



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS
UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ,
PROPUESTA ACTUAL”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE.

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

SALCEDO RODRÍGUEZ MEDALIT NIEVES

ASESORA:

DRA. FELICITA ROXANA CURASI BOHORQUEZ

JURADO

DR. DOMINGO LADISLAO PAJUELO ALBA

DR. CARLOS ELEUTERIO VARGAS RUBIO

DRA. DORY RAQUEL ZAPATA COBA

LIMA- PERÚ

2020

DEDICATORIA:

A mi esposo, hijos, padre, madre y hermanos

Por el apoyo permanente

En mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO:

Mi especial agradecimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:
Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi agradecimiento para mi asesor:

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

INDICE

DEDICATORIA:	II
AGRADECIMIENTO:	III
RESUMEN:	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1.Planteamiento del problema	9
1.2.Descripción del problema.....	10
1.3.Formulación del problema	17
-Problema general	17
-Problemas específicos	17
1.4.Antecedentes	18
1.5.Justificación de la investigación.....	41
1.6.Limitaciones de la investigación	42
1.7. Objetivos	42
-Objetivo general.....	42
-Objetivos específicos	42
1.8. Hipótesis.....	43
1.8.1. Hipótesis general	43
1.8.2. Hipótesis específicas	43
II. MARCO TEÓRICO	44
2.1. Marco conceptual de la investigación	44
2.2. Bases teóricas de la investigación	66
III. MÉTODO	83
3.1. Tipo de investigación	83

3.2. Población y muestra	84
3.2.1. POBLACIÓN	84
3.2.2. Muestra.....	85
3.3. Operacionalización de variables.....	87
3.4. Instrumentos	90
3.5. Procedimientos	90
3. 6. Análisis de datos.....	93
3.7. Consideraciones éticas	94
IV: RESULTADOS	99
4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	99
4.2. Contratación de hipótesis de la investigación.....	121
V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	134
VI. CONCLUSIONES	135
VII. RECOMENDACIONES.....	136
VIII: REFRENCIAS.....	138
IX. ANEXOS.....	143
Anexo No. 1: Matriz de consistencia.....	143
Anexo no. 2:_Instrumento de encuesta	145
Anexo no. 3:_Validación del instrumento por el Experto Académico	151
Anexo no. 04:_Confiabilidad del instrumento	154
Anexo 5: Definición de términos	156

RESUMEN:

Es un aporte académico y profesional, cuyo problema se ha identificado en el trabajo en equipo de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho, Perú. Al respecto del 100% de los docentes de las Facultades de dichas Universidades, se ha determinado que menos del 10% realiza un verdadero trabajo en equipo, por lo cual el mismo se considera casi inexistente. Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta: ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

Este trabajo se ha orientado al siguiente objetivo: Determinar de qué manera el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

La investigación es de tipo aplicada; del nivel descriptivo-explicativo; se utilizó los métodos descriptivo e inductivo. El diseño es el no experimental.

La población estuvo compuesta por 580 personas y la muestra estuvo compuesta por 231 personas. El tipo de muestreo aplicado es el muestreo probabilístico.

Las técnicas utilizadas para la recopilación de datos fueron las encuestas. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis de información: análisis documental, indagación, conciliación de datos, tabulación, comprensión de gráficos. Se aplicó las siguientes técnicas de procesamiento de datos: ordenamiento y clasificación, registro manual, proceso computarizado con Excel y proceso computarizado con SPSS.

Palabras clave: Trabajo en equipo; satisfacción laboral; docentes universitarios y Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

ABSTRACT

It is an academic and professional contribution, whose problem has been identified in the teamwork of the teachers of the Private Universities of the Province of Huacho, Peru. With respect to 100% of the teachers of the Faculties of these Universities, it has been determined that less than 10% do a real team work, so it is considered almost non-existent. This problem is expressed in the following question: How does teamwork influence the job satisfaction of teachers at Private Universities in the Province of Huacho-Peru?

This work has been oriented to the following objective: Determine how teamwork in the job satisfaction of teachers of the Private Universities of the Province of Huacho-Peru.

The research is applied type; of the descriptive-explanatory level; Descriptive and inductive methods were used. The design is the non-experimental.

The population was composed of 580 people and the sample was composed of 231 people.

The type of sampling applied is probabilistic sampling.

The techniques used for data collection were surveys. The instrument used was the questionnaire. The following information analysis techniques were applied: documentary analysis, inquiry, data reconciliation, tabulation, understanding of graphics. The following data processing techniques were applied: sorting and classification, manual registration, computerized process with Excel and computerized process with SPSS.

Keywords: Teamwork; work satisfaction; University professors and Private Universities of the Province of Huacho-Peru.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación nos da un aporte académico y profesional, cuyo problema se ha identificado en el trabajo en equipo de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho, Perú.

Para una razonable presentación del trabajo se tienen las siguientes Partes:

En la Parte I, presenta el planteamiento del problema con todos sus detalles desde la descripción, formulación, justificación e importancia de la investigación; como los objetivos correspondientes de la investigación.

Presenta el marco teórico y dentro del mismo los antecedentes internacionales como nacionales; luego el marco conceptual relacionado con las variables e indicadores de la investigación; también presenta los datos de la dimensión espacial; y, cierra con los aspectos de responsabilidad social y medioambiente.

presenta toda la parafernalia del método considerando el tipo de investigación; como la población y muestra, la hipótesis general, y específicas; también la operacionalización de las variables; los instrumentos, procedimientos y análisis de datos de la investigación.

Se tiene los resultados con el análisis e interpretación de los resultados correspondientes de la investigación y su contrastación de la hipótesis.

Se tiene la discusión de resultados mediante la comparación de los resultados obtenidos en el trabajo con los resultados de otros investigadores.

Se presenta las conclusiones, tanto general como específicas del trabajo.

Se presentan las recomendaciones, tanto general como específicas del trabajo.

Se tiene a las referencias bibliográficas que han servido de base para los antecedentes como para el marco conceptual respectivo.

Se tiene a los anexos del trabajo como la matriz de consistencias, el instrumento de encuesta, la validación del instrumento por experto, la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach y la definición de términos.

1.1. Planteamiento del problema

El problema se ha determinado en el trabajo en equipo de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho, Perú. Al respecto del 100% de los docentes de las Facultades de dichas Universidades, se ha determinado que menos del 10% realiza un verdadero trabajo en equipo, por lo cual el mismo se considera casi inexistente.

En general, el trabajo en equipo es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común; y esto es lo que no han podido llevar a cabo los docentes de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho, Perú, por razones propias, razones comunes y razones institucionales, por cuanto no existe una promoción efectiva de dicho trabajo. En la práctica institucional, para que se considere trabajo en equipo o trabajo cooperativo, dicho trabajo debe tener una planificación y una adecuada estructura organizativa de tal modo que favorezca la elaboración conjunta del trabajo de los docentes y que no sea el trabajo aislado de los miembros; y esto es lo que no se está llevando a cabo.

El trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo; lo cual no se presenta en el caso de los docentes de las Universidades de la Provincia de Huacho. El verdadero trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados personales, del equipo e institucionales, ya que normalmente genera

entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, lo cual no se concreta en el caso motivo de investigación; siendo que por otra parte no se fomenta entre los docentes un ambiente de armonía ni obtienen resultados beneficiosos para si ni para sus alumnos.

1.2. Descripción del problema

En los equipos de trabajo, se desarrollan reglas que deben ser respetadas por todos los miembros del equipo. Lo que no se ha determinado existe en universidades privadas en la provincia de Huacho. Estas reglas de comportamiento establecidas por miembros de la misma, si no existen y si existen, pueden no respetarse porque se ha determinado que no hay predisposición al trabajo en equipo, sino más bien al trabajo individual e incluso al trabajo. donde algunos buscan aprovecharse de otros y así integrarse en la organización institucional. Si existen las reglas anteriores, proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta adecuada, que no es el caso. En los equipos de trabajo, los procedimientos de interacción con los demás también se incluyen normalmente, lo que no existe en el presente caso porque el trabajo en equipo no está definido y las reglas de comportamiento de sus miembros no están definidas. La función de los estándares en un equipo es regular su situación como una unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales que no se determinaron en el estudio realizado.

La fuerza que integra el equipo si existiera y su cohesión expresarían solidaridad y el sentido de pertenencia al equipo que muestra sus componentes, lo que no es posible en el presente caso debido a la existencia del El trabajo en equipo como instrumento no fue valorado. vivir mejor y alcanzar metas y objetivos institucionales. En el trabajo en equipo, cuanto más cohesión haya, más probable es que el equipo comparta valores, actitudes y estándares de conducta comunes, lo que no es posible en el caso de los

docentes. Universidades privadas de la provincia de Huacho en Perú; y termina llegando a docentes, estudiantes e instituciones educativas.

Trabajar en equipo es útil no solo para un maestro, sino para todo el equipo involucrado, que es el caso si se pierde esta oportunidad. Además, la falta de trabajo en equipo no genera satisfacción y no afecta la socialidad de los maestros, ni brinda la oportunidad de respetar las ideas de los demás y ayudar a otros maestros si tienen necesidad de ayuda.

En detalle, el escenario actual presentado en universidades privadas en la provincia de Huacho es que los maestros no desarrollan sus habilidades generales. Es decir, a los maestros se les presenta un desarrollo desorganizado y desmotivado y el desprecio de los objetivos personales para alinearlos con los objetivos institucionales, evitando así el logro de los objetivos establecidos. Los otros componentes que no se presentan internamente debido a la falta de trabajo en el equipo son los valores, las ideas, las formas de comunicarse y hacer las cosas, que pueden convertirse en enlaces complejos de convivencia, ya que todos los individuos no trabajan en la sociedad. de la misma manera o al mismo ritmo, lo que puede resultar en que los objetivos no se logren o no se logren en otros momentos que los definidos en el proceso de planificación, mientras se genera desgaste del personal que resulta en desmotivación, por lo tanto, es necesario identificar claramente las capacidades y capacidades de cada miembro para poder aprovechar estas habilidades y así asignar las diferentes tareas y tareas dentro de un grupo de trabajo con baja satisfacción laboral. . Las personas que saben trabajar en equipo son personas interesadas en conocer los argumentos de los demás y reconocer la importancia de discutir diferentes ideas que producen beneficios y no buscan imponer sus ideas sino enriquecerlas a través de las contribuciones de todos. miembros del equipo y reconocer cuando alguien aporta ideas ganadoras. Equipos que

comunican proyectos completos en plazos más cortos y más eficientes que otros, a la vez que son más precisos en su trabajo. La comunicación efectiva permite a los miembros del equipo comprender sus roles y los roles de cada uno en el grupo, lo que ayuda a comprender lo que se debe hacer entre los socios.

El éxito empresarial depende en gran medida de la relación, comunicación y compromiso que pueda existir entre los docentes. Cuando se trabaja en equipo, las actividades se realizan de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil para los miembros del mismo grupo entenderse para llegar a una conclusión final. Por lo tanto, los equipos de la Universidad Privada de la Provincia de Huaura mostraron algunas debilidades: algunos maestros no tienen la capacidad de trabajar con otros para lograr los objetivos, no se coordinan. Se agrupa efectivamente porque no mantienen buenas relaciones interpersonales entre sí, de modo que no existe confianza mutua entre ellos. Por otro lado, los grupos de trabajo no están totalmente dispuestos y dedicados al cumplimiento de sus funciones, no muestran la capacidad de confrontar y conciliar ciertas diferencias que pueden surgir en el entorno de trabajo, generando una comunicación clara y fluida. entre los miembros del grupo de trabajo. Por lo tanto, tener maestros que perciban que sus aspiraciones no son fáciles de alcanzar debido a la meritocracia y en particular porque tienen poca conciencia de sus responsabilidades que deben desarrollar, les impiden progresar profesionalmente y buscan que el establecimiento obtenga satisfacción con su trabajo

Según el Portal Redbooth (25 de octubre del 2016).

