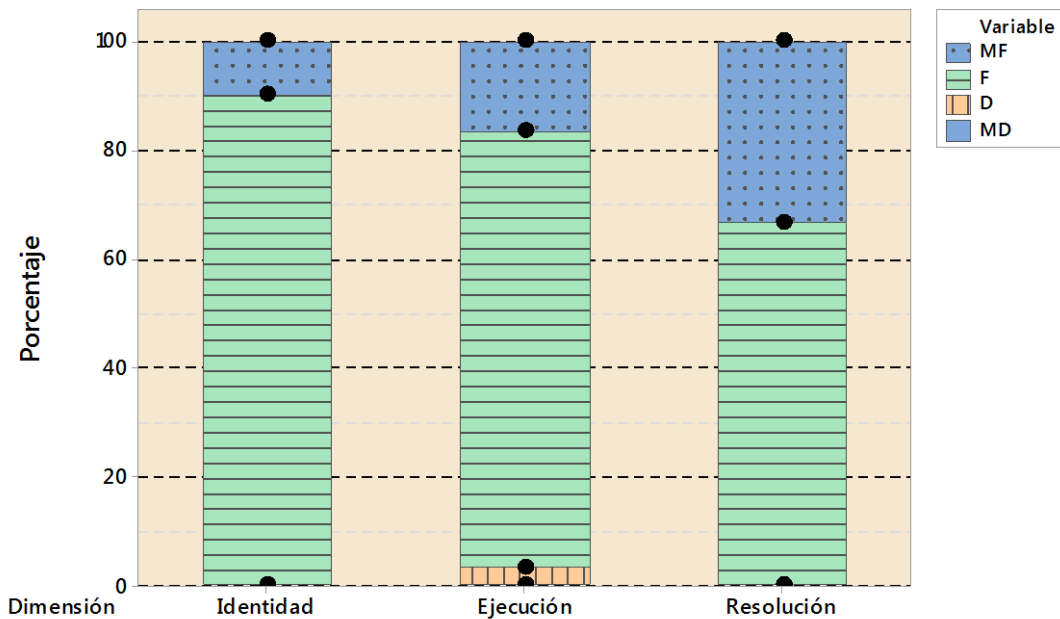
Tabla 5

Resultados de las dimensiones del trabajo en equipo

Categoría	Identidad		Ejecución		Resolución	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	-	-	-	-	-	-
Desfavorable	-	-	1	3,3	-	-
Favorable	27	90,0	24	80,0	20	66,7
Muy favorable	3	10,0	5	16,7	10	33,3
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Fuente: *Guía de encuesta aplicada*

Gráfico 2: Diagrama de las dimensiones del trabajo en equipo



Fuente: Tabla 2

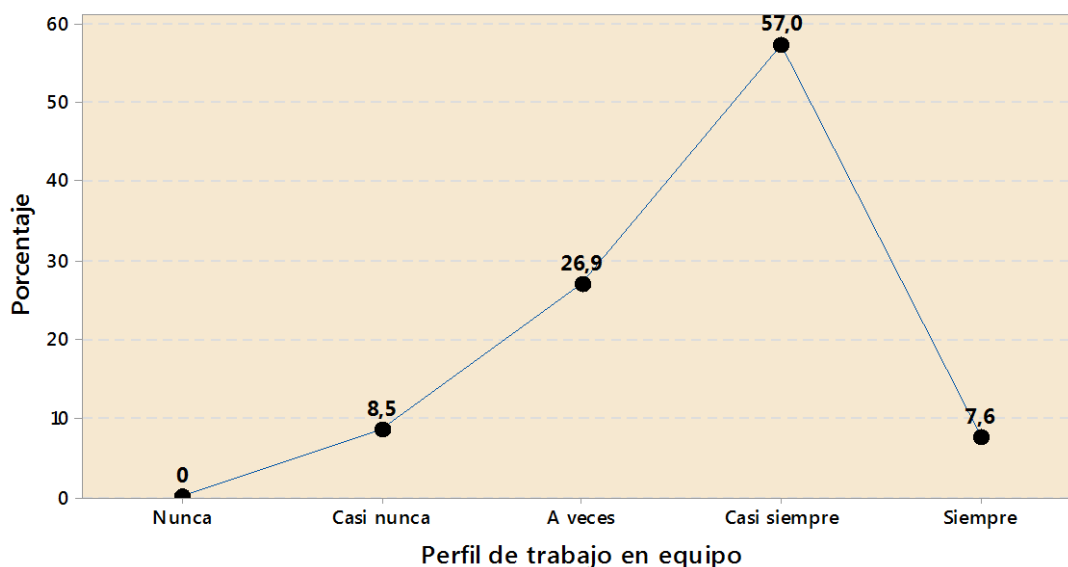
- **[1] Identidad:** El 90,0% (27) de profesores refieren que es favorable y el 10,0% (3), que es muy favorable.
- **[2] Ejecución:** El 3,3% (1) de profesores refieren que es muy desfavorable, el 80,0% (24), refieren que es favorable y el 16,7% (5) refieren que es muy favorable.
- **[3] Resolución:** El 66,7% (20) refieren que es favorable y el 33,3% (10), es muy favorable.

Tabla 6
Resultados del perfil del trabajo en equipo

Categorías	f'	%
Nunca	-	-
Casi nunca	46	8,5
A veces	145	26,9
Casi siempre	308	57,0
Siempre	41	7,6
Total	540	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado

Gráfico 3: Diagrama del perfil del trabajo en equipo



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 se observa los resultados del perfil de la variable trabajo en equipo en la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”; el 8,5% casi nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 26,9% algunas veces están de acuerdo, el 57,0% casi siempre están de acuerdo y el 7,6% siempre están de acuerdo.

Resultados del clima laboral

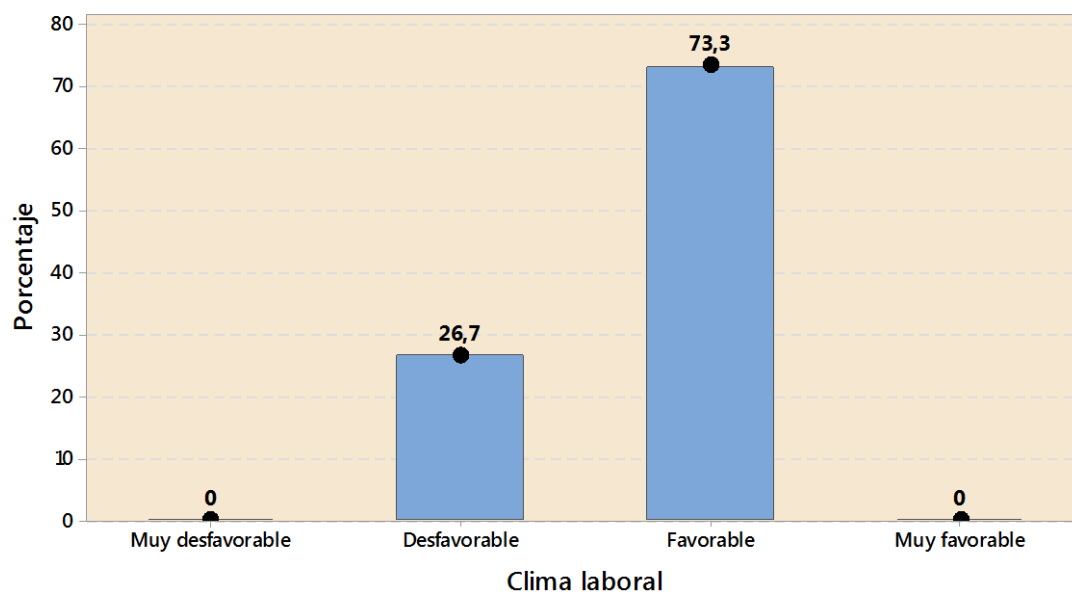
Tabla 7

Resultados del clima laboral

Clima laboral	f	%
Muy desfavorable	-	-
Desfavorable	8	26,7
Favorable	22	73,3
Muy favorable	-	-
Total	30	100,0

Fuente: Guía de encuesta aplicada

Gráfico 4: *Diagrama del clima laboral*



Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 se observa resultados del clima laboral en la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”; el 26,7% (8) de profesores afirman que el clima laboral es desfavorable y el 73,3% (22) , que el clima laboral es favorable.

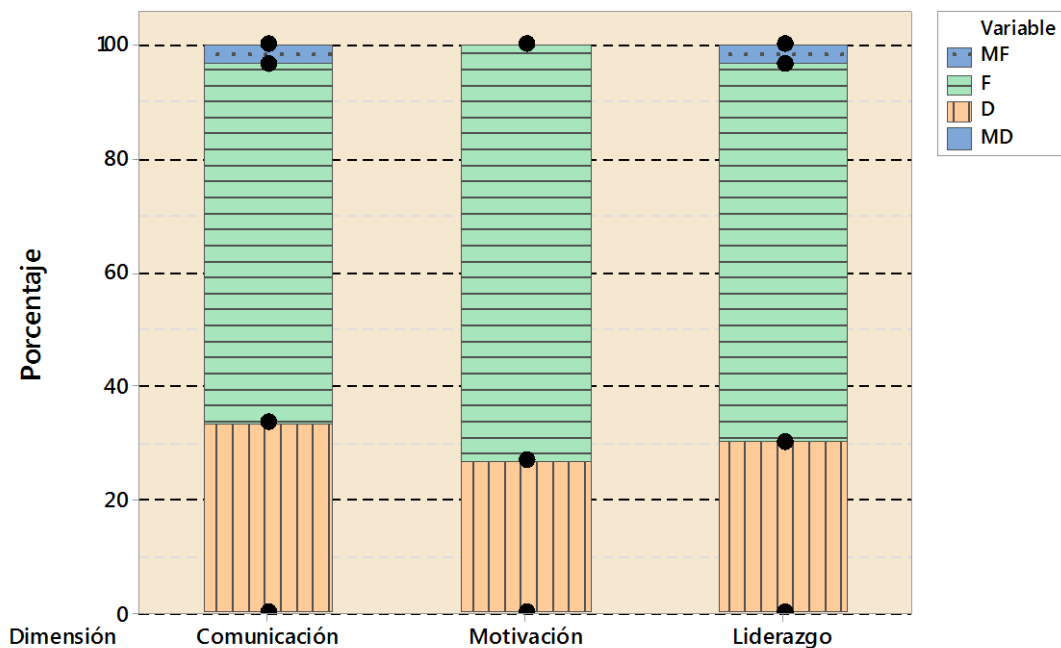
Tabla 8

Resultados del clima laboral según sus dimensiones

Categoría	Comunicación		Motivación		Liderazgo	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	-	-	-	-	-	-
Desfavorable	10	33,3	8	26,7	9	30,0
Favorable	19	63,3	22	73,3	20	66,7
Muy favorable	1	3,3	-	-	1	3,3
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado

Gráfico 5: Diagrama del desempeño laboral según dimensiones



Fuente: Tabla 5

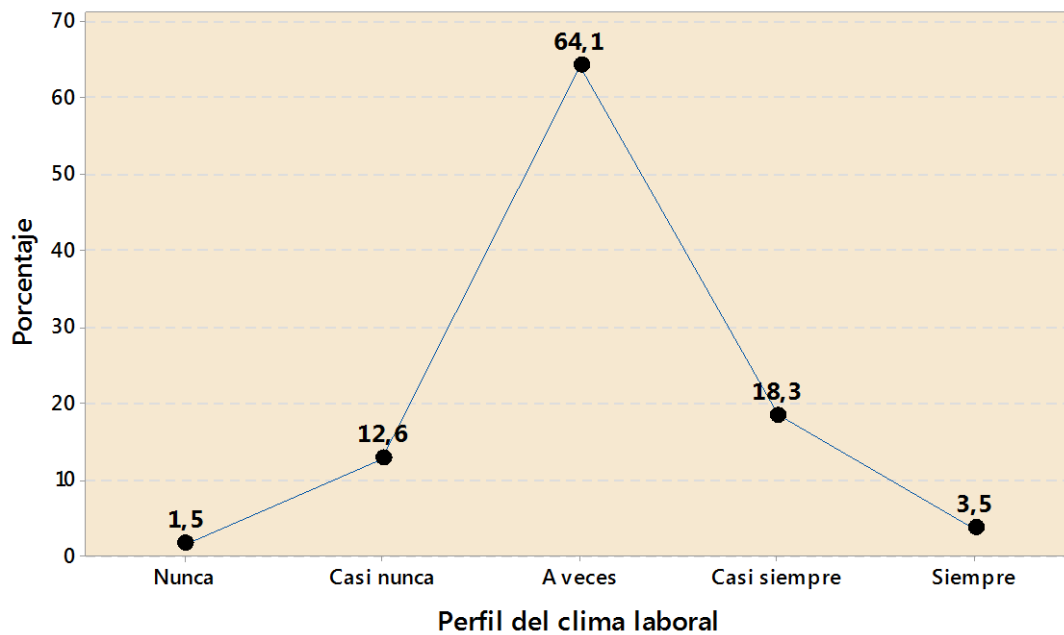
- [1] *Comunicación*: el 33,3% (10) refieren que es desfavorable, el 63,3% (19), que es favorable y el 3,3% (1) refiere que es muy favorable.
- [2] *Motivación*: el 26,7% (8) refieren que es desfavorable y el 73,3% (22), que es muy desfavorable.
- [3] *Liderazgo*: el 30,0% (9) refieren que es desfavorable, el 66,7% (20), que es favorable y el 3,3% (1) refiere que es muy favorable.

Tabla 9
Resultados del perfil del clima laboral

Categorías	f'	%
Nunca	8	1,5
Casi nunca	68	12,6
A veces	346	64,1
Casi siempre	99	18,3
Siempre	19	3,5
Total	540	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6: *Diagrama del perfil del clima laboral*



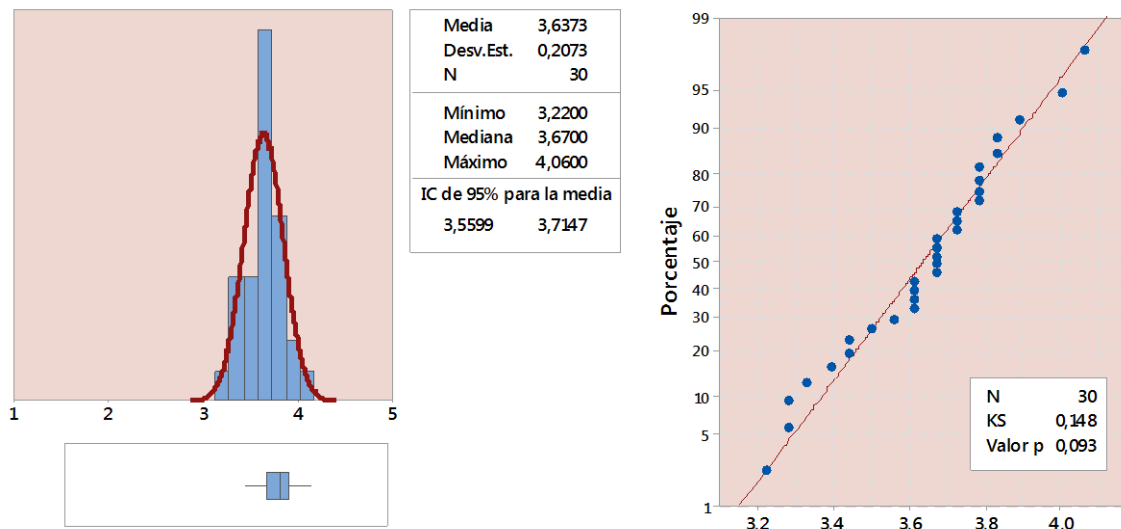
Fuente: tabla 8.

En la tabla 3 se observa los resultados del perfil del clima laboral en la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”; el 1,5% nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, el 12,6% casi nunca están de acuerdo, el 64,1% a veces están de acuerdo, el 18,3% casi siempre están de acuerdo y el 3,5% siempre están de acuerdo.

Resultados inferenciales

Distribución de puntuaciones del trabajo en equipo

Gráfico 7: Diagrama de la distribución de puntuaciones del trabajo en equipo



Fuente: Software estadístico.

En el gráfico 7 se presenta las respectivas informaciones estadísticas de las puntuaciones adquiridas para la variable *trabajo en equipo*. Se nota que el valor de la media obtenida es 3,6373; el valor de la desviación estándar es 0,2073, lo cual indica representar la variabilidad o dispersión de datos con respecto a la media. Referente a las medidas de posición, la puntuación mínima adquirida es de 3,22 y la máxima es 4,06, con una mediana de 3,67. El intervalo de fiabilidad generado para la media poblacional al 95% [3,5599-3,7147]. Según la forma del histograma de frecuencias, se pudo inferir que los datos atraviesan por una distribución normal.