Trabajar en equipo se ha convertido en la mejor manera de lograr un proyecto en los últimos años. Conectar miembros con diferentes habilidades y conocimientos es la

mejor manera de completar un proyecto con éxito. Sin embargo, a veces olvidamos que el trabajo en equipo tiene más equipo que trabajo. Y descuidamos el componente humano. Las 8 dificultades de trabajo en equipo más comunes y cómo resolverlas se comparten para mantener un ambiente de trabajo colaborativo que conduzca a la productividad y a buenos resultados de proyecto.

Egos: Nada molesta más a un equipo que la búsqueda de reconocimiento. El ego o el deseo de obtener una evaluación positiva del líder frente al resto de los socios puede dificultar la colaboración y el flujo del trabajo en equipo. Las actitudes en las cuales se enfatiza el esfuerzo y la auto-participación y la contribución de otros para asumir individualmente el éxito de una tarea está dañada o es tóxica para el equipo. Puede evitar este tipo de conflicto estableciendo claramente prioridades entre los miembros del equipo, señalando que todos están desarrollando una tarea importante y esencial para el desarrollo de proyectos y fomentando la confianza y la colaboración a través de Actividades de trabajo en equipo.

El sabelotodo: la experiencia y el exceso de confianza a veces oscurecen el juicio de cualquiera. Cuando esto sucede, parece que la única opinión válida y precisa es la de ellos, lo cual es un obstáculo para la escucha activa y alienta actitudes despectivas hacia el resto de los miembros del equipo. Comportamiento absolutamente colaborativo que creará tensión dentro del equipo y generará conflictos a largo plazo. Tratar con este tipo de caracteres no simples. Para evitar que un miembro del equipo absorba las discusiones y actúe como una barrera para la participación, es mejor actuar como moderador y marcar la palabra que cambia en las reuniones o establecer la agenda. Avanzar procesos y tareas para que esa persona no tome el papel. Líder en el equipo.

Fugas de responsabilidad: trabajar en un entorno de equipo hace que sea más fácil evitar la responsabilidad de las tareas y adherirse a la filosofía de "dejar que alguien más lo haga". Cuando se asigna una tarea a más de una persona, cada miembro jerarquizará las tareas que debe realizar solo frente a las que requieren su colaboración, poniendo menos interés y esfuerzo en los grupos, rompiendo así su compromiso con equipo. En estas situaciones, el miembro del equipo más responsable asumirá la responsabilidad. Para evitar que uno o más miembros del equipo hagan la mayor parte del trabajo, es esencial definir los roles y tareas de cada uno en cada fase del proyecto.

Lluvia de ideas (pocas): cuando un grupo de trabajo se reúne para proponer nuevos temas de contenido, ideas de campaña o soluciones de proyectos, es muy probable que la reunión se extienda. Ante la tristeza de tal proyección, sucederá que su equipo, en lugar de ser activo y lanzar su creatividad, querrá terminar lo antes posible con una lluvia de ideas que solo valore las 3 primeras opciones que quedan en la mesa. La próxima vez que desee resaltar la innovación, le recomiendo dividir a su equipo en grupos de 2 o 3 personas, con el objetivo de que cada grupo presente de 3 a 5 ideas sobre el proyecto que es el tema de la reunión.

Presión grupal: si bien es importante que el equipo trabaje en conjunto y respete las reglas, también es importante que las decisiones se tomen teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, dejando de lado cualquier simpatía por los socios y optando por el aspecto práctico. En muchas ocasiones, la elección de la decisión se realiza por simpatía frente a la persona que hizo la propuesta o por la presión de algunas personas dentro del equipo, dejando de lado lo esencial: su impacto en el proyecto. En estas situaciones, es mejor tomar decisiones en una reunión, establecer un lapso de tiempo y pedir que la propuesta, o idea, vaya acompañada de una

justificación y beneficios para el proyecto. favoreciendo así la toma de decisiones unánime.

Falta de confianza: en este punto, quiero centrarme en la confianza, que es dudar o cuestionar la profesionalidad y las habilidades de algunos miembros del equipo. La sospecha de que un miembro del equipo no está bien puede resultar en revisiones innecesarias y pasos adicionales en el proceso que retrasan la ejecución del trabajo. Además, esta actitud genera tensión entre los miembros del equipo y promueve un ambiente de trabajo tóxico. La mejor manera de evitar este conflicto es generar confianza y espíritu de equipo. Falta de confianza en la profesionalidad de tus compañeros de equipo: el peor enemigo del trabajo en equipo.

Problemas de comunicación: si no se dice, no se sabe. Para trabajar en equipo, es esencial tener un flujo de comunicación activo y transparente. Cuando varios miembros del equipo participan en el mismo proyecto o tarea, es esencial indicar qué tareas se han completado, qué está pendiente y qué nos está causando problemas. Si no hay un buen flujo de comunicación, es imposible saber en qué etapa se encuentra el proyecto, aumentan las posibilidades de duplicación del trabajo y se amplía la confusión y el ruido en torno a una tarea.

Acceso compartido a la información: cuantas más personas trabajen en un proyecto, más difícil será compartir información. Cada miembro se ocupa de un área específica sin tener en cuenta el hecho de que otros colegas pueden necesitar acceder a su información para llevar a cabo sus tareas, lo que ralentiza el progreso del proyecto. Para evitar solicitudes constantes de información, es mejor crear un protocolo para compartir datos, archivos y contraseñas, así como el acceso entre todos los miembros del mismo proyecto. También puede ayudar con software como Redbooth, que le permite centralizar todas las actividades e información relacionadas con el proyecto.

Según el Portal Pro-universitarios (18 de julio del 2018):

Se supone que el trabajo en equipo existe para compensar las fortalezas y debilidades de sus miembros, generando un resultado mayor que el que cada uno podría obtener por separado. De hecho, sabemos que este no es siempre el caso. Hoy en día, la capacidad de trabajar en equipo es una habilidad fundamental, no solo en la academia, sino también en el lugar de trabajo. Estamos viendo con mayor frecuencia, tanto en anuncios en periódicos como en sitios web de publicación de empleos, la demanda de personas calificadas para realizar trabajo interpersonal.

En lo que respecta al campo de los estudiantes, obviamente y por razones prácticas, el trabajo en equipo es una de las soluciones más efectivas para el maestro, ya que reduce considerablemente el número de trabajos a corregir; Pero para el estudiante universitario, ¿es esta la mejor manera de trabajar? Al establecer equipos, es útil que cada persona especifique sus preferencias antes de comenzar a trabajar; También es muy útil saber cuáles son las áreas en las que él piensa más para destacarse y proponer llevar a cabo las tareas para las que cree que puede colaborar más. La predisposición es un factor muy importante para poner las manos en la masa (¡tantas manos como haya en el equipo!); Sin embargo, la mayoría de las personas que han experimentado el trabajo en equipo dicen que el estrés y el estrés generado por el trabajo son mucho menores que los generados por las tareas individuales, sin embargo, cuando el grupo no logra manejar completamente la situación, volverse complicado En la mayoría de los grupos de estudiantes universitarios, generalmente se crea una situación en la que uno de los miembros trata de hacerse cargo, lo que conduce a la sinfonía de ideas y acciones; Sin embargo, es posible que el grupo se reúna, pero en cualquier caso está inmerso en un estancamiento total, sin hacer ningún progreso notable durante el

período fijado para ajustarse al modelo, y termina haciendo todo en su lugar. Último momento (no recomendado).

1.3. Formulación del problema

-Problema general

¿De qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

-Problemas específicos

- 1) ¿De qué manera los objetivos claros influyen en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

- 2) ¿De qué manera la responsabilidad influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú?

- 3) ¿De qué manera el compromiso influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

- 4) ¿De qué manera la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

- 5) ¿De qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Investigaciones nacionales

Ríos (2017) en su Tesis: El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, en el año 2015; considera que:

Las personas son seres sociales pero individuos, y esta individualidad está presente en el mundo profesional / laboral, especialmente si tenemos en cuenta el ámbito de competitividad en el que se ha desarrollado la realidad del trabajo y el profesional. Los equipos intentan superar las dificultades que enfrentan las personas en el lugar de trabajo creando un clima de confianza y apoyo al reunir a los miembros en reuniones regulares. Sin embargo, la experiencia muestra que una de las principales debilidades de las organizaciones es que las reuniones tienden a ser ineficaces, concretas y prácticas. Perder tanto tiempo en debates que no son muy gratificantes y repetitivos y que no promueven la cohesión territorial. Esto se sumó al hecho de que entre los profesionales, hubo cierta animosidad previa al conflicto dentro del área de trabajo, protocolo y gestión eficaz del tiempo e intervenciones en las reuniones del equipo, lo que favorece grupo a menudo termina alejándose del trabajo. No aborde cuestiones clave.

El trabajo en equipo se ha convertido en uno de los modos de gestión de la organización. Esto tiene un significado ambivalente. Como está de moda, es difícil de implementar.

La gestión en las organizaciones tiene dos valores diferentes. Actualmente se usa en organizaciones para explicar la existencia de la globalización, pero su implementación en organizaciones crea dificultades que en algunos casos no se materializan o que el logro es a medio plazo. En los municipios, la situación es aún más complicada debido a la rotación constante de trabajadores y funcionarios.

Se necesita mucha convicción en el proceso de convertir el trabajo en equipo para lograr la gestión organizacional porque involucra varias etapas del proceso, que deben

aplicarse y adaptarse en organizaciones donde las políticas de La mejora institucional debe definirse, motivar las actitudes del personal con el deseo de mejorar y participar en la organización. Las fallas del proceso de conversión son frecuentes antes de llegar a un trabajo en equipo ideal. Es normal que en el proceso de mejora continua, haya fallas en el proceso, especialmente en organizaciones más grandes o más complejas, y que la responsabilidad recaiga en los gerentes, un miembro muy importante de la organización. para promover y mejorar el logro de la meta.

En reuniones con funcionarios, principalmente ejecutivos de la MD High Alliance, explicaron la percepción de que el trabajo en equipo no se desarrolla adecuadamente, un problema que se percibe en todas las áreas, esto afecta directamente desempeño de los trabajadores y servicio general a la sociedad en general. el vecindario Se recuperaron las siguientes observaciones, que se describen a continuación: Los trabajadores no saben qué esperan sus gerentes. Pobre existencia de liderazgo que impide que los profesionales se desarrollen; Ausencia de un programa de compensación monetaria o no monetaria por el desempeño obtenido; Las estrategias aplicadas en el municipio no son claras, no se comunican de manera concertada con trabajadores de otras áreas del municipio. Los objetivos del municipio son diferentes de los objetivos personales, lo que significa que no hay complemento ni compromiso; Ausencia de evaluaciones de los trabajadores para saber desde su punto de vista lo que piensan del municipio, qué mejoras se pueden hacer en su región y en el municipio; Falta de retroalimentación entre las áreas que se ajustan.

Ríos (2014) en su Tesis: El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal 0019: San Martín de Porres Velásquez: Durante más de diez años, el Ministerio de Educación ha introducido variantes en la gestión de la educación. Esto se percibe teóricamente en la participación de todos los actores: gobierno, directores, maestros, padres y comunidad; que influyen

decisivamente en la mejora de las condiciones y la calidad del servicio educativo. La escuela representa en esta área el espacio de socialización orientado hacia un objetivo común llamado pedagógico. La razón de ser el niño es, por lo tanto, su razón de ser. Por lo tanto, es necesario ante todo una organización coherente de valores que su visión institucional promueva, en segundo lugar, la comprensión mutua y reflexiva que permita construir una convivencia; y finalmente, la madurez profesional de un equipo que comparte su aprendizaje, está unido en la participación y se compromete en la responsabilidad social en la tarea educativa.

En este sentido, la escuela debe tener en cuenta la racionalidad de las acciones organizadas, es el "fenómeno burocrático". Liderará una gestión equilibrada en dos direcciones: por un lado, la centralización de acciones concertadas con coaliciones y barreras organizativas. Por otro lado, la descentralización en la autonomía de la responsabilidad social que cada miembro asume dentro de su equipo. La combinación de ambos ayudará a comprender el sistema a nivel local y cómo funciona.

Esta investigación se enfoca en el desempeño del equipo de trabajo en la escuela, en los procesos de comunicación que se establecen con la autoridad, de manera coherente, para el funcionamiento organizacional de este. Reúne evidencia en un estudio de caso: un centro de educación pública de bajo nivel socioeconómico ubicado en un barrio de clase trabajadora en Lima, Distrito Victoria. En una realidad divergente, compleja y sistémica donde la interacción e interdependencia de la estructura, las personas, las acciones, el entorno y la tecnología se combinan para lograr el éxito esperado, no solo la previsión, la continuidad y La estabilidad del medio ambiente. acciones a ejecutar pero también para trascender la imprevisibilidad, la discontinuidad y la inestabilidad resultantes del comportamiento y la intervención de los miembros en el proceso de toma de decisiones. Esta reflexión aspira a ser racional y consciente de la pluralidad de visiones de la

organización. Es por eso que forman parte de un diseño organizacional con características culturales y sociales específicas de la situación social a la que pertenecen. En este entorno, el equipo de trabajo está desarrollando conjuntamente la mejor manera de organizar, planificar y participar para obtener capital social de calidad. Por lo tanto, considera que la presencia de cada profesional en una nueva posición, sin duda, afecta o modifica leve o profundamente la función realizada en la dirección anterior, porque su acción eventualmente será diferente. Por esta razón, es necesario promover un modelo reflexivo de coordinación de actividades planificadas que permita la consulta y la coherencia en la reflexión y la comprensión productiva en la toma de decisiones.

El rol de la Junta Directiva será coordinar, facilitar y guiar el cumplimiento de los acuerdos establecidos en las políticas y el comportamiento de los valores durante las etapas de la convivencia del equipo. Será mentor de nuevos maestros al apoyar el proceso cognitivo de las dos fases del aprendizaje bidireccional en el entrenamiento de habilidades interpersonales en la escuela. En este sentido, las bases técnicas de la organización se centrarán en la tecnoestructura, es decir, un equipo de maestros y gerentes más especializados para promover el aprendizaje mutuo, la meritocracia entre los miembros y la planificación del programa. y proyectos coherentes con la realidad del contexto. educativo

Alfaro y otros (2012) en su Tesis: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades:

Debido al importante papel que desempeñan los municipios distritales o los gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante garantizar que se cumplan sus objetivos. Por lo tanto, debe haber personal disponible, calificado, motivado y satisfecho; Se presenta un estudio sobre satisfacción laboral en tres municipios de Lima y Callao, que consiste en medir la satisfacción laboral y analizar su relación con las

variables ocupacionales: (a) Condiciones de trabajo (b) Sexo y (c) El tiempo de servicio en cada uno de los tres municipios, así como la comparación del nivel de satisfacción general. La investigación es descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, como se hizo con una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores en cada uno de los tres municipios estudiados. Para medir la satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario SL-SPC Opinion Scale (Palma, 2005). Este cuestionario tiene cuatro factores: (a) Significado de la tarea (b) Condiciones de trabajo (c) Reconocimiento personal / social. y (d) Beneficios económicos Los principales resultados obtenidos son que no existe una diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cada uno de los tres municipios y que puede considerarse como un medio;

Los niveles promedio de satisfacción laboral reportados por los trabajadores en los tres municipios analizados pueden considerarse como medios, lo que indicaría que hay oportunidades de mejora. El informe sobre el nivel promedio de satisfacción laboral de los trabajadores en cada uno de los tres municipios analizados no muestra diferencias significativas. Esto podría deberse al hecho de que generalmente tienen marcos comunes tales como: (a) el municipio del distrito tiene estructuras organizativas bien definidas y similares, (b) las regulaciones que los rigen y que tienen un impacto en las relaciones de idem de trabajo, y (c) tienen una ubicación geográfica cercana y proximidad (Lima metropolitana y Callao). Con respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipio estudiado, los trabajadores en los tres municipios informaron el mayor porcentaje de factores Importancia laboral y beneficios económicos (de promedio a satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores están dispuestos a trabajar y están satisfechos con el salario recibido. Además, los trabajadores en el municipio A informaron una tasa de satisfacción más baja para el factor de reconocimiento personal y / o social, lo que podría deberse al hecho de que, en este

municipio, los trabajadores no se benefician de el esperado reconocimiento de sus compañeros o sus jefes. Esto indicaría un área de mejora. Con respecto a la importancia de los factores, al comparar los resultados de los tres municipios, se encontró que el factor de importancia de las tareas era el factor más importante; Esto indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición para trabajar y su remuneración intrínseca. Por otro lado, el factor de los beneficios económicos (ganancias extrínsecas) fue el menos importante, pero tuvo uno de los porcentajes más altos de satisfacción laboral. Esto significaría que están satisfechos con el nivel actual y no esperan cambios importantes a este respecto.

Se determinó que en cada municipio, el nivel de satisfacción laboral variaba según el estado ocupacional. Al comparar los tres municipios, se encontró que el personal con estado de empleo Empleado tenía la puntuación más baja, con un nivel promedio de satisfacción laboral y que la condición oficial tenía la puntuación más alta. Esto tiene sentido porque un empleado tiene condiciones más apropiadas para sentirse satisfecho que un empleado. Con respecto a las diferencias en el nivel de satisfacción laboral promedio según las condiciones de trabajo, se encontró durante la profundización del análisis a nivel de factor que en el municipio A para el factor de reconocimiento personal y / o social, hay diferencias en tres de las condiciones de trabajo, los trabajadores están insatisfechos, lo que indicaría que no reciben el reconocimiento de su trabajo por parte de sus colegas y su jefe.

Díaz (2015) en su Tesis: El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú-2015, indica.

Se informa una encuesta descriptiva correlacional, cuyo propósito fue analizar la relación entre la gestión y el trabajo en equipo del personal de la Policía Nacional del

Perú (PNP). Trabajamos con toda la población de estudio de 85 sujetos, de ambos sexos, a quienes se aplicó el cuestionario de gestión y trabajo en equipo. El tratamiento estadístico nos llevó a concluir que si había una relación significativa entre la gerencia y el trabajo en equipo de los trabajadores de la gerencia. Marco del personal de la Policía Nacional de Perú, 2015. Debido a que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,659$ y tiene una correlación positiva de moderada a moderada, de acuerdo con los índices de correlación.

Con respecto a los resultados de la investigación, se presentan las siguientes conclusiones: 1.- Existe una relación significativa entre la gerencia y el trabajo en equipo de los empleados de la Dirección Ejecutiva y el personal de la Policía Nacional del Perú, 2015, así como una correlación. Positivo medio o moderado, según tasas de correlación. 2.- Existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial: habilidades administrativas y trabajo en equipo del personal de la gerencia ejecutiva del personal de la Policía Nacional del Perú, 2015 y una correlación positiva promedio o moderada, según las tasas de correlación. . 3. Existe una relación significativa entre la gestión: la gestión de elementos organizativos y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, 2015 y una correlación positiva media o moderada, dependiendo de las tasas. correlación . 4. Existe una relación significativa entre la administración: la administración de los elementos direccionales y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, 2015 y una correlación positiva promedio o moderada, de acuerdo con las tasas de correlación

Quintanilla (2015) en su Tesis: Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación; indica que:

Los objetivos de la investigación fueron los siguientes: Analizar la relación entre el método de trabajo cooperativo y el rendimiento académico de los estudiantes en la historia y filosofía de la educación de la Facultad de Educación. El tipo de investigación fue correlacional y el diseño no experimental. La población estaba compuesta por todos los estudiantes en las carreras profesionales de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas, que representan un número (187). La determinación de la muestra fue del 100% de la población, es decir, los 187 estudiantes.

De todas las razas. Las técnicas utilizadas para recopilar los datos fueron la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El programa estadístico SPSS se utilizó para procesar la información. V 19, los resultados se han presentado en forma de tablas y gráficos.

De acuerdo con la Verificación de la Metodología del Trabajo Cooperativo del Estudiante en Historia y Filosofía de la Educación; 34.5% lo considera regular y 65.5% bueno. Con respecto al grado de ayuda generado por el profesor para adquirir las habilidades necesarias para aprender a aprender de los estudiantes en la historia y la filosofía de la educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, el 51,7% lo considera como una regulación del grado de ayuda generado por el profesor. Con respecto al grado de ayuda generado por el profesor para alcanzar la competencia social del ciudadano, entre los estudiantes de historia y filosofía de la educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, el 39,9% considera que el grado de apoyo de los docentes es regular y el 60,3% lo es. Según el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de historia y filosofía de la educación; Facultad de Educación, UNAP-2015, en las Actas de la Oficina de Asuntos Académicos; 22.4% fueron desaprobados y 77.6% aprobaron el tema. El trabajo cooperativo está significativamente relacionado con el rendimiento académico de los estudiantes en la historia y filosofía de la Facultad de Educación, UNAP-2015, al obtener $X^2 c = 37.86$; $gl = 4$; $Tabla X^2 = 3.86$; $p = 0,000$; $r = 0.687$

Luza (2017) en su Tesis: El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima; indica que:

El objetivo general de la investigación titulada "El entorno laboral y la satisfacción laboral en la calidad de la educación en las instituciones educativas de Lima" es determinar la influencia del entorno laboral y la satisfacción laboral en La calidad de la educación de las instituciones educativas de Lima. Se aplicó el tipo de investigación y el nivel explicativo, diseño correlacional-causal cruzado. La muestra incluyó a 130 docentes de las escuelas de María Auxiliadora que fueron seleccionados probabilísticamente para responder a las encuestas realizadas por los cuestionarios enviados con el fin de obtener los resultados y recopilar datos esenciales para comprender mejor esta investigación. Para medir las variables de clima y satisfacción laboral, se han utilizado instrumentos validados en nuestro entorno (Palma, 2004, Palma, 2005). En el caso del cuestionario sobre la calidad de la educación, se estableció un cuestionario bajo mi responsabilidad y previamente había sido sometido a la validación de la opinión de tres expertos médicos. La alta fiabilidad obtenida con este instrumento da como resultado el coeficiente 081, después de la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach. Esta tesis lleva a la conclusión de que el nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral en la calidad de la educación se encuentra en un nivel estadístico significativo ($\chi^2 = 213\ 859$, $gl = 14$, $p = 0,000$); Además, el valor de Nagelkerke R^2 obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). Con base en estos resultados, se concluye que el ambiente laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones educativas "María Auxiliadora" en Lima.

Primero: el nivel de predicción de las variables climáticas y laborales sobre la calidad de la educación se encuentra en un nivel estadísticamente significativo ($\chi^2 = 213,859$,

gl = 14, p = 0,000); Además, el valor de Nagelkerke R2 obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). Con base en estos resultados, se concluye que el ambiente laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en la calidad educativa de las instituciones educativas "María Auxiliadora" en Lima.

En segundo lugar, el nivel de predicción de la variable clima en el trabajo sobre la calidad de la educación se encuentra en un nivel estadístico significativo ($\chi^2 = 175,274$, gl = 8, p = 0,000); Además, el valor de Nagelkerke R2 obtenido indica que el modelo propuesto explica el 84% de la variable dependiente (0.840).

Con base en estos resultados, se concluye que el ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en la calidad educativa de las instituciones educativas "María Auxiliadora" en Lima. Tercero: el nivel de predicción de las variables de satisfacción laboral en la calidad de la educación se encuentra en un nivel estadístico significativo ($\chi^2 = 213,859$; gl = 8; p = 0,000); Además, el valor de Nagelkerke R2 obtenido indica que el modelo propuesto explica el 91.5% de la variable dependiente (0.915). Con base en estos resultados, se concluye que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en la calidad de la educación de las instituciones educativas "María Auxiliadora" en Lima.