El resultado analítico se obtuvo por medio de la prueba de normalidad de K-S de Kolmogorov-Smirnov fundamentado en la máxima desviación de las frecuencias observadas y acumuladas:

$$K - S = \max |F_e - F_o| = 0,148$$

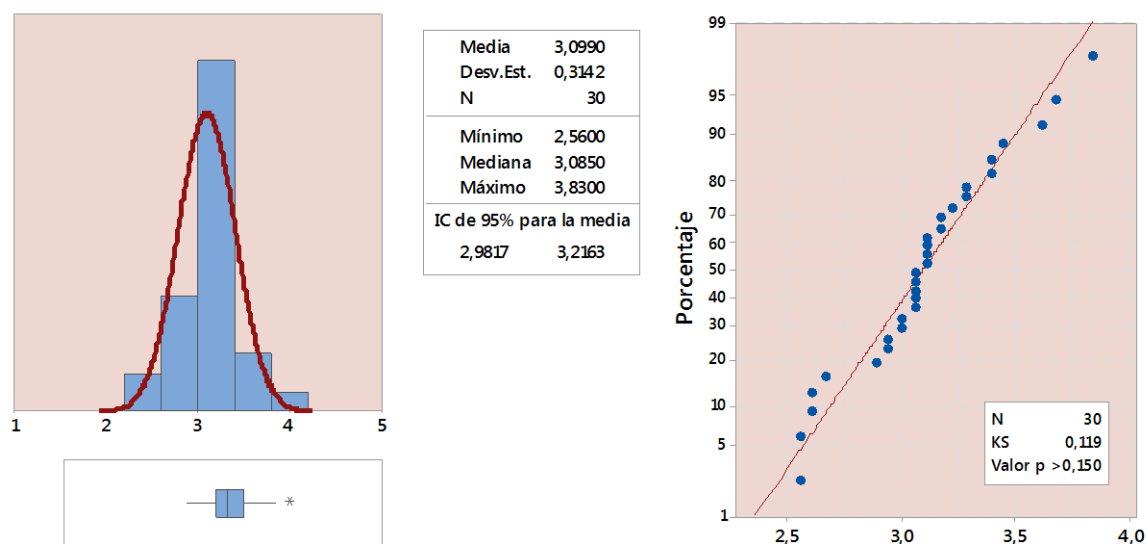
Del mismo modo, el resultado demuestra que la probabilidad de contraste asociado es:

$$P(K - S > 0,148) = 0,093 > 0,05$$

De modo que se acepta esta realidad, referidos a los datos que tienen una distribución normal.

Distribución de las puntuaciones del clima laboral

Gráfico 8: Diagrama de la distribución de puntuaciones del clima laboral.



Fuente: Software estadístico.

El gráfico 8 permite observar las respectivas estadísticas de las puntuaciones obtenidas para la variable *clima laboral*. También, se observa que el valor de la media obtenida es 3,0990 tipificada como favorable, el valor de la desviación estándar es 0,3142 que representa la dispersión de los datos en relación a la media. Referente a las medidas de ubicación, la puntuación mínima obtenida es 2,56 y la máxima es de 3,83, con una mediana de 3,085. El intervalo de confianza creado para la media poblacional al 95% [2,9817-3,2163]. Por la forma que presenta el histograma de frecuencias, se infiere la normalidad de los datos.

Se empleó la estadística K-S de Kolmogorov-Smirnov con la finalidad de corroborar la normalidad de los datos:

$$K - S = \max |F_e - F_o| = 0,119$$

Por lo mismo, los resultado muestran que la posibilidad de contraste asociada es:

$$P(K - S > 0,119) > 0,15 > 0,05$$

Por tanto se acepta que los datos procesados presentan una distribución normal.

Determinación de la relación entre las variables

Si se considera que las puntuaciones obtenidas para las dos variables estudiadas, estas, son normales; mientras que, para establecer el nivel de la relación, se empleó la estadística “r” de Pearson:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

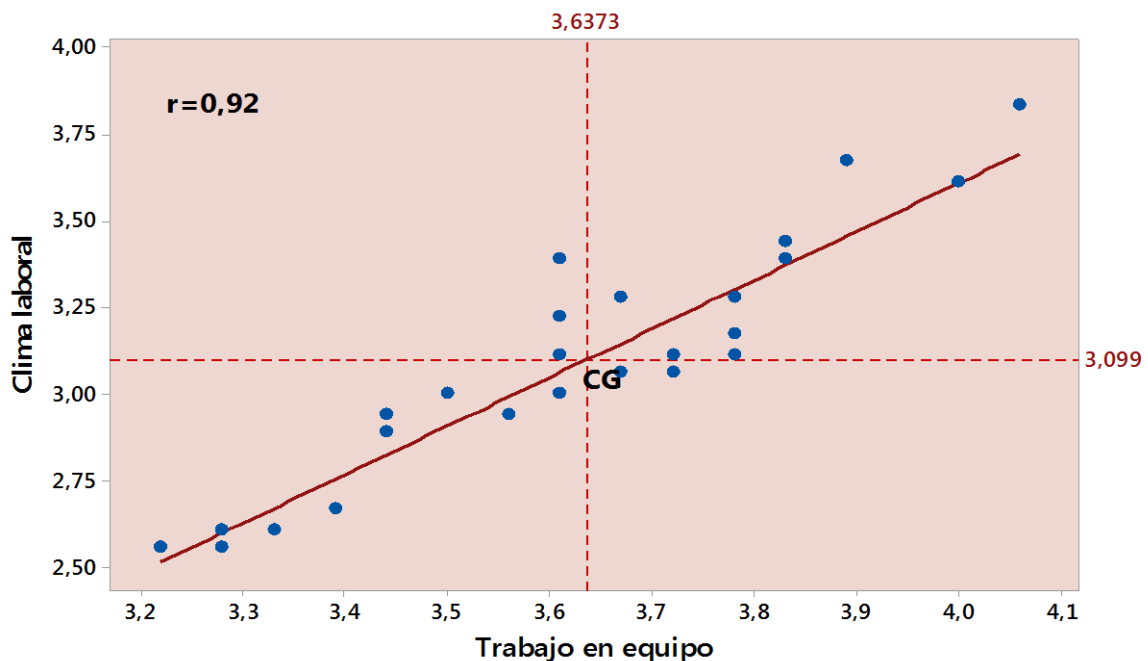
Cov(x,y) : La covarianza de las variables.

S_x : Las desviaciones estándar del trabajo en equipo.

S_y : Las desviaciones estándar del clima laboral.

$$r = \frac{0,0601972}{0,2073 \times 0,3142} = 0,92$$

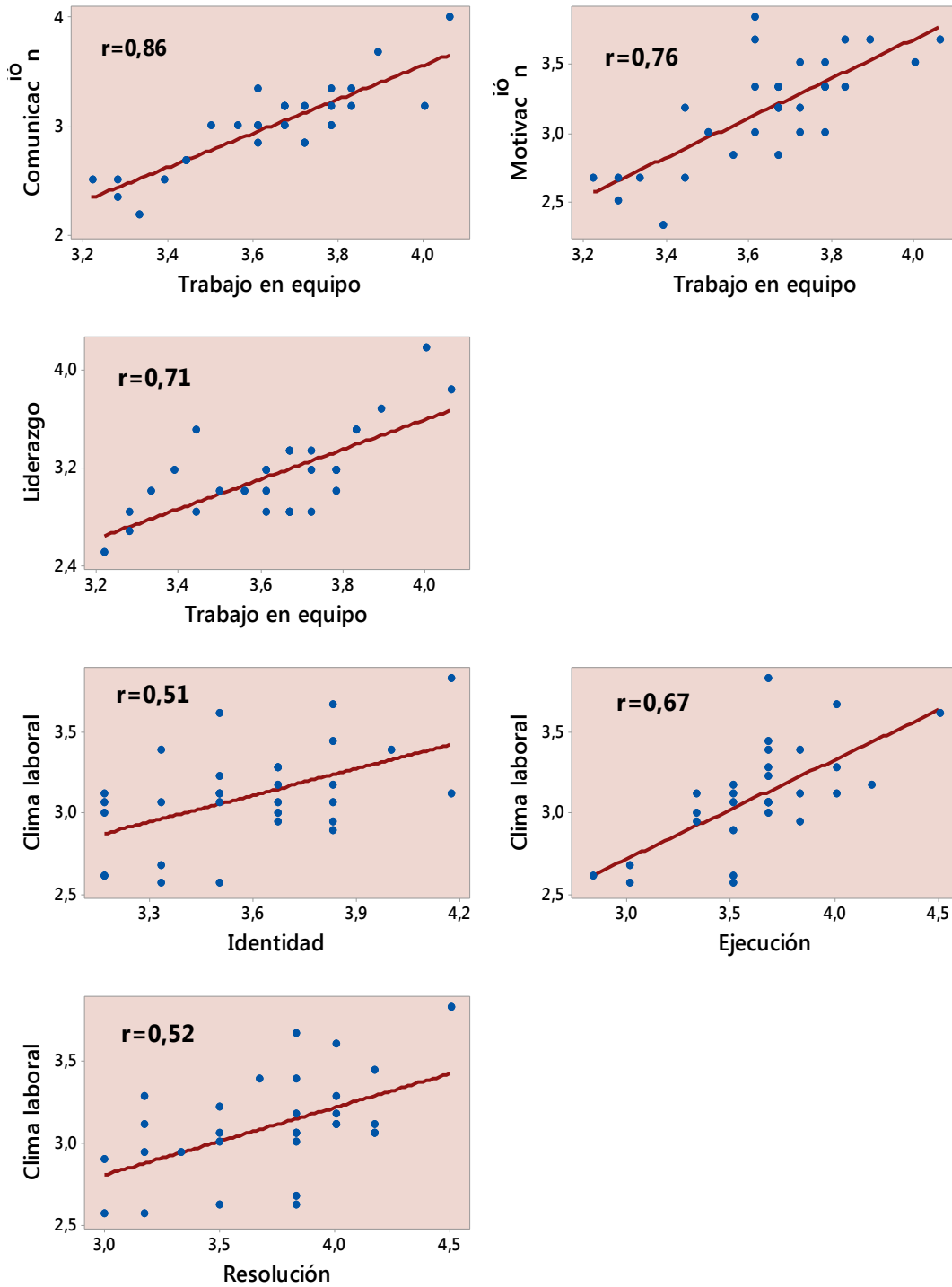
Gráfico 9: Diagrama de dispersión de la correlación de las variables



Fuente: Software estadístico.

Para determinar las relaciones, teniendo en cuenta las dimensiones de las dos variables, se tiene los siguientes resultados:

Gráfico 10: *Diagrama de dispersión de las correlaciones según dimensiones de variables*



Fuente: *Software estadístico*

Tabla 10
Resultados de la relación categórica de las variables

Clima laboral	Trabajo en equipo								Total		
	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Muy desfavorable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desfavorable	-	-	-	-	8	26,7	-	-	8	26,7	
Favorable	-	-	-	-	20	66,7	2	6,7	22	73,3	
Muy favorable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	-	-	-	-	28	93,3	2	6,7	30	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta

3.3 Prueba de la significancia de la hipótesis principal

- **Hipótesis nula (H₀)**

El Trabajo en equipo no se relaciona de forma positiva y significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

$$\rho_s = 0$$

ρ_s : Correlación poblacional.

- **Hipótesis alterna (H₁)**

El Trabajo en equipo se relaciona de forma positiva y significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

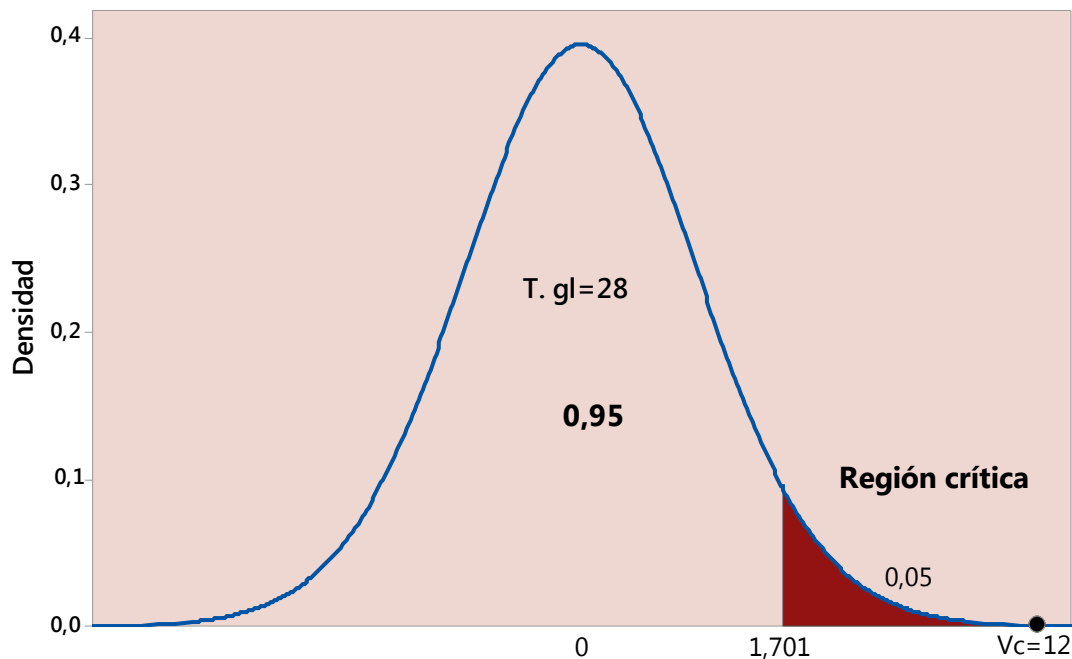
$$\rho_s > 0$$

Teniendo en cuenta, el nivel de significancia $\alpha=0,05$ se empleó la prueba “t” de Student con 7 grados de libertad, siendo el valor calculado:

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1-r_s^2)/(n-2)}} = \frac{0,92}{\sqrt{(1-0,92^2)/(30-2)}} = 12$$

La tabulación del valor calculado se presenta en la gráfica, del cual se infiere, que el valor calculado está en la región crítica ($12 > 1,701$) encontró prueba empírica, hecho que permite chazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Gráfico 11: Diagrama de densidad para la prueba de hipótesis



Fuente: *Software estadístico*

La probabilidad relacionada al modelo es:

$$P(t > 12) = 0,0 < 0,05$$

Se concluye que el trabajo en equipo se relaciona de forma positiva y significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018 con el resultado de 95% de certeza.

3.4. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

a) Verificación de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

El trabajo en equipo no se relaciona de forma positiva ni significativa con la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

El Trabajo en equipo se relaciona de forma positiva y significativa con la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

En la tabla 8, se observa que el valor calculado de la correlación es $r=0,86$, la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(28)=9$ y el valor crítico de 1,701 (sacado de los gráficos estadísticos), de manera que sí se cumple la relación $9 > 1,701$, por lo tanto nos atrevemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de fiabilidad.

Tabla 11

Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas

Variable / dimensión	Estadísticas de la correlación					
	r	n	Vc	Vt	Vc>Vc	Decisión
Trabajo en equipo ...	0,86	30	9	1,701	TRUE	Rechaza Ho
Trabajo en equipo ... Motivación	0,76	30	6	1,701	TRUE	Rechaza Ho
Trabajo en equipo ... Liderazgo	0,71	30	5	1,701	TRUE	Rechaza Ho
Clima laboral Identidad	0,51	30	3	1,701	TRUE	Rechaza Ho
Clima laboral Ejecución	0,67	30	5	1,701	TRUE	Rechaza Ho
Clima laboral Resolución	0,52	30	3	1,701	TRUE	Rechaza Ho

Fuente: *Software estadístico*

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

El trabajo en equipo no se relaciona de forma positiva ni significativa con la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

El Trabajo en equipo se relaciona de forma positiva y significativa con la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

La tabla 8 permite observar el valor calculado de la correlación, siendo $r=0,76$ la misma que está asociada a un valor calculado de $t(28)=6$ y siendo el valor crítico de 1,701 (sacado de los datos estadísticas), de tal forma que sí se cumple la relación $6 > 1,701$, por tanto se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de fiabilidad.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El trabajo en equipo no se relaciona de forma positiva ni significativa con la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

El trabajo en equipo se relaciona de forma positiva y significativa con la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

En la tabla 8 se observa que el valor calculado de la correlación es $r=0,71$, la misma que posee la asociación de un valor calculado de $t(28)=5$, siendo el valor crítico de 1,701 (sacado de los datos estadísticos), de tal forma que se cumple la relación $5 > 1,701$, por lo tanto se realiza el rechazo de la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna con un 95% de fiabilidad.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La dimensión identidad del trabajo en equipo no se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alternativa (H1):**

La dimensión identidad del trabajo en equipo se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

En la tabla 8 se observa que el valor calculado de la correlación es $r=0,51$, siendo la misma que posee asociado un valor calculado de $t(28)=3$ y siendo el valor crítico de 1,701 (sacado de los datos estadísticos), de tal forma, que sí se cumple la relación $3 > 1,701$, por lo tanto se realiza el rechazo de la hipótesis nula y se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa con un 95% de fiabilidad.

e) Verificación de la quinta hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H0):**

La dimensión ejecución del trabajo en equipo no se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alternativa (H1):**

La dimensión ejecución del trabajo en equipo se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

En la tabla 8, se observa que el valor calculado de la correlación es $r=0,67$, la misma que posee asociada un valor calculado de $t(28)=5$, siendo el valor crítico de 1,701 (extraído de los datos estadísticos), de tal forma que sí se cumple la relación $5 > 1,701$, por lo tanto se realiza el rechazo de la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alternativa con un 95% de fiabilidad.

f) Verificación de la sexta hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H0):**

La dimensión resolución del trabajo en equipo no se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

- **Hipótesis Alternativa (H1):**

La dimensión resolución del trabajo en equipo se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018.