Bernnet (2015) en su Tesis: Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015; señala que:

La investigación tuvo como objetivo identificar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015; es decir, cómo se comporta esta variable entre los trabajadores de esta entidad pública, sabiendo que se toman decisiones para la formación de estudiantes y áreas de convivencia entre trabajadores. La investigación se basa en un tipo transversal fundamental, descriptivo y no experimental. El instrumento fue un cuestionario diseñado en la escala Likert para

medir la variable en una población de 246 docentes de la Universidad Científica del Sur; La muestra consistió en 150 docentes de la institución mencionada anteriormente, obtenidos por muestreo intencional no probabilístico. El hallazgo más importante es que el 49% de los maestros están moderadamente satisfechos, el 23% no están satisfechos y solo el 27% están satisfechos. Si consideramos que esto es una tendencia negativa, podemos decir que en la Universidad Científica del Sur, más del 70% de los maestros tienen algún nivel de insatisfacción extrínseca. Con respecto a la variable de satisfacción laboral, según la información proporcionada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, el 63% de los docentes están moderadamente satisfechos, el 28% insatisfechos y solo el 9% satisfechos. Es decir, más del 90% de los docentes no están satisfechos en el trabajo en la universidad.

Con respecto a la satisfacción intrínseca, según la información proporcionada por los docentes de la Southern Scientific University, se observa que el 58% de los docentes están moderadamente satisfechos, el 18% insatisfechos y solo el 24% satisfechos.

Finalmente, con respecto a la satisfacción extrínseca, según la información proporcionada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se observa que el 49% de los docentes están moderadamente satisfechos, el 23% insatisfechos y solo el 27% satisfechos.

Investigaciones internacionales

Toro (2015) en su Tesis: La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales; considera que:

El trabajo en equipo es un concepto que abarca la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basado principalmente en la necesidad de una mejora continua y Los cambios que ocurren dentro de la empresa. estructuras organizativas para cumplir con la misión y

visión establecidas y para guiar el comportamiento de las personas para lograr la máxima calidad y productividad.

La consulta documental y la investigación sobre el tema del trabajo en equipo ayudarán a identificar desde diferentes puntos de vista los factores involucrados en el trabajo en equipo adecuado y cómo el liderazgo, la motivación y la colaboración en el desempeño están involucrados logro de objetivos.

Actualmente, las organizaciones tienen equipos de trabajo desorganizados y desmotivados que no tienen en cuenta los objetivos personales para alinearlos con los objetivos de la empresa, evitando así el logro de objetivos definidos. No solo deben analizarse los factores internos, sino que también deben evaluarse los cambios externos y globales que afectan a las organizaciones. Otros componentes a tener en cuenta internamente son los valores, las ideas, las formas de comunicarse y hacer las cosas, que pueden convertirse en enlaces complejos de convivencia, porque no todas las personas trabajan de la misma manera o al mismo ritmo. eso puede evitar que se logren los objetivos o se logren en otros momentos definidos en el proceso de planificación, así como el desgaste del personal, lo que resulta en desmotivación, bajo rendimiento y alta rotación. Por lo tanto, debe identificar claramente las habilidades y capacidades de cada miembro para aprovechar estas habilidades y asignar las diferentes tareas y tareas dentro de un grupo de trabajo para optimizar el tiempo y la productividad.

Como se mencionó anteriormente, los factores externos tienen una influencia directa, ya que la globalización ha llevado a un cambio constante en las tendencias mundiales. Por esta razón, los líderes deben estar preparados para tener proyecciones más amplias que eviten que las empresas se vean negativamente afectadas. Aquí, se destaca la importancia del trabajo en equipo habitual, lo que permite ser más productivo e innovador.

El trabajo en equipo se denomina modelo de gestión que muestra resultados de manera efectiva y eficiente. Si es un equipo funcional, se convierte en un modelo a imitar, estará estrechamente relacionado con un liderazgo positivo, de lo contrario nos enfrentaremos con un grupo de trabajo en el que se logran los resultados, pero a la larga. Cuando hablamos de trabajo en equipo, el ejemplo más exitoso es el de un equipo de fútbol, porque en este deporte, todos sus jugadores deben interactuar, participar y estar unidos, porque la combinación de estos factores permite a todos jugadores para alinear y comprender la importancia de trabajar en torno al mismo objetivo.

En las organizaciones, el equipo está dirigido por un director, líder o supervisor, que también debe alcanzar los objetivos que se logran mediante la identificación de la capacidad de liderazgo y el desempeño efectivo de sus trabajadores, en ambos casos en caso de fracaso, el equipo directivo. Un aspecto clave es promover la cultura del equipo donde todos crecen juntos, participando en los diferentes procesos de planificación, gestión y ejecución de objetivos a corto y largo plazo basados en las habilidades de cada miembro y los recursos para obtener gestión efectiva

Pablos (2016) en su Tesis: Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres; Señala que: El objetivo general de este estudio fue analizar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en hospitales públicos en las dos capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Extremadura, parte del sistema de salud de Extremadura. El interés de este trabajo es contribuir a la mejora de la calidad de la atención, así como a la satisfacción de las enfermeras que desarrollan su trabajo en estos hospitales. Los psicólogos y sociólogos han mostrado un gran interés en el tema de la satisfacción laboral, debido a los cambios en la sociedad industrial y la preocupación por la adaptación de los trabajadores a las nuevas formas de trabajo y la incorporación de

nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. las empresas. los mismos. La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar de la persona, sino también en términos de productividad y calidad. Para el estudio y análisis de la satisfacción laboral, se deben considerar enfoques multidimensionales, ya que involucran una amplia variedad de factores, como la gestión y la gestión, los compañeros de trabajo, las condiciones ambientales, la fatiga. etc.

La satisfacción se define por el diccionario de la Real Academia Española, en su quinto sentido, como "confianza o seguridad mental". La idea de la teoría de las necesidades de Maslow (1991) es que el trabajo satisface las necesidades primarias, pero también satisface las de un orden superior, asegurando así el bienestar del individuo. La teoría bifactorial de la satisfacción formulada por Herzberg (1959) indica que la satisfacción laboral solo puede generarse por factores motivadores o intrínsecos al tema, entre los cuales, obtener reconocimiento, ser creativo en el trabajo, posibilidad de desarrollo ... e insatisfacción debido a factores higiénicos o extrínsecos, como la política de la empresa, los aspectos técnicos de la supervisión, los salarios. Koontz y Weihrich (2004) enfatizan que la satisfacción se refiere al gusto experimentado una vez que se alcanza el deseo o la meta, es un resultado ya experimentado. Es necesario evitar la insatisfacción entre las enfermeras, ya que un trabajo poco interesante puede afectar directamente la atención al paciente y la salud de las enfermeras.

Mejorar las condiciones ambientales de las unidades es un aspecto importante a considerar. La gestión de estos matices facilita la prestación de servicios adecuados por parte de las enfermeras y garantiza la seguridad del paciente. Entre las estrategias para el cambio, sería importante que los cursos ofrecidos por los encargados de la educación continua se adapten a las necesidades de las enfermeras, tanto en cantidad como en contenido, buscando el más alto nivel de relevancia, efectividad y eficiencia. eficiencia.

Realice encuestas periódicas de satisfacción laboral para conocer las necesidades de las enfermeras y encontrar técnicas y soluciones para mejorarlas. Los datos presentados confirman que el nivel de satisfacción laboral informado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es moderadamente alto en comparación con la escala utilizada en esta investigación.

González (2015) en su Tesis: Trabajo en equipo y satisfacción laboral:

Los niveles de satisfacción de las personas que trabajan para diferentes empresas varían de un empleado a otro, lo que puede depender de diferentes aspectos y la perspectiva de las personas, incluso si se les deja con las mismas tareas, un trabajo de equipo y espacios compartidos ayudando a la empresa. logro de objetivos. Debido a lo anterior, se ha creado la necesidad de establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las áreas del personal de la cuenta Claro RD, un equipo que agrupa diferentes departamentos como Calidad , Analistas en tiempo real, supervisores. y gerentes de cuentas.

Para obtener la información necesaria, el estudio fue descriptivo. La escala de Likert se usó así como un instrumento para conocer las opiniones y actitudes de la población para que los datos pudieran compilarse, interpretarse, evaluarse y analizarse. Esta forma de conocer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Se determinó que el personal de Claro RD tenía tanto satisfacción laboral como trabajo en equipo, pero era necesario mejorarlo y uno de los puntos débiles era la comunicación entre las diferentes unidades que componen el conjunto. del equipo, ya que no todos tienen el mismo rango, por lo tanto, es necesario poder establecer estrategias de comunicación afirmadas e implementar diferentes actividades de socialización, con el objetivo de esta área.

De los resultados de esta investigación se extrajeron las siguientes conclusiones: Al aplicar el instrumento a los miembros del personal de la cuenta de Claro RD, se estableció que había una relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Utilizando el instrumento utilizado, se evaluó la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, concluyendo que los miembros del personal informan que sus buenas relaciones con sus colegas están relacionadas con el sindicato y la cantidad de esfuerzo involucrado. desplegado para lograr los objetivos de trabajo. Concluimos que a pesar de la gran cantidad de personas que forman parte de Claro RD, el trabajo en equipo desarrolla un sentido de pertenencia a la empresa, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y al deseo de permanecer más tiempo en el lugar de trabajo. la organización. Esto puede ser confirmado por los resultados obtenidos sobre el tiempo que desean permanecer dentro de la organización, el 56% de los cuales expresan el deseo de permanecer al menos 4 años más, el 24% dice que 2 años y el 20% durante al menos otro año Se determinó que el personal de Claro RD tenía tanto satisfacción laboral como trabajo en equipo, pero era necesario mejorarlo, y uno de los puntos débiles era la comunicación entre las diferentes unidades que formaban el equipo. todo el equipo

1.4.2. Antecedentes internacionales

Lucas (2012) en su Tesis: El Trabajo en Equipo: un Estudio de Caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca; indica que:

El modelo social y de salud se basa en una atención integral del paciente, que abarca su enfermedad, sus necesidades de atención, su estado psíquico y su entorno social. Esto implica la atención interprofesional en un contexto de creciente especialización,

marcado por la racionalización y la necesidad de maximizar los recursos. Por lo tanto, es esencial evitar la duplicación integrando tareas y procesos sinérgicos.

El trabajo colaborativo en el campo de la salud parece ser una necesidad ante la creciente complejidad de los problemas de salud, que aumenta la especialización, pero también la gran interdependencia entre las diferentes funciones y actividades para proporcionar una atención integral. Por ejemplo, en los últimos años ha habido un mayor interés en el estudio y la implementación del trabajo en equipo en organizaciones de salud, en base a la evidencia presentada por diferentes encuestas que vinculan trabajo en equipo y comunicación interprofesional y errores médicos, y seguridad del paciente (Salas et al, 2009), calidad de la atención, eficiencia y rendimiento (Baker, Day y Salas, 2006), así como la satisfacción y el estrés de los profesionales, y la creación de trabajo saludable. También se enfatizó el trabajo en equipo como esencial para una atención óptima en las unidades de cuidados intensivos.

Por lo tanto, podemos reconocer tres factores que han resaltado la necesidad de desarrollar y reorganizar el trabajo en equipo en las "empresas" de salud, en un contexto en el que los individuos no tienen más remedio que trabajar juntos. por un lado, de una concepción global de la sociedad. paciente, la necesidad de garantizar la continuidad de la atención y, finalmente, la influencia de las políticas que fomentan este tipo de trabajo colaborativo.

Como hemos visto a lo largo de esta tesis, el diseño del trabajo en el hospital y las relaciones establecidas entre sus trabajadores están influenciados por una compleja red de factores culturales. Como resumen, podemos enfatizar la importancia de dominar el modelo médico hegemónico, a partir del cual se establece el sistema de estatus y la jerarquía de los hospitales, así como la asignación de roles y tareas, que también están estrechamente vinculados con el asignación de roles sexuales. . Así, la división, la

valorización de las desigualdades de trabajo y poder se origina en la construcción social de imágenes y simbolismos que han moldeado los diferentes roles sociales y las diferencias de género que contribuyen al mantenimiento de una "independencia subordinada". .

En la UCI, el predominio de la técnica y su evaluación crean expectativas de un tipo de atención basada en la imagen curativa, en la que se da prioridad a la atención interdependiente, a los delegados médicos, a los técnicos, considerados " tareas nobles ", contra el cuidado valorado como femenino, menos palpable y que a menudo no se registra en ningún lado, quedando como " cuidado invisible ".