Análisis

En la tabla 8 se observa que el valor calculado de la correlación es $r=0,52$, la misma que posee asociada un valor calculado de $t(28)=3$ y siendo el valor crítico de 1,701 (extraído de los datos estadísticos), de tal forma que sí se cumple la relación $3 > 1,701$, por lo tanto se realiza el rechazo de la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alternativa con un 95% de fiabilidad.

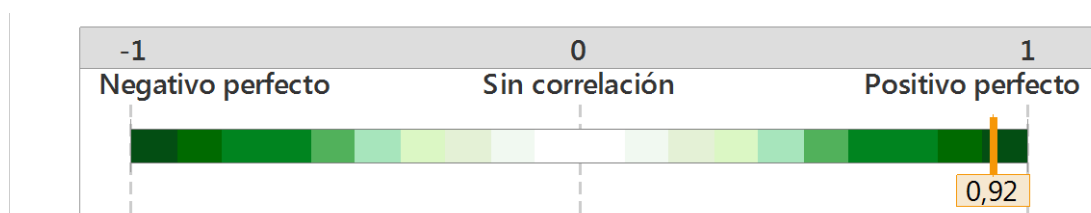
DISCUSIÓN

Los resultados indican deducir que la relación entre el trabajo en equipo y el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”, 2018 es de 0,95, lo cual se interpreta de la siguiente manera:

Signo, nos muestra que es positivo, ello señala que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y clima laboral; quiere decir, si hay buenas prácticas de trabajo en equipo se llegará a establecer un buen clima laboral.

Intensidad, teniendo en cuenta el resultado estadístico de la “r” de Pearson, la intensidad de la relación es 0,92, lo cual se presenta en el siguiente gráfico la respectiva interpretación geométrica:

Gráfico 12: Diagrama para la intensidad de la relación entre las variables



Fuente: Software estadístico.

Tipificación, según Hernández, (2014), el valor de la estadística “r” de Pearson $r=0,95$, se interpretó como una relación *positiva muy fuerte* (ver tabla 9).

Poder de predicción, se utilizó la estadística denominada bondad de ajuste $R^2=84\%$, esto señala la proporcionalidad del trabajo en equipo en relación a la explicación de las variaciones de la otra variable (clima laboral).

La comprobación de la significancia estadística, mediante la realización de la prueba de hipótesis, demuestra que la relación obtenida de 0,92 es totalmente distinto de cero al grado de 0,05 de significancia.

Por lo tanto, se cuentan con las pruebas principales para el logro del objetivo general de la investigación, siendo el establecimiento de la relación que hay entre el trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica, 2018.

Tabla 12

Valores para interpretar el coeficiente de relación de Pearson.

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.

Fuente: Hernández. (2014, p. 305)

Al contrastar nuestros resultados con Leiva, (2014), quien hizo la investigación titulada “*Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de escolar del gimnasio campestre cristiano, Universidad de la Sabana*”. Cuyo objetivo fue, Enunciar estrategias de gestión que fortalezcan el trabajo en equipo de las docentes del nivel Preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano, para lograr un cambio en sus actitudes y habilidades. Cuya conclusión principal fue: Las profesoras tienen dificultades para laborar en equipo de forma, por muchas razones, como la carencia de tiempo, la no práctica de una adecuada comunicación y no logran interrelacionarse adecuadamente; esto se debe a que su recargada horas de clases, paralelo a ello, ejecutan actividades de acompañamiento a sus padres de familia y estudiantes por medio de páginas Web de Cibercolegios, lo cual ocupa tiempo extra de su carga horaria; existe una considerable mejora, porque en la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica, 2018 hay cohesión entre los docentes, comparten comunicación adecuada, trabajan en equipo, esto hace entender que en esta institución el trabajo en equipo y clima laboral se relacionan positiva y significativamente.

Por otro lado, Gonzalez, (2015), en su investigación “*Trabajo en equipo y satisfacción laboral*”, Universidad Rafael Landivar. Cuyo objetivo fue. Establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercades Claro RD. Dicho autor concluyó que sí existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción

laboral, siendo ésta una apreciación considerable, mientras que en la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica, 2018, los docentes demuestran trabajo organizado, lo cual favorece a la mejora del clima laboral.

Asimismo, haciendo un contraste nuestra investigación con la de Toro, (2015), quien en su investigación titulada “*La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*”, Universidad Nueva Granada Bogotá. Cuyo objetivo fue. Analizar los diversos conceptos de Trabajo en Equipo y cómo se optimizan los resultados en las organizaciones iriginando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas. Concluyó en: Solo el trabajo en equipo conduce a identificar las potencialidades, competencias, limitaciones, formas de razonar y de afrontar distintas realidades, por los integrantes del equipo, fundamentados en la tolerancia, el respeto, la convivencia; lo cual permite sacar provecho de una forma más eficiente a cada una de las ideas, que de manera individual no tendrían impacto en las empresas. En la I.E. “La Victoria de Ayacucho” los docentes encuestados manifestaron que el trabajo en equipo les permitió reconocer las potencialidades y limitaciones de cada integrante.

Paredes, (2011), realizó la investigación: “*Cohesión de equipo de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos*”. Cuyo objetivo fue: Construir los instrumentos requeridos para evaluar el grado de cohesión de equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la UM.

El método utilizado fue el cuantitativo, descriptivo, correlacional, de campo y transversal. Cuya población fue constituida por 334 empleados, siendo la muestra de 211. El autor arribó a la conclusión:

. Esta investigación guarda una relación similar a los resultados de nuestro trabajo, porque las variables de ambas se relacionan positiva y significativamente.

CONCLUSIONES

1. La investigación demuestra la existencia de una relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y el *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; cuyo nivel de identificación de la relación es de 0,95, lo cual se califica una *correlación positiva muy fuerte*, cuya probabilidad asociada es $P(t > 12) = 0,0 < 0,05$, concluyéndose que cierta correlación es significativa. El 93,3% de los docentes encuestados refieren el trabajo en equipo es favorable, mientras que el 6,7%, refieren, muy favorable;

y solo el 26,7% refieren que el clima laboral es desfavorable; el 73,3%, es favorable.

2. El trabajo de investigación demuestra que hay una relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y la dimensión *comunicación* del *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; siendo la correlación identificada es 0,86 que se caracteriza como una *correlación positiva aceptable*, siendo la respectiva probabilidad asociada de $P(t>9)=0,0<0,05$, lo cual se demuestra que la correlación es significativa. El 33,3% de docentes refieren que la comunicación es desfavorable, el 63,6%, favorable y solo el 3,3% refiere que es muy favorable.
3. El trabajo de investigación demuestra que hay una relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y la dimensión *motivación* del *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; siendo la correlación identificada de 0,76 que se caracteriza como una *correlación positiva aceptable*, siendo la respectiva probabilidad asociada de $P(t>6) =0,0<0,05$, lo cual se demuestra que la correlación es significativa. El 26,7% de docentes refieren que la motivación es desfavorable, el 73,3% es favorable.
4. El estudio demuestra la existencia de una relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y la dimensión *liderazgo* del *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; cuya correlación localizada es de 0,71 que se caracteriza como una *correlación positiva media*, siendo la respectiva probabilidad asociada de $P(t>5) =0,0<0,05$ por lo que la mencionada correlación es significativa. El 30,0% de docentes refieren que el liderazgo es desfavorable y el 66,7% manifiestan que es favorable; el 3,3% de docentes refieren que es muy favorable.
5. La investigación demuestra que hay una relación positiva y significativa entre el *clima laboral* y la dimensión *identidad* del *trabajo en equipo* de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; la correlación localizada es de 0,51 que se caracteriza como una *correlación positiva media*, siendo la probabilidad asociada de $P(t>3) =0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 90% de docentes tienen identidad favorable y el 10,0% lo señalan muy favorable.