Estos valores que impregnan las instituciones de salud (y la sociedad en general) son asimilados por profesionales a través del proceso de capacitación y socialización, constituyendo un cuerpo de conocimiento tácito y valores profesionales transmitidos, básicamente, por el currículum. escondido. Esta compleja red también involucra factores profesionales y personales, como las diferencias en la capacitación en conocimientos y habilidades técnicas, edad, sexo, etc., que definirán las características de las "culturas de trabajo" que convergen en una organización, y a medida que Vimos en nuestro estudio la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez.

Los trabajadores asumen sus diferentes roles e intereses, lo que implica diferentes expectativas e ideas sobre cómo implementar el trabajo en equipo. Incluso en la misma especialidad o departamento. Sin embargo, también hemos podido verificar la evaluación común de que el trabajo en equipo es una necesidad que tiene beneficios tanto para profesionales como para usuarios. Sin embargo, además de los factores culturales y personales, factores cíclicos como la inestabilidad, el "sentido múltiple de pertenencia" y la flexibilidad necesaria de los equipos en los centros de salud,

especialmente en entornos complejos y dinámicos como Las unidades de cuidados intensivos dificultan el trabajo. en equipos reales en los que la formación científica y técnica y la formación adquieren gran importancia.

Los grupos estables, claves, son reconocidos y reconocidos como equipos, desarrollando su propia dinámica de trabajo y estableciendo diferentes niveles de colaboración dependiendo de la estabilidad y madurez del equipo, pero también características personales y afinidades, que Contribuir a crear un clima. que promueve la creación de sinergias y con ella la colaboración. En este sentido, las características de la unidad de cuidados intensivos y la interdependencia de las tareas a realizar facilitan los contactos interpersonales y la dinámica informal. Del mismo modo, el tiempo se consolida como un factor determinante en la creación de relaciones de confianza, a través del aprendizaje grupal y el desarrollo de modelos mentales compartidos.

Una de las fortalezas es la comunicación como una herramienta esencial para la atención al paciente, el aprendizaje interprofesional y la resolución de problemas. En cuanto a la necesidad de coordinación y continuidad requerida por los gerentes y usuarios, así como la necesidad de minimizar los errores médicos, se puede decir que el trabajo en equipo y, por lo tanto, en su condición esencial: la comunicación interprofesional puede ser muy útil. parte de la motivación y motivación que los profesionales necesitan para imprimir, y que esto podría conducir a una mejor atención médica. ¿Qué contribuiría a la creación de entornos de trabajo saludables?

Los líderes deben aprovechar las preocupaciones e intereses expresados por los profesionales y promover iniciativas de intercambio y colaboración. Para fomentar relaciones interdisciplinarias basadas en la confianza y el respeto mutuo, así como el conocimiento y el reconocimiento de lo que cada profesional puede aportar, es

importante enfatizar la importancia de capacitar no solo las habilidades técnicas individuales y grupales, pero también a habilidades. Social y comunicación.

González (2016) en su Tesis: El profesor técnico de servicios a la comunidad en equipos de orientación educativa y psicopedagógica de Castilla y León: Diagnóstico y perspectivas; indica:

En España, actualmente encontramos la figura profesional del profesor técnico de servicios comunitarios, ubicado en los equipos de consultoría educativa, con diferentes matices según la comunidad autónoma en la que te encuentres. Este profesional depende del Ministerio de Educación de la comunidad autónoma correspondiente y forma parte del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional. La forma de acceder a este trabajo es a través de un proceso selectivo de competencia opositora a nivel regional. Una vez en su puesto, el maestro técnico de servicios comunitarios puede hacer su trabajo de dos maneras diferentes: por un lado, enseñar en la formación profesional específica de los diferentes ciclos de formación y, por otro lado, en la orientación. Este último aspecto nos preocupa en este estudio. De esta manera, contamos con maestros técnicos de servicio comunitario que trabajan en los equipos de orientación pedagógica y psicopedagógica. La forma en que cada uno concentra su trabajo tiene tantas realidades como profesionales, debido a la trayectoria de la especialidad y muchas otras variables analizadas, centrándose en el caso de estos profesionales en la Comunidad Autónoma. de Castilla y León.

La verdad es que los nombres de los maestros técnicos de servicio comunitario nunca han sido muy útiles para reconocer la personalidad profesional, por razones tan simples como largas, difíciles de recordar y complejas de asociar con sus funciones. Por estas y otras razones que hemos discutido en nuestra investigación, encontramos que los maestros técnicos de servicio comunitario son un grupo poco conocido pero tienen una

misión importante en la sociedad. Esta es la situación que motiva la realización de este estudio. Para colocar al profesor técnico de servicios comunitarios en su lugar de trabajo, primero analizamos la orientación en el marco de la Unión Europea, luego llegamos a los equipos de orientación en España y terminamos centrándonos en los equipos Orientación educativa. Psicopedagógico en Castilla y León.

Los equipos de orientación son una medida adicional de apoyo y orientación dentro de nuestro sistema educativo para que los maestros logren la calidad de la enseñanza. De esta manera, se planea dar una respuesta educativa lo más precisa posible a las diferentes realidades presentadas en un centro educativo. Los equipos de orientación pedagógica y psicopedagógica de Castilla y León participan en guarderías y escuelas primarias. Al comienzo de la especialidad de Servicios Comunitarios, el profesional en cuestión era un trabajador social de los equipos multiprofesionales de educación especial. Dado que su trabajo se centró en el campo de la educación, se decidió que los trabajadores sociales serían parte del cuerpo profesional del sistema educativo. Por lo tanto, era necesario crear una especialidad y dar paso al procedimiento de operación. Así, estos profesionales se convirtieron en maestros técnicos de servicios comunitarios. De manera clara y resumida, sacamos las siguientes conclusiones generales: Dado el delicado trabajo realizado por el Profesor Técnico de Servicios a la Comunidad y la opinión de los profesionales en estudios cuantitativos y cualitativos, estamos hablando de la profesión. vital para las escuelas En cuanto al análisis realizado sobre documentos que regulan la especialidad de servicios comunitarios en Castilla y León: el cambio en el perfil profesional y la nomenclatura de la especialidad no aclararon las posiciones de los profesionales que defienden un título universitario o otra. por el desempeño de la misma. El diario de oposiciones al trabajo en la especialidad no permite hacerse una idea de en qué consiste el trabajo. Por el contrario, confunden llevando al ámbito

exclusivo de la enseñanza. El campo en el que el maestro técnico de servicios comunitarios realiza su trabajo no influye en su desempeño. Depende más del profesional que lo realiza. Aunque los maestros técnicos de servicio comunitario no se atreven a priorizar un código de ética, indican claramente que las intervenciones deben regirse por estándares éticos. Las funciones y áreas de intervención del maestro técnico de servicios comunitarios se consideran importantes, pero su implementación parece más complicada. La ignorancia de algunos profesionales y el hecho de que muchos centros están presentes son las principales desventajas de nuestros técnicos. A los maestros técnicos les gusta ser reconocidos por la comunidad educativa, ya que este reconocimiento influye en lo satisfechos que están en el trabajo.

Gómez (2010) en su Tesis: Estudios experimentales sobre la influencia de la personalidad y el clima en el desarrollo de software; indica que:

La investigación realizada en esta tesis se enmarca en el campo de la ingeniería de software. Específicamente, la tesis es parte del campo de investigación que estudia la influencia de las personas en el proceso del software. El propósito de este trabajo es analizar la efectividad del equipo y determinar los aspectos que influyen en el desarrollo del software. El objetivo es avanzar teniendo en cuenta los elementos identificados en la psicología social que afectan a los equipos de trabajo y verificar su comportamiento en el campo de la ingeniería de software. Esto implica estudiar los equipos de desarrollo de software, sus interacciones y sus características para determinar los factores de personalidad del miembro del equipo, las características de la tarea, los procesos del equipo y el entorno de trabajo del equipo que los influye. sobre su efectividad. calidad del desarrollo de software de acuerdo con el nivel de satisfacción del equipo de desarrollo. Para ello, se realizaron cuatro cuasi-experimentos con estudiantes de ingeniería informática en diferentes cursos en tres universidades. El estudio

cuasiexperimental se diseñó en tres fases: antes, durante y después del desarrollo del proyecto de software. Se distribuyeron diferentes cuestionarios en cada una de estas fases para medir los componentes tomados en cuenta en la capacitación de los equipos de desarrollo de software. Primero, en la fase previa al equipo, se distribuyen la prueba Big Five y el Cuestionario de inventario de selección de equipos (IST).

Los Cinco Grandes miden los cinco factores fundamentales de la personalidad de los miembros de cada equipo: neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y sentido de la responsabilidad. ITS mide las preferencias climáticas del trabajo en equipo. En segundo lugar, durante la fase de desarrollo del proyecto, se distribuyen el Cuestionario de inventario climático del equipo (TCI) y los cuestionarios relacionados con los procesos del equipo, los conflictos de tareas, los conflictos sociales y la cohesión. Finalmente, durante la fase posterior al equipo, se distribuyen los cuestionarios correspondientes a las características de la tarea, la interdependencia y la autonomía, nuevamente el cuestionario TCI y el cuestionario de satisfacción de Gladstein. El TCI mide las percepciones del clima de trabajo del equipo, es decir, determina el clima real de los equipos. Tanto TSI como TCI miden los cuatro factores del clima de trabajo en equipo de West y Anderson: seguridad de la participación, apoyo a la innovación, visión del equipo y orientación de la tarea.

El trabajo de investigación presentado en este documento incluye un conjunto de cuasi-experimentos. Los sujetos de estos cuasi-experimentos son equipos que realizan diversas tareas involucradas en el desarrollo de software. Los objetivos definidos en esta encuesta fueron verificar las relaciones entre los factores de personalidad de los miembros del equipo, las características de la tarea, los procesos grupales y el clima de trabajo del equipo con los resultados obtenidos por el equipo de desarrollo. En particular, se tiene en cuenta la calidad del producto de software desarrollado por el

equipo, así como la satisfacción de los miembros del equipo en el trabajo. Los resultados obtenidos en este estudio experimental condujeron al desarrollo de pautas con recomendaciones para gerentes de proyectos de software con respecto a la creación y mantenimiento de equipos de desarrollo presentados en el Capítulo 10, Guías Empíricas para el Gerente de Instalaciones. Las guías permiten a los gerentes de proyectos de software crear equipos para aprovechar al máximo los factores de personalidad de los miembros del equipo (neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y sentido de responsabilidad), los procesos generados por el equipo (cohesión, conflicto de tareas y conflicto social), las características de la tarea (interdependencia y autonomía) y el entorno de trabajo en equipo deseado y el que realmente ocurre en el equipo (Preferencias y Percepciones clima de trabajo en equipo). Los gerentes deben promover todos estos componentes dentro del equipo para lograr mejores resultados al final del desarrollo, no solo a nivel de la fuerza laboral (producto de software de calidad), sino también a nivel personal (mayor satisfacción de los individuos).

1.5. Justificación de la investigación

Este trabajo se justifica por cuanto busca solucionar el problema de la falta de satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

La importancia del trabajo está dada por el tratamiento de las variables e indicadores de la investigación desde el punto de vista metodológico, teórico, práctico, filosófico, ético y sociológico.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la investigación están dadas de la siguiente manera:

- 1) El problema de la investigación: Satisfacción laboral de los docentes.
- 2) La solución de la investigación: Trabajo en equipo
- 3) La dimensión espacial de la investigación: Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú: Universidad Alas Peruanas, Universidad San Pedro y Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- 4) La dimensión temporal de la investigación: 2015-hasta la actualidad.