6. El resultado demuestra la existencia de una relación positiva y significativa entre el *clima laboral* y la dimensión *ejecución del trabajo en equipo* de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; la correlación que se logró identificar es de 0,67 que se caracteriza como una *correlación positiva media*, siendo la respectiva probabilidad asociada de $P(t>5) = 0,0 < 0,05$, por lo que se infiere que dicha correlación es significativa. El 3,3% de docentes refieren que la dimensión ejecución es desfavorable, el 80% es favorable y el 16,7% señalan que es muy favorable.
7. Finalmente el resultado del estudio demuestra que existe una relación positiva y significativa entre el *clima laboral* y la dimensión *resolución del trabajo en equipo* de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; la correlación que se logró identificar es de 0,52 que se caracteriza como una *correlación positiva media*; siendo la respectiva probabilidad asociada de $P(t>3) = 0,0 < 0,05$, por lo que se asevera que dicha correlación es significativa. El 66,7% de docentes refieren que en la institución educativa se asume los problemas con sentido resolutivo, lo cual es favorable y el 33,3%, refieren que es muy favorable.

RECOMENDACIONES

1. Es de vital importancia mantener la percepción que tienen los profesores de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” sobre la relación positiva y significativa entre el *trabajo en equipo* y *clima laboral*, desarrollando estrategias de mejoras en el manejo de las relaciones interpersonales.
2. La *comunicación* como un instrumento de interacción social y dimensión del clima laboral, debe estar vinculado estrechamente en la ejecución de *trabajos en equipo* en los docentes de la Institución educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018.

3. La dimensión *motivación* del *clima laboral* en los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; se relaciona positiva y significativamente, por ello, es necesario recomendar a los directivos fortalecer cada vez mejor dicha dimensión en términos de reconocimientos y estímulos oportunos.
4. El trabajo en equipo se relaciona positiva y significativamente con la dimensión *liderazgo* del *clima laboral* en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018; sin embargo, se recomienda enfatizar más y mejor esta dimensión, ya que las exigencias del mundo actual requieren reformular el o los conceptos de liderazgo.
5. Los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018 deben continuar practicando *la identidad* dentro *del trabajo en equipo*, ya que ello les permite reconocer la relación positiva y significativa con el *clima laboral*.
6. Si la relación es positiva y significativa entre el *clima laboral* y la dimensión *ejecución* del *trabajo en equipo* de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018, entonces, los directivos no deberán de descuidar esta dimensión con acciones ajenas a dichas actividades planificadas.
7. La dimensión *resolución* del *trabajo en equipo* de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018, tiene relación positiva y significativa con el *clima laboral*, lo cual, tanto directivos como docentes de dicha institución deberán desplegar esfuerzos para mantener en equilibrio dicha relación; ya que ello permitirá contribuir con la buena conducción de la institución.

REFERENCIAS

Bibliografía

Ander - Egg, E. (2003). *"Introducción a la planificación"*. España: Lumen
Argentina.

- Ayuque, J., & Huamani, M. (2014). *"Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica"*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Bass, B. (1985). *"Leadership and Performance Beyond Expectations"*. New York: The Free Press.
- Cabral, G. d. (31 de Marzo de 2015). *Pradigma Ecológico: SlideShare*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/GildaTheStar/paradigmaecolgico-100428092240phpapp01>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). "Cultura organizacional y bienestar laboral". *Redalyc*, 109 - 137.
- CONSULTORES, U. (2017). "Como trabajar en equipo Y mejorar el ambiente laboral. *Coaching y Team Bulding en Madrid.*, 1.
- Cornell, F. (1995). *"Socially perspective administration"*. España: Onald Press.
- De la Cruz, E., & Huamán, Á. (2015). *"Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica"*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Fernández, M., & Sánchez, J. (1996). *"Manual de prácticas de psicología organizacional"*. Madrid: Amaru.
- Frankl, V. (1945). *"El hombre en busca de sentido"*. Austria: Beacon Press.
- Fusarelli, B., & Militelli, M. (2012). "Racing To the Top With Leaders in Rural, High Poverty Schools". *ERIC*.

- Gerstner, L. (2004). *"¿Quién dice que los elefantes no pueden bailar?"*. México: Mc Graw Hill.
- Gonzalez, K. (2015). *"Trabajo en equipo y satisfacción laboral"*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Guerrero, L., & Collazos, C. (2000). *"Indicadores de cooperación en el trabajo grupal"*. CLEI.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *"Psicología del trabajo para las relaciones"*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gutiérrez, H. (2010). *"Calidad total y productividad"*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Halliday, M. (1993). "Hacia una teoría basada en el lenguaje de Aprendizaje". *Educación y Lingüística*, 93 - 116.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *"El clima organizacional de las escuelas"*. Chicago: International Review of Education.
- Hernández, R. (2014). *"Metodología de la investigación"*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jessel, T., Kandel, E., & Schwartz, J. (1997). *"Neurociencia y conducta"*. Madrid: Prentice - Hall.
- Kossen, S. (1995). *"Recursos humanos de las organizaciones"*. Universidad Iberoamericana.
- Leiva, D. (2014). *"Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel preescolar del gimnasio campestre cristiano"*. Cundinamarca: Universidad de la Sabana.

- León, J. (2016). *"Aportes de liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca"*. Arauca: Universidad Nacional de Colombia.
- Locke, E. (1984). *"Satisfacción laboral"*. Chicago: Rand McNally.
- Marín, J., Melgar, A., & Castaño, C. (1989). "Teoría y técnicas de desarrollo organizacional" (Volumen III). *Organización Paamericana de la Salud*.
- Martínez, O. (2007). *"El desarrollo profesional de docentes de secundaria"*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mc Lean, P. (3 de Julio de 1990). *El cerebro triunfo: SlideShare*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/catherinecalixto9/el-cerebrotriunodepaulmclean>
- Medina, A., & Gómez, R. (2014). "El liderazgo pedagógico". *Perspectiva Educativa*.
- MINEDU - IPNM. (2016). *"Módulo I Desarrollo personal y liderazgo MINEDU - IPNM"*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2015). *Manual de Gestión Escolar*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *"Marco del buen desempeño del directivo"*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Monterrey, T. d. (21 de Julio de 2012). *Diferencias entre equipo y frupo de trabajo*. Obtenido de Postgrados.info: <http://blog.posgradostec.info/item/conoce-las-diferencias-entre-equipo-y-grupo-de-trabajo.html?id=5400>

- Monteza, A. (2016). *"Clima organizacional y su organización con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota"*. Picota: Universidad César Vallejo.
- Navarro, R., & Santillán, A. (2007). *"Clima y compromiso organizacional"*. Veracruz: CIEA. Obtenido de eumed.net.
- Newstrom, J., & Davis, K. (1999). *"Comportamiento humano en el trabajo"*. México: Mac Graw Hill.
- Núñez, M., & Delgado, M. (2016). *"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad centro poblado Boca del Río"*. Tacna: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Oseda, D. (2008). *"Metodología de la investigación"*. Huancayo - Perú: Pirámide.
- Palomo, M. (2011). *"Liderazgo y motivación de equipos de trabajo"* (Séptima ed.). Madrid: ESIC.
- Paredes, M. (2011). *"Cohesión de tipos de trabajo y clima laboral percibido por lo empleados de la Universidad de Montemorelos"*. Nuevo León: Universidad de Montemorelos.
- Peiró, J., & Fernando, P. (1996). *"Tratado de psicología del trabajo II"*. Valencia: Síntesis.
- Quispe, E. (2015). *"Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas"*. Pacucha: Universidad Nacional de José María Arguedas.

- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *"Bases del liderazgo en educación"*. Santiago: UNESCO.
- Rosas, C. (2001). "Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico". *Acta odontológica venezolana*.
- Sánchez, H. (1998). *"Metodología y diseños en la investigación científica"*. Lima: Mantaro.
- Santos, J. (9 de Diciembre de 2011). *La verdad sobre la autoayuda: Blogspot*.
Obtenido de Blogspot: <http://ciclog.blogspot.mx/2011>
- Sayazo, L. (29 de Junio de 2005). *"Investigación en comunicación organizacional"*.
Obtenido de Ilustrados.com:
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpZluuyZuuxryvTJOG.php>
- SENATI. (2013). *"Taller de liderazgo y desarrollo de la inteligencia emocional"*.
Lima: SENATI.
- Toro, L. (2015). *"La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales"*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Torrelles, C. (2011). *"Herramienta de evaluación de la competencia de trabajo en equipo"*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Venemedia. (2014). *Concepto de defnición*. Obtenido de CONCEPTO DE DEFINICIÓN: <http://conceptodefinicion.de>
- Vera, J., & Valenzuela, J. (2012). "El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones" . *Psicología & Sociedade*, 272-282.
- Zepeda, F. (1999). *"Psicología organizacional"*. México: Pearson Addison Wesley.

Ziglar, Z. (2010). *How to Stay Motivated: Developing the Qualities of Success*.

Mississippi: Made For Success Publishing.

ANEXOS

ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

Sr. Profesor:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre el equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho - Huancavelica, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezca por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____

Fecha: _____

Condición Laboral: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
D1. IDENTIDAD.					
1. ¿Ud. está involucrado (a) en la realización de las actividades programadas en tu institución?					
2. ¿Cree que los directivos realizan estrategias de involucramiento hacia el personal docente?					
3. ¿El director de la institución, promueve la participación activa en trabajos culturales, deportivos o sociales en la institución?					
4. ¿Te sientes comprometido (a) al cumplir las funciones que te corresponde dentro de tu institución?					
5. ¿Sientes que los directivos y profesores están comprometidos con la institución donde laboran?					
6. ¿Tu labor docente está orientada al fortalecimiento de la buena imagen de tu institución?					
D2. EJECUCIÓN					
7. ¿Consideras que el trabajo en equipo es más favorable que el individual?					
8. ¿Dentro de la institución, participas en los trabajos en equipo?					
9. ¿Participas activamente en los trabajos propuestos por el director o asesor de área?					
10. ¿Los directivos promueven estrategias para que el trabajo sea productivo ?					
11. ¿Participas en la planificación y ejecución de trabajos productivos , ya sean materiales o inmateriales?					
12. ¿El trabajo que realizas dentro de la institución, consideras que es productivo?					
D3. RESOLUCIÓN.					
13. ¿Crees que las decisiones que se toman dentro de la institución se realizan en consenso?					
14. ¿Crees que los directivos dentro de tu institución toman las decisiones de manera acertada?					
15. ¿Las decisiones profesionales que tomas crees que contribuyen a la buena marcha de tu institución?					
16. ¿Te sientes motivado al realizar tus trabajos dentro de la institución?					
17. ¿Los directivos suelen motivar al personal docente hacia el buen cumplimiento de sus labores?					
18. ¿Consideras que la motivación al trabajo es un factor que influye en el rendimiento de los docentes?					

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Sr. Profesor..

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre Clima Laboral de la I.E "La Victoria de Ayacucho –Huancavelica, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

Condición Laboral: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
D1. COMUNICACIÓN					
1. ¿El director, como líder de la institución entabla una comunicación adecuada con los docentes?					
2. ¿Existe comunicación adecuada entre docentes de la institución?					
3. ¿Te comunicas con facilidad y sin temor con todo tus colegas dentro de la institución?					
4. ¿El director se comunica de manera directa con los docentes de la institución?					
5. ¿Los docentes de la institución se interrelacionan por medio de la comunicación directa?					
6. ¿Los docentes de la institución se comunican directamente o con facilidad con los directivos?					
D2. MOTIVACIÓN.					
7. ¿Los directivos motivan al cumplimiento de tu trabajo de manera que lo realices con esmero ?					
8. ¿Realizas trabajos con esmero fuera de tus horas de clase, como: proyectos, investigaciones, publicaciones u otros?					
9. ¿Las funciones que realizas como docente lo haces por motivación propia?					
10. ¿Te sientes satisfecho con la labor que cumples en tu institución?					
11. ¿Eres acreedor de estímulos cuando cumple una labor positiva?					
12. ¿Crees que el director de la institución cumple sus funciones de manera acertada?					
D3. LIDERAZGO.					
13. ¿La actitud del director fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes?					
14. ¿A tu criterio, el director se esfuerza en fortalecer un buen clima laboral dentro de la institución?					
15. ¿El director o tus colegas fortalecen alguna actitud de liderazgo que demostraste?					
16. ¿El director promueve el trabajo en equipo?					
17. ¿En la institución donde trabajas existen docentes o directivos que promuevan la mejora de las relaciones interpersonales?					
18. ¿Como docente, tuviste la oportunidad de liderar un equipo de trabajo dentro de la institución?					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA LE "LA VICTORIA DE AYACUCHO"- HUANCABELICA
 Autores: Bchrs. Reynaldo Matamoros Paitán y Milton Ñahuincopa Unoce

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TRABAJO EN EQUIPO (Homberto Gutiérrez Palalá 2010)	IDENTIDAD	Involucramiento	P1. ¿Estarás involucrado en la realización de las actividades programadas en tu institución?			✓		✓		✓		✓			
			P2. ¿Crees que los directivos realizan estrategias de involucramiento hacia el personal docente?			✓		✓		✓		✓			
			P3. ¿El director de la institución promueve participación activa en trabajos culturales, deportivos o sociales?			✓		✓		✓		✓			
		Compromiso	P4. ¿Te sientes comprometido (a) al cumplir las funciones que te corresponde dentro de tu institución?			✓		✓		✓		✓			
			P5. ¿Sientas que los directivos y profesores están comprometidos con la institución donde laboran?			✓		✓		✓		✓			
			P6. ¿Tu labor docente está orientada al fortalecimiento de la buena imagen de tu institución?			✓		✓		✓		✓			
	EJECUCIÓN	Trabajo	P7. ¿Consideras que el trabajo en equipo es más favorable que el individual?			✓		✓		✓		✓			
			P8. ¿Dentro de la institución, con qué frecuencia participas en los trabajos en equipo?			✓		✓		✓		✓			
			P9. ¿Participas activamente en los trabajos propuestos por el director o asesor de área?			✓		✓		✓		✓			

RESOLUCIÓN	Producto	P10. ¿Los directivos promueven estrategias para que el trabajo sea productivo?						✓	✓	✓	✓		
		P11. ¿Participas en la planificación y ejecución de trabajos productivos, ya sean materiales o inmateriales?						✓	✓	✓	✓		
		P12. ¿El trabajo que realizas dentro de la institución, consideras que es productivo?						✓	✓	✓	✓		
	Toma de decisiones	P13. ¿Crees que las decisiones que se toman dentro de la institución se realizan en consenso?						✓	✓	✓	✓		
		P14. ¿Crees que los directivos dentro de tu institución toman las decisiones de manera acertada?						✓	✓	✓	✓		
		P15. ¿Las decisiones profesionales que tomas crees que contribuyen a la buena marcha de tu institución?						✓	✓	✓	✓		
	Motivación	P16. ¿Te sientes motivado al realizar tus trabajos dentro de la institución?						✓	✓	✓	✓		
		P17. ¿Los directivos suelen motivar al personal docente hacia el buen cumplimiento de sus labores?						✓	✓	✓	✓		
		P18. ¿Consideras que la motivación al trabajo es un factor que influye en el rendimiento de los docentes?						✓	✓	✓	✓		


 Silvia Hiramón Mungarrá
 PSICÓLOGA
 C.P. 31908

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA LE "LA VICTORIA DE AYACUCHO"- HUANCABELICA
Autor: Behrs. Reynaldo Matamoros Paitán y Nilton Nahuincopa Unoce.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL (Fernández y Sánchez 1996)	COMUNICACIÓN	ADECUADA	P1. ¿El director, como líder de la institución entabla una comunicación adecuada con los docentes?					✓		✓		✓		✓		
			P2. ¿Existe comunicación adecuada entre docentes de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			P3. ¿Te comunicas adecuadamente con tus colegas dentro de la institución?							✓		✓		✓		
		DIRECTA	P4. ¿El director se comunica de manera directa con los docentes de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			P5. ¿Los docentes de la institución se interrelacionan por medio de la comunicación directa?					✓		✓		✓		✓		
			P6. ¿Los docentes de la institución se comunican directamente o con facilidad con los directivos?					✓		✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN	ESMERO	P7. ¿Los directivos motivan al cumplimiento de tu trabajo de manera que lo realices con esmero?					✓		✓		✓		✓		
			P8. ¿Realizas trabajos con esmero fuera de tus horas de clase, como: proyectos, investigaciones, publicaciones u otros?					✓		✓		✓		✓		
			P9. ¿Las funciones que realizas como docente lo haces por motivación propia?					✓		✓		✓		✓		
		CUMPLIMIENTO	P10. ¿Te sientes satisfecho con la labor que cumples en tu institución?					✓		✓		✓		✓		
			P11. ¿Eres acreedor de estímulos cuando cumples una labor positiva?					✓		✓		✓		✓		
			P12. ¿Crees que el director de la institución cumple sus funciones de manera acertada?					✓		✓		✓		✓		
			P13. ¿La actitud del director fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los docentes?					✓		✓		✓		✓		