1.7. Objetivos

-Objetivo general

Determinar de qué manera el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

-Objetivos específicos

- 1) Determinar de qué manera los objetivos precisos influyen en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 2) Determinar de qué manera la responsabilidad influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 3) Determinar de qué manera el compromiso influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

- 4) Determinar de que manera la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 5) Determinar de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

1.8.2. Hipótesis específicas

- 1) Los objetivos precisos influyen significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 2) La responsabilidad influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 3) El compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 4) La comunicación interna influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.
- 5) La motivación razonable influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual de la investigación

2.1.1. Conceptos relacionados con el trabajo en equipo

Para Muñoz (2016):

El trabajo en equipo es un concepto aplicable a todas las áreas de la vida. En Chile, hemos visto algunos ejemplos notables, como el de los bomberos durante los recientes incendios forestales que finalmente se resolvieron mediante el trabajo conjunto de varias áreas, o la reconstrucción después del terremoto y el tsunami que afectaron al país. 2010, donde pasamos de una situación catastrófica a una forma épica. El trabajo en equipo no siempre responde a emergencias ante desastres naturales. La iniciativa "Techo", en la que el trabajo en equipo tiene un impacto directo en la calidad de vida de una familia y, por lo tanto, en nuestra sociedad, es un ejemplo. En educación, el trabajo de un equipo multidisciplinario hace que el proceso de enseñanza sea más eficiente, dinámico y atractivo para los estudiantes.

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo "coordinado" en el que los participantes comparten sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta. "

Este trabajo facilita la definición de una misión, visión, metas, objetivos y objetivos comunes; conocer la etapa de desarrollo del equipo; la organización interna; buena experiencia de liderazgo; tiempo disponible; la coherencia; buen clima interno; la participación

El trabajo en equipo ofrece las siguientes ventajas: posibilidad de aprendizaje mutuo; identidad de las personas con su organización; racionaliza planes y programas; permite

acciones más afirmadas, efectivas y creativas (visión desde diferentes ángulos); aceptar las críticas; ser autocrítico; Respetar la opinión.

El desarrollo del equipo debe comenzar con la sensación de que una empresa mejora ciertas condiciones o procesos básicos que dificultan el logro de los objetivos de la organización. O, para integrar la necesidad de emprender un proyecto, trabajo o esfuerzo dirigido hacia un objetivo específico, como la reingeniería, la racionalización de una zona o proceso, organización, protocolo o procedimientos, el establecimiento de políticas u otros en particular. Algunas actividades pueden ser realizadas por trabajadores individuales, pero el trabajo en grupo a menudo conduce a una mejor motivación individual y un ritmo de trabajo más rápido. Incluso en la enseñanza, la experiencia ha sido exitosa, con grupos de estudiantes trabajando en equipos, en lugar de dejar que cada estudiante lo haga solo. Los miembros más destacados del grupo se ayudan mutuamente, lo que aumenta la velocidad de aprendizaje.

Los expertos en organización siempre han preferido analizar el trabajo de las personas de forma aislada en lugar del flujo de trabajo colectivo. Sin embargo, la alta demanda actual del medio ambiente obliga a las organizaciones a adoptar diseños más flexibles y complejos que estén mejor equipados para su supervivencia. En este marco socioeconómico, los "equipos de trabajo" se presentan como una fórmula de desarrollo organizacional. Pero no se trata de agrupar a las personas para realizar tareas comunes. Además, esta simplificación del fenómeno puede ser muy peligrosa y conducir a procesos de desmotivación y "pereza social".

Según el IIPE-UNESCO (2013) y Jaume (2013):

El trabajo en equipo es una forma de articular las actividades de trabajo de un grupo humano en torno a un conjunto de objetivos, metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los miembros de un grupo que

comparte y asume una tarea de trabajo. Si bien el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y gestionar posibles conflictos; Otros modelos de trabajo dan prioridad solo al logro individual y, en consecuencia, a la habilidad, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan pequeñas que a menudo pierden el conocimiento, desalientan a las personas y No siempre han sido efectivos.

El trabajo en equipo se caracteriza por una comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y apoyo mutuo. Se centra en objetivos establecidos en un clima de confianza y apoyo mutuo entre sus miembros, dentro del cual los movimientos son sinérgicos. Se verifica que todo es mayor que la contribución de cada miembro. Todo esto finalmente conduce a mejores resultados.

Los equipos son una forma de coordinar las habilidades humanas y generar respuestas rápidas a problemas específicos, cambiantes y específicos. El término "equipo" proviene de la palabra escandinava "saltar", que se refiere a la acción de "equipar un barco". En cierto sentido, el concepto se refiere al grupo de personas que realizan una tarea juntos o cumplen una misión; su uso también implica la existencia de un grupo de personas que se necesitan mutuamente y que "se lanzan" a una tarea común. Desde este origen etimológico, y por extensión, podemos decir en el marco de este módulo que el trabajo en equipo implica la existencia de: una meta, propósito o meta común; un grupo de personas involucradas en esta convocatoria; un grupo de personas comprometidas a trabajar con confianza y colaboración; un llamado explícito para generar intereses movilizados y razones convincentes; la construcción de un espacio definido por un espacio de conocimiento colectivo donde puede identificar situaciones problemáticas, juzgar oportunidades, resolver problemas, decidir acciones, realizarlas y evaluarlas); comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno; un foro efectivo para

la toma de decisiones; una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios para realizar una tarea; y un espacio de trabajo con la capacidad de informar sobre lo que se ha hecho.

En resumen, un equipo está formado por un grupo de personas que deben lograr un objetivo común a través de acciones de colaboración. Antes de continuar, es necesario hacer dos advertencias. Uno: cada equipo de trabajo no implica necesariamente trabajo en equipo; Dos: todos los miembros del equipo no tienen las mismas características o no actúan de la misma manera. Con respecto a la primera de las situaciones anteriores, se puede decir que no todos los equipos de trabajo realmente trabajan en equipos; En general, cualquier unidad operativa que ejecuta una tarea o estructura específica creada para realizar funciones se considera un equipo. Pero no todas las agrupaciones significan que trabajas en equipo. Incluso si trabaja en el mismo espacio geográfico, trabaja para el mismo programa o departamento, o coincide al mismo tiempo, no es suficiente decir que funciona en equipo. Debido a que involucra a un grupo humano, un grupo de personas comprometidas con un objetivo común o un proyecto que solo puede lograrse con el trabajo complementario e interdependiente de sus miembros.

Con respecto a la segunda advertencia, es necesario considerar que los equipos consisten en individualidades con sus propias características. Es decir, debemos reconocer que no todos los miembros tienen las mismas habilidades, los mismos niveles de compromiso, los mismos intereses, la misma proyección, etc. Por lo tanto, se deben esperar diferentes contribuciones de diferentes miembros. Un equipo de trabajo no adquiere un buen desempeño porque está integrado por buenos miembros, sino porque todas las individualidades logran desarrollar una modalidad de vinculación que genera una red de interacciones capaces de mostrar una dinámica colectiva superior. contribuciones individuales Así, en el equipo consolidado, el todo es más que la suma de las partes; su

resultado es significativamente diferente de la mera suma de la contribución de cada miembro.

Según Sáenz (2015):

El trabajo en equipo es una parte esencial de la implementación exitosa de un sistema de gestión, ya sea calidad, medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo, inocuidad de los alimentos, etc., porque permite la participación y el compromiso de los miembros de la organización para lograr los objetivos establecidos.

Varios autores, como Robert Kaplan, Peter Drucker, Kenneth Blanchard, Jon Katzenbach, Tom Peters, Michael Hammer y Robert Blake, indican que el factor esencial para el éxito de una organización es la plena participación de todos sus miembros, ya sea niveles superiores o nivel operativo. Kaplan refuerza el concepto al afirmar que los objetivos a alcanzar son: más ganancias, crecimiento sostenido y competencia efectiva en una economía global y propone que las empresas desarrollen principalmente el trabajo en equipo.

Según el reconocido experto Jon Katzenbach, el trabajo en equipo puede considerarse como "un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un objetivo común, un objetivo y planificación del trabajo y una responsabilidad mutua compartida".

Por supuesto, la definición de Katzenbach no es la única definición válida, pero los aspectos más relevantes se encuentran en otros autores. cada uno con sus correspondientes responsabilidades y tareas claramente definidas, con una dirección clara que guiará los esfuerzos en la misma dirección.

De esta manera, el aspecto esencial del trabajo en equipo es involucrar a las personas. Para eso, es necesario que antes, las personas sientan que son "parte" de la organización, lo que les anima a "participar", por su presencia en las decisiones y las acciones

emprendidas. Por lo tanto, el aprovechamiento de la contribución individual al equipo genera una sensación de satisfacción personal y una mayor motivación para el trabajo. Cuando una organización fomenta el trabajo en equipo, obtiene beneficios para su funcionamiento. Algunos de los más importantes incluyen: la integración de objetivos individuales en un único objetivo común; Más claridad en las metas y objetivos. Mayor tolerancia y respeto por los demás; Mayor motivación para trabajar cuando realmente te sientes parte de un equipo Mayor compromiso y responsabilidad por las tareas. Resolver problemas que no se pueden resolver y resolver individualmente Aproveche la diversidad de ideas para el enriquecimiento mutuo; Mejores resultados gracias al fenómeno de sinergia logrado.

Las principales demandas del trabajo en equipo son las siguientes: 1. Comunicación: una comunicación adecuada entre los miembros del equipo es esencial para llegar a un consenso y buscar el logro de los objetivos. Planificación: a través del liderazgo, se debe definir el plan de acción para el trabajo en equipo. 3. Complementación: sobre la base de la diversidad en términos de pensamiento, nivel de educación, experiencia, funciones, etc., los miembros deben complementarse entre sí. 4. Formalidad de la relación: las relaciones interpersonales son formales. 5. Dirección: debe haber un líder para guiar las acciones y evaluar los resultados. 6. Claridad en los objetivos: explicar los objetivos claramente es la base sobre la cual se desarrolla el trabajo en equipo efectivo. 7. Confianza: El trabajo en equipo requiere confianza mutua para llevar a cabo tareas que pueden requerir el intercambio de información confidencial, la delegación de otra tarea que requiera un alto grado de responsabilidad, etc. 8. Compromiso: se debe alentar a todos los miembros del equipo a unirse, como si fuera suyo.

La implementación de sistemas de gestión puede fomentarse y enriquecerse mediante el trabajo en equipo, dos conceptos complementarios y una contribución decisiva al éxito de la

organización. Ambos aspectos también requieren un proceso de aprendizaje para que los miembros de la organización adquieran los conocimientos y habilidades necesarios. Además, según lo exige el sistema de gestión, el compromiso de la dirección es esencial para mantener un proceso de trabajo en equipo sostenible. Otro aspecto que puede mejorarse en la relación entre el trabajo y el desarrollo de proyectos transversales, como la implementación de sistemas de gestión, es evitar o reducir el efecto de "territorialidad", generalmente expresado : frases como "esta es mi competencia" o "no me conviene", por lo que ha sucedido, no se hace responsable de qué. Este problema se enfatiza en todos los proyectos en los que la participación en la realización de dos personas. Lo importante es lograr la motivación necesaria para lograr el objetivo de manera compartida, ya sea que desee que sea bueno, en función de las habilidades personales, los errores y las fallas, el estilo del personal que permanece.

2.1.2. CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES

Teoría de los factores:

Esta teoría fue desarrollada por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) referidos por Castillo (2013),

Fundamentaron sus estudios en base a la investigación sobre la satisfacción en el trabajo, con una muestra de 200 técnicos. En la entrevista realizada solicitaron a los trabajadores que identifiquen en que situaciones se sienten claramente satisfechas e insatisfechas con su trabajo. Los resultados muestran que algunos factores están asociados a una elevada satisfacción, por ejemplo el reconocimiento, la creatividad, la promoción. A este factor relacionado con la satisfacción en el trabajo, los autores la denominaron: factor de las motivaciones.

De esta manera, estos factores se relacionan con una significativa insatisfacción en el trabajo, tales como: las políticas de la empresa, el salario, las condiciones de trabajo, la supervisión técnica. Los resultados relacionados con la insatisfacción en el trabajo, se le denomino como factores higiénicos o factor de contexto.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto. El enfoque de la equidad plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido en su desempeño en la actividad laboral.

En conclusión, podemos considerar que la satisfacción laboral se puede asociar a dos dimensiones independientes, es decir, una que considera la satisfacción, y la otra, que contempla la insatisfacción en el trabajo.

Teoría de la adaptación o ajuste en el trabajo.

Esta teoría fue desarrollada por Davis, England y Lofquist (1964); Davis y Lofquist (1968); Dawis (1994) referidos por Castillo (2013):

Según sus autores los individuos procuran desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente laboral, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico, denominado adaptación al trabajo. En este caso destacan dos tipos de correspondencia: la primera, se caracteriza por el grado de correspondencia entre atributos individuales, como por ejemplo las capacidades y competencias propias y las exigencias que demanda el cumplimiento de una función respecto a los objetivos de la organización. La segunda, se caracteriza por el grado en que el contexto laboral atiende a las necesidades de los trabajadores. Según esta teoría existen las siguientes correspondencias: La adaptación de la persona al trabajo, dependerá de los niveles de

satisfacción con el trabajo; La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y la obtención de recompensas; La relación entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas; Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades

Teoría de la Discrepancia

De acuerdo con la teoría de la discrepancia (Locke, 1969, 1984) referido por Castillo (2013):

La satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una conveniencia entre los valores y las necesidades individuales y los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función. El ambiente social de la persona es una fuente de información, dicho ambiente ofrece al individuo condiciones para que él pueda construir e interpretar los eventos y también ofrece información acerca de cómo deberían ser las actitudes y opiniones de la persona. En este sentido, argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas por Locke como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

Teoría del Grupo de Referencia Social:

Interpretando a Hulen (1966) referido por Castillo (2013) basa en que:

Los empleados toman de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de pertenencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se determinarán el grado de satisfacción en la actividad laboral

Según Korman (1978) referido por Castillo (2013):

Las características del trabajo, al ser compatibles con esas normas y deseos, facilitan el desarrollo de actitudes más favorables con relación al trabajo, y de esta manera contribuyen a la satisfacción laboral.

Locke (1976) referido por Castillo (2013) señala que:

La satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades de la persona.

Teoría de los sucesos situacionales

Esta teoría fue propuesta por Quarstein, McAfee, y Glassman (1992) referido por Castillo (2013):

Los dos componentes principales de esta teoría son las características y los sucesos situacionales. La primera, puede ser analizada por el individuo antes de que este acepte desempeñar su cargo. Ejemplo de esta característica son: el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, las políticas de la compañía, y la supervisión. Los sucesos situacionales tienden a ser evaluados después de aceptar un empleo. Éstos pueden favorables o desfavorables. Los sucesos positivos incluyen, por ejemplo, dar a los empleados algún receso ocasionado por algún trabajo extraordinario, o la autonomía en el desempeño de una función. Los sucesos negativos incluyen, por ejemplo, mensajes de correo electrónico confusos, comentarios de mal gusto de los compañeros de trabajo.

Teoría de las expectativas

Esta teoría pertenece a Vroom (1964), referido por Castillo (2013), en ella sugiere que:

La gente no solo está dirigida por necesidades sino que también hace elecciones sobre lo que harán o no harán. Afirma que el comportamiento depende de la intensidad con la que se desea alcanzar un determinado objetivo y de la creencia sobre la posibilidad que existe de alcanzarlo. Por tanto, la teoría de las expectativas plantea que tanto las variables situacionales como las de personalidad producen satisfacción laboral.

Vroom establece una ecuación con tres variables para explicar el proceso de decisión. Dichas variables son: La expectativa A (esfuerzo-desempeño), es decir el grado de confianza y el buen desempeño que tiene la persona en llevar a cabo una tarea con éxito. La expectativa B (desempeño-resultado), es el nivel de recompensa que recibe una persona, si la tarea es desarrollada con éxito. La valencia (valor de la recompensa), es el valor que concede una persona a las recompensas esperadas. Esta valencia es positiva si existe en el entorno laboral: confianza, seguridad, remuneración apropiada, oportunidad de aplicar su talento o habilidad, pero podría llegar a ser negativa en algunos casos como: fatiga, frustración, ansiedad, supervisión o amenazas de despido). En concreto, esta teoría predice que un empleado realizará un esfuerzo elevado si percibe que hay una fuerte relación entre esfuerzo y resultado, resultado y recompensa, y recompensa y satisfacción de objetivos personales.

Costos de la satisfacción laboral

Según Castillo (2013),

El Perú efectuó en los años noventa una reforma laboral que contribuyó a reducir costos totales y a mejorar rentabilidad, pero no la acompañó con políticas para expandir la demanda externa ni con políticas para acelerar la productividad. Por consiguiente, la mayor rentabilidad potencial no se concretó en mayor rentabilidad efectiva para inversiones, innovaciones y capacitación laboral.

Sabemos que la actividad laboral en nuestros tiempos viene disminuyendo tremendamente convirtiéndose la fuerza laboral en trabajadores desempleados y en otros casos subempleados. Las razones a las cuales podemos atribuir esta situación pueden ser, la falta de fuentes de empleo, el creciente porcentaje de personas hombres y mujeres que en edad de trabajar pugnan por un puesto de trabajo, también podemos atribuir este fenómeno a la presencia de las máquinas, nos referimos a las computadoras que en menor tiempo con respecto a la mano del hombre realiza el mismo trabajo y a lo mejor con mayor exactitud y precisión. También se le puede atribuir este fenómeno a la competitividad existente así como al proceso de globalización de la economía, entre otros factores.

Sin embargo, existe un factor importante y del cual poco se conoce pero que sin embargo va minando las economías de las empresas y se empieza a comportar como un gran escollo, porque constituyen una obligatoriedad para las empresas, tienen fuerza de ley. Nos referimos a los costos laborales.

De manera general son considerados costos laborales todos aquellos gastos o costos en que incurre el empleador por el uso de la mano de obra.

Chienda (1999) referido por Castillo (2013), define a los costos laborales como:

Todos los gastos del empleador relacionados con el inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral. Su origen y su mecanismo de enlace son las regulaciones a este respecto, como el contrato de trabajo en sí y los convenios colectivos. Esto toma en cuenta dos tipos principales de desembolsos que, junto con la remuneración neta, determinan el valor total de los costos laborales: aquellos que administran al trabajador y ayudan a determinar el salario bruto y son dos: las contribuciones al sistema pensión

e impuesto sobre la renta. Los responsables del empleador, que son desembolsos adicionales a la remuneración, obligatorios, permanentes y no administrativos.

La discusión principal sobre el tema de los costos laborales es la distinción entre los costos salariales (que son parte del salario) y los que no lo son, llamados costos no salariales. Los primeros son la remuneración del contrato individual o colectivo y las regulaciones gubernamentales que se otorgan al trabajador directa o indirectamente, actual o diferido. Los costos no salariales consisten en transferencias a terceros que resultan de la relación laboral.

Para Nunura (1999) referido por Castillo (2013):

Para algunos autores, el costo salarial incluye solo la remuneración correspondiente al tiempo de trabajo real, mientras que el costo no salarial incluye todos los demás pagos que no están directamente relacionados con el tiempo trabajado y recibido directamente por el trabajador, a lo que se agregan las contribuciones y el contribuciones del empleador Para otros, por otro lado, el salario incluye la remuneración por tiempo de trabajo más domingos y feriados; y el costo no salarial incluye todos los demás pagos recibidos por el trabajador, así como las contribuciones y contribuciones del empleador Los pagos adicionales que enfrentan las empresas formales, además del pago, son los más altos en América Latina para cada trabajador.

Alonso Segura, jefe de estudios económicos del Banco de Crédito del Perú (BCP), explicó que por cada trabajo formal generado, la empresa, grande o pequeña, tenía que pagar un costo adicional equivalente al 71.8% de la remuneración de la empresa. bases. , teniendo en cuenta los beneficios sociales y laborales (licencia CTS, subsidios, seguro social, entre otros).

Esto explicaría por qué el 80% de los empleos en el país son informales. En este sentido, Segura afirmó que varios estudios han concluido que cuanto más rígidos sean los estándares laborales, mayor será el nivel de informalidad en el empleo.

En Argentina, el costo de la mano de obra y los beneficios es del 62.5% del salario básico, en Brasil del 56.3%, en Colombia del 49.2%, mientras que en Chile es del 29%, 7% y 27.2% respectivamente

Para Castillo (2013),

Actualmente el Perú tiene uno de los niveles más bajos del costo laboral, influenciado por el nivel de empleo informal., pero los sobrecostos salariales más altos de los países de la muestra, sin embargo, en lo que respecta a las reformas Laborales, dentro de los países de la muestra, el Perú es uno de los que más ha flexibilizado la legislación laboral, como se muestra en las estadísticas presentadas en la OIT.

Costos laborales de países de América Latina

Concepto	Brasil	Chile	Colombia	Perú
Salariales	123.04	126.40	123.40	146.80
Remuneración	100.00	100.00	100.00	100.00
Gratificaciones	8.33	14.00	8.30	19.80
Vacaciones	2.78	8.30	5.80	9.90
Rescisión Contrato	3.04	4.10	*	*
Otros (**)	0.89	0.00	0.00	7.40
No Salariales	30.89	2.60	29.50	19.00
Seguridad Social 22.	22	0.00	10.10	-
Accidentes de Trabajo	2.22	2.90	2.40	4.00
Contribución Educación	2.78	0.00	0.00	0.80
Salud	0.00	0.00	8.00	9.00
Otras contribuciones	3.67	0.00	9.00	5.70
Total Costos	153.93	129.30	152.90	166.30

(*) Costo Eventual (**) Asignación Familiar

Fuente: OIT, Inseguridad Laboral y Competitividad, autor Víctor Tokman

Elaboración: PROMPEX

Los sobre costos laborales es uno de los temas de mayor análisis de los empresarios, y quizás el menos fácil de determinar. Independientemente de las connotaciones socio-económicas, es un aspecto que debe analizarse técnicamente, y justamente este análisis nos lleva a la conclusión que el porcentaje del sobre costo laboral respecto a la remuneración dependen de muchos factores, como: antigüedad del trabajador, si la empresa desarrolla actividades de alto riesgo, si la empresa desarrolla actividades industriales, la duración de la jornada, si el trabajador tiene hijos, si la empresa otorga beneficios adicionales a los legalmente establecidos, sea por negociación colectiva, por convenio individual de trabajo o por costumbre, etc.

Rendimiento Laboral:

Para Castillo (2013):

La comunicación y la capacitación son elementos claves para aumentar el rendimiento organizacional, analizar los puestos de trabajo debe realizarse con mucho cuidado para poder especificar de manera óptima la realización de cada tarea y así valorar cada puesto. Se dice que la capacitación del personal es una inversión garantizada, la capacitación garantiza una formación adecuada para corresponder al perfil del trabajador óptimo en desempeño y en satisfacción personal. Como se conoce, la gran mayoría de las actividades que los profesionales de los Recursos Humanos llevan a cabo en sus respectivas organizaciones están dirigidas al impacto positivo que produjo sobre el rendimiento de sus trabajadores.

Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, Motowidlo (2003) referido por Castillo (2013), concibe al rendimiento laboral como:

El valor total que la empresa espera con respecto al trabajo que desempeña en su organización en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese trabajador hacia el logro de objetivos y la eficacia de su organización.

Una propuesta bastante calificadora la difunden Novick Marta, Miravalle Matina, González Cecilia Senen (2000), referidos por Castillo (2013), en ella:

Las competencias importantes en el ámbito laboral se clasifican en 5 categóricas: Básicas: lecturas y comprensión de textos; Técnicas: manejo de tecnologías; De comportamiento: compromiso, trabajo en equipo, observación, comunicación; Intelectuales: análisis síntesis, conclusión, pronósticos y Orden y seguridad: desarrollo de rutias de trabajo planificado.

Existen muchas publicaciones y trabajos de investigación, como lo ilustra Chiavenato (1999) referido por Castillo (2013):

En el ámbito de la conducta humana, vinculan al rendimiento laboral con el estímulo y/o recompensa; nivel de capacitación y descripción del cargo o tareas a realizar.