LIDERAZGO	FORTALECE	P14. ¿A tu criterio, el director se esfuerza en fortalecer un buen clima laboral dentro de la institución?						/		/		/		/			
		P15. ¿El director o tus colegas fortalecen alguna actitud de liderazgo que demostraste?						/		/		/		/			
	PROMUEVE	P16. ¿El director promueve el trabajo en equipo?						/		/		/		/			
		P17. ¿En la institución donde trabajas existen docentes o directivos que promuevan la mejora de las relaciones interpersonales?						/		/		/		/			
		P18. ¿Como docente, tuviste la oportunidad de liderar un equipo de trabajo dentro de la institución?						/		/		/		/			



 Silvia Huamán Murillo
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. 31908

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre trabajo en equipo dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN MUNARRIZ, Silvia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente



Silvia Huamán Munarriz
PSICOLÓGA
C.Ps.P. 31908

FIRMA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre clima laboral dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMÁN MUNÁRRIZ, Silvia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente



Silvia Huaman Munarriz
PSICOLOGA
C.Ps.P. 31908

FIRMA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre trabajo en equipo dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTELLANOS DE LA CRUZ, Zenón

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente


FIRMA
28265752
Zenón Castellanos De La Cruz
Mg. en Educación

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre clima laboral dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTELLANOS D LA CRUZ, Zenón

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente


FIRMA
Zenón Castellanos D. La Cruz
Mg. en Educación

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre trabajo en equipo dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PINEDA MATAMOROS, Clelia Violeta

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente



FIRMA

Clelia Violeta Pineda Matamoros

DNI-23262462.

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta sobre clima laboral dirigido al personal docente de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Conocer el nivel de organización del equipo de trabajo de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

DIRIGIDO A: Profesores de la I.E "La Victoria de Ayacucho"- Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PINEDA MATAMOROS, Clelia Violeta.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente



FIRMA

Clelia Violeta Pineta Matamoros

DNI: 23262462

Anexo N° 03
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: EL TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES EN LA I. E “LA VICTORIA DE AYACUCHO”- HUANCAMELICA, 2018

Autores: Bchrs Reynaldo Matamoros Paitán y Nilton Ñahuincopa Unoc

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	<p>Hipótesis General: El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	Variable 1 Trabajo en Equipo(Gutiérrez, 2010)	Identidad	Involucramiento		Escala Ordinal
		Compromiso					
<p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	<p>OE1: Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	<p>HE1: El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión comunicación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>		Ejecución	Trabajo		
					Producto		
<p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018?</p>	<p>OE2: Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	<p>HE2: El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>		Resolución	Toma de decisiones		
<p>PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 201</p>	<p>OE3: Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	<p>HE3: El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018</p>	Motivación				

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión identidad y clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018?	OE4: Establecer la relación que existe entre la dimensión identidad y el clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018?	HE4: La dimensión identidad se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018	Variable 2: Clima Laboral. (Fernández y Sánchez 1996)	Comunicación	Adecuada		Escala Ordinal
		Directa					
PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ejecución de y clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018?	OE5: Establecer la relación que existe entre la dimensión ejecución y el clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018	HE5: La dimensión ejecución se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018		Motivación	Esmero		
					Esmero		
PE6: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión resolución de y clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018?	OE6: Establecer la relación que existe entre la dimensión resolución del clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018	HE6: La dimensión resolución se relaciona directamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" - Huancavelica, 2018		Liderazgo	Fortalece		
					Promueve		

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Es una Investigación mixta porque el estudio plantea aplicación del enfoque cualitativo y cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El estudio corresponde a un diseño correlacional o Ex post facto – descriptivo, Porque este diseño busca la relación que existe entre las variables: Trabajo en Equipo y Clima Laboral (Hernández, 2010) en la I.E “La Victoria de Ayacucho”-Huancavelica, 2018.</p> <p>Además es una investigación descriptiva porque tiene como objetivo central la descripción de fenómenos permite aplicar métodos descriptivos como la observación para buscar especificar propiedades, características y rasgos importantes por ello se aplicó como técnica un cuestionario, para determinar las tendencias de una población en la I.E “La Victoria de Ayacucho”- Huancavelica, 2018.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el paquete estadístico PASW Statistics Vers. 18.0, Hoja de cálculo de Microsoft Office Excel 2007, tomando en cuenta que los datos obtenidos son variables cualitativas.</p> <p>Así mismo, se utilizará en enfoque de la estadística descriptiva; el cual facilitará la representación de los datos en cuadros y gráficos estadísticos y para determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio, se utilizará el estadígrafo de Pearson, con todos sus procedimientos estadísticos.</p> <p>Los instrumentos de investigación se validarán a través de la ficha de expertos y se confiabilizarán con la aplicación de la tabla de erauboch.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Para el análisis se evaluará el nivel de capacitación que tiene el personal docente que labora en la I.E “La Victoria de Ayacucho”- Huancavelica, los cuales pertenecen a la formación general académica, cuyas edades fluctúan entre 28 y 62 años perteneciendo a los regímenes nombrados y contratos determinando realizar una entrevista a una muestra poblacional de 30 profesores entre hombres y mujeres, los cuales están contribuyendo en la formación integral de los educandos.</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población está conformada por 30 profesores de la I.E “La Victoria de Ayacucho”- Huancavelica. <p>La muestra estará conformada por los 30 docentes de la institución</p> <p>El muestreo es censal.</p>	<p><i>Técnicas :</i></p> <p>Entrevista, Observación participante y Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTO 1: Guía de entrevista sobre trabajo en equipo (Gutiérrez 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Personal directivos y docentes. • Duración: Se estima 10 minutos • Ámbito de aplicación: I.E “La Victoria de Ayacucho” • Finalidad: Conocer la opinión • Características: Estructurado en 12 ítems • Confiabilidad: Se estima un nivel de $r= 08$ • Validez: Será determinada por 3 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos. <p>INSTRUMENTO 2: Cuestionario para medir el Clima laboral (Fernández y Sánchez 1996)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Personal docente • Duración: 10 minutos • Ámbito de aplicación: I.E “La Victoria de Ayacucho” • Personal: Sera aplicado por el autor de la investigación. • Finalidad: Conocer la opinión • Características: lenguaje sencillo y concreto • Confiabilidad: Tamaño de muestra significativa • Validez: Realizado en las jornadas de trabajo

Anexo N° 04

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUANCABELICA
 COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS Y ARTES
 "LA VICTORIA DE AYACUCHO"
 Fundado el 10 de Julio de 1931 Ancón - Huancavelica



FORMULARIO UNICO DE TRAMITE (F.U.T)

SUMILLA: Autorización para la aplicación de encuesta de trabajo de investigación

SEÑOR DIRECTOR DEL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS Y ARTES "LA VICTORIA DE AYACUCHO" HUANCABELICA

DATOS GENERALES DEL USUARIO			
Nombres	Reynaldo		
Apellidos	Matamoros Paiton		
Domicilio	Jr Pachacútec N° 117		
Correo Electrónico			
D.N.I	23213558	Código Modular	1023213558
Celular	999326400	Teléfono fijo	369228

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Promoción			
Grado		Sección	
Provincia		Distrito	

FUNDAMENTACION DEL PEDIDO

Que teniendo la necesidad de realizar una encuesta en nuestra institución que usted dignamente dirige, solicite Autorización para la aplicación una encuesta de trabajo de investigación titulada "El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. "La Victoria de Ayacucho" Huancavelica

Por lo expuesto:

Señor director solicito acceder a mi petición por ser de justicia

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN		FIRMA DEL USUARIO
RESPONSABLE		FOLIOS
LUGAR Y FECHA	Huancavelica 9 de julio del 2018	HORA
		N° Expediente

SUMILLA: _____

DATOS DEL USUARIO	
Nombres	
Apellidos	



Anexo N° 05
Otras evidencias

FOTOGRAFIA FRONTIS DE LA I.E “LA VICTORIA DE AYACUCHO”



REALIZANDO LA ENCUESTA TRABAJO EN EQUIPO



REALIZANDO ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL



BASE DE DATOS
TRABAJO EN EQUIPO

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4
2	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
3	2	4	3	3	5	2	2	4	3	4	2	2	5	4	4	4	4	2
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4
5	2	3	3	2	4	5	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4
6	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3
7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4
8	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4
10	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2
11	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2
13	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4
14	3	2	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4
15	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3
16	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3
17	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
19	5	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3
20	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4
21	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
22	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3
23	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
25	3	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3
26	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
27	5	3	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
28	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5

CLIMA LABORAL

N	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3
2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3
3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
7	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3
8	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	5
10	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3
11	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2
14	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	5	4	4	3	3	3	2
15	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
16	3	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3
17	3	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4
18	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3
19	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
21	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3
22	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3
23	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3
24	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
25	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
26	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3
29	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2