Sin embargo, diversos estudios en distintas organizaciones y específicamente en la empresa, establecen como argumento principal que a medida que se requiera mayor esfuerzo de los trabajadores, se debe recurrir a distintos estímulos. Autores como: Gómez (1998) y Robbins (1994) referidos por Castillo (2013),

Vinculan al rendimiento laboral de un individuo con otro tipo de factores, tales como: la motivación, estímulos activadores, condiciones laborales tanto infraestructura como

de equipamiento, condiciones contractuales agrupadas dentro del marco legal y las políticas empresariales de recursos humanos, como el caso de la promoción, salarios, duración de jornadas de trabajo. Basado en estas definiciones sobre el rendimiento laboral del trabajador surgen cuatro patrones importantes: $R.L = f(h, c, m, e)$. Donde: R.L = rendimiento laboral; h = habilidades; c = competencias; m = motivación y e = estímulo.

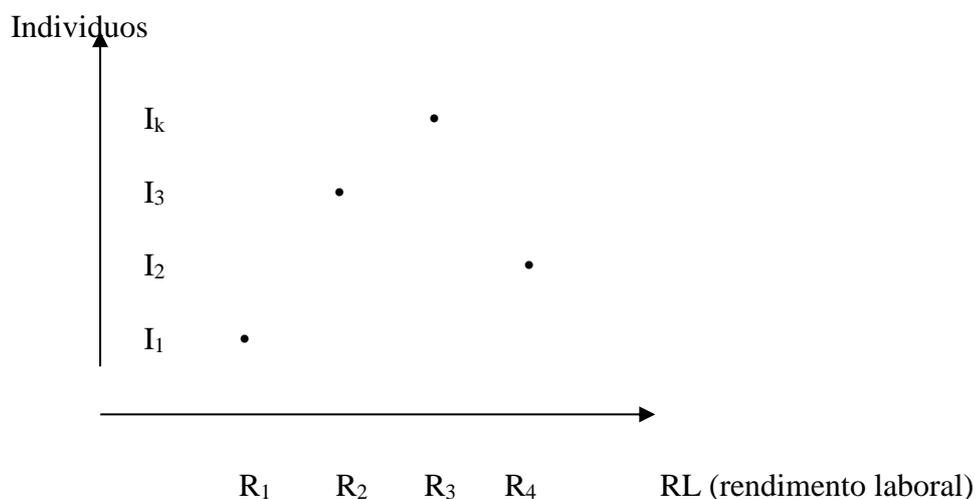
Desde este punto de vista, los términos productividad, excelencia, eficiencia o efectividad estarían relacionados con los resultados, mientras que el desempeño indicaría los comportamientos destinados a lograr estos resultados.

Pero incluso desde este punto de vista conductual, aunque definir el desempeño en términos de comportamiento nos ayudaría a ver la relación entre los comportamientos y sus resultados, estos no pueden excluirse. Por lo tanto, al gestionar el rendimiento, necesitamos resultados y comportamientos. Esta es precisamente la tendencia actual en las organizaciones que evalúan el desempeño de sus empleados.

Robbins (1994), Senge (1990) y Prada (1995) referido por Castillo (2013):

Llegan a convenir en la idea de que el rendimiento laboral es un factor que puede manifestar distintos valores en función de diversas variables, de tal manera que cada empresa establece el porcentaje que considera aceptable para el logro de sus objetivos, también señalan que un mismo individuo tendrá distintos porcentajes de rendimiento en su trabajo, en la medida que esté capacitado, sienta motivación y disponga de los talentos necesarios, para realizar las tareas encomendadas. Estos planteamientos nos llevan a señalar que el rendimiento laboral es una variable que ha de tener diversos valores, donde el índice, sea la forma más representativa que debe usarse.

RENDIMIENTO LABORAL:



Nivel de rendimiento laboral para individuos observados.

De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador. En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual es el rendimiento.

Sin embargo, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del trabajador, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador cotidiano, sino más bien de algunas condiciones, tales como por ejemplo: la mala comunicación interna, formación escasa, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc. Otras de las causas están referidas a problemas familiares, económicos, carga de trabajo excesiva de trabajo, falta de habilidades para el trabajo, problemas para conciliar trabajo y familia, y otros factores externos, como los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección etc.

Expectativas y compensación de los trabajadores:

Para Castillo (2013),

La satisfacción laboral es la valoración que la persona hace a partir de los acontecimientos que suceden en su entorno laboral, permitiéndole valorar si lo que obtiene de su habilidad y aporte al trabajo constituye una recompensa real y justa de la labor que desempeña en la empresa.

Si hay una situación de acuerdo y un equilibrio justo entre las expectativas del trabajador y la percepción de compensación, estará satisfecho con los resultados obtenidos y la confirmación de sus expectativas.

Todas las personas desarrollan expectativas para sus futuros trabajos. Cuando buscan un trabajo, sus expectativas están influenciadas por la información que reciben de sus colegas, agencias de reclutamiento y su conocimiento de las condiciones de trabajo.

Las expectativas creadas hasta entonces permanecen intactas hasta que se convierten en parte de una organización. La satisfacción laboral se produce cuando se cumplen las expectativas y la remuneración. Si, por el contrario, no se cumplen, la persona sufre el deterioro de esa satisfacción.

Las políticas de empleo, el nivel de responsabilidad y el control personal dentro de la organización son factores que influyen decisivamente en la satisfacción de los trabajadores.

Con base en la investigación y el conocimiento acumulado (Robbins, 1998), se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral y, como resultado, compensan sus expectativas laborales son: desafío profesional; Sistema de recompensas justas; Condiciones de trabajo favorables y compatibilidad entre personalidad y trabajo.

La definición teórica de satisfacción en el trabajo incluye componentes evaluativos o expectativas. Por ejemplo, Robbins, y Coulter (2000) referidos por Castillo (2013), definen satisfacción en el trabajo como:

Una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo, entendiendo actitud como manifestaciones de evaluación (ya sean favorables o desfavorables) acerca de objetos, personas o eventos que reflejan los sentimientos de un individuos frente a estos.

Del mismo modo, Mottaz (1988) referido por Castillo (2013), se refiere a la satisfacción en el trabajo como una respuesta afectiva como resultado de una evaluación de la situación laboral.

Por último, Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez, y Periañez Cristóbal (2001): referidos por Castillo (2013):

Consideran que la satisfacción es un "sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización". Como vemos, está ampliamente aceptado que la satisfacción en el trabajo es una función de las recompensas y valoraciones de expectativas relacionadas con el trabajo

Para Castillo (2013),

Actualmente las remuneraciones, beneficios e incentivos son elementos centrales en el comportamiento de los trabajadores. . Los programas de compensación y beneficios tienen un impacto importante en la disposición que los colaboradores pueden mostrar hacia el trabajo porque perciben esto como un reconocimiento directo por el aporte que

realizan dentro de la organización. Esta tendencia ha permitido que la idea de las compensaciones y expectativas como una inversión tome fuerza. Sin embargo, para muchas compañías representan un costo que pocas veces se logra vincular con los resultados del negocio.

Un aspecto importante para una efectiva gestión de compensaciones es identificar y enfocarse en la fuerza laboral de la organización y asumir el reto de alinear los objetivos organizacionales y laborales.

Los resultados han identificado que en el mercado peruano existen una serie de beneficios que los trabajadores valoran y que son diferentes del salario y sus componentes. En estos casos, se incluyen como parte de la compensación global capacitaciones, programas de Becas y financiamiento pro viviendas.

Otro dato interesante en la última Encuesta Salarial realizada por la empresa, Deloitte & Touche es que existe una tendencia general en las organizaciones a aplicar diferentes políticas de posicionamiento de las remuneraciones, según las responsabilidades del puesto. En este sentido, podemos resaltar que en la práctica la mayoría de las empresas paga percentil 70 o más al nivel ejecutivo, teniendo como referencia el mercado comparativo de cada empresa.

Cabe resaltar que existen otras compensaciones que pueden ser opciones valiosas y efectivas por tener un enorme impacto en el compromiso y la productividad, como flexibilidad de trabajo, desarrollo profesional y ambiente laboral. Es clave comprender que para que un programa de compensaciones genere importantes expectativas para los trabajadores, requiere implementar medidas razonables de acuerdo a la estrategia propia de negocio y de las necesidades de la fuerza laboral de cada organización

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Trabajo en equipo

Toro (2015) en concordancia con Aguado (2014), consideran que:

Actualmente, las organizaciones tienen equipos de trabajo desorganizados y desmotivados que no tienen en cuenta los objetivos personales para alinearlos con los objetivos de la empresa, evitando así el logro de objetivos definidos. No solo deben analizarse los factores internos, sino que también deben evaluarse los cambios externos y globales que afectan a las organizaciones. Otros componentes a tener en cuenta internamente son los valores, las ideas, las formas de comunicarse y hacer las cosas, que pueden convertirse en enlaces complejos de convivencia, porque no todas las personas trabajan de la misma manera o al mismo ritmo. Eso puede evitar que se logren los objetivos o se logren en otros momentos definidos en el proceso de planificación, así como el desgaste del personal, lo que resulta en desmotivación, bajo rendimiento y alta rotación. Por lo tanto, debe identificar claramente las habilidades y capacidades de cada miembro para aprovechar estas habilidades y asignar las diferentes tareas y tareas dentro de un grupo de trabajo para optimizar el tiempo y la productividad. El trabajo en equipo se denomina modelo de gestión que muestra resultados de manera efectiva y eficiente. Si se trata de un equipo funcional, se convierte en un modelo a imitar, estará finamente vinculado a un liderazgo positivo, de lo contrario nos enfrentaremos a un grupo de trabajo en el que se lograrán los resultados pero a largo plazo. Cuando hablamos de trabajo en equipo, el ejemplo más exitoso es el de un equipo de fútbol, porque en este deporte, todos sus jugadores deben interactuar, participar y estar unidos, porque la combinación de estos factores permite a todos los jugadores para alinear y comprender la importancia de trabajar en torno al mismo objetivo. En las organizaciones, el equipo está dirigido por un director, líder o supervisor, que también debe alcanzar los objetivos

que se logran mediante la identificación de la capacidad de liderazgo y el desempeño efectivo de sus trabajadores, en ambos casos en caso de fracaso, el equipo directivo. Un aspecto clave es promover la cultura del equipo donde todos crecen juntos, participando en los diferentes procesos de planificación, gestión y ejecución de objetivos a corto y largo plazo basados en las habilidades de cada miembro y los recursos para obtener gestión efectiva

Actualmente, los equipos se centran en mejorar la eficiencia y la eficacia de una organización, ya que esta técnica se usa ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja para lograr un objetivo bien definido. Las organizaciones están formadas por un grupo de personas, que deben trabajar hacia un objetivo final previamente planificado. El trabajo en equipo es, por lo tanto, un grupo de personas que cooperan para lograr un único resultado general. En los equipos de trabajo, establecen un conjunto de reglas que definen claramente los comportamientos y roles de los miembros. Esto permite que cada individuo se integre con los demás y reaccione adecuadamente creando una fuerza que integra al grupo y cuya cohesión se traduce en colaboración. y el sentimiento de pertenencia dentro y fuera del mismo intercambio de valores, actitudes y reglas de conducta. Por lo tanto, la ventaja no es solo para la organización sino también para el equipo, ya que se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiada para cada área, ya sea profesional o personal. Un equipo trabaja sobre la base objetiva de las solicitudes recibidas y los servicios que ofrece y de manera subjetiva: interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo no funciona bien si alguno de estos dos pilares falla. Cabe señalar que un equipo de alto nivel no solo se mide por el producto final "económico" final de su actividad, aunque obviamente este es el más importante.

Los buenos profesionales hacen buenos equipos, pero los buenos equipos también son buenos profesionales, lo que en última instancia significa enriquecimiento social. Los principios básicos del trabajo en equipo son: 1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos. El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que permite a las personas comunes obtener resultados inusuales. 2. Todos los miembros del equipo deben comprender claramente sus responsabilidades y el trabajo que se les pide que hagan. 3. Todos deben cooperar. Cada miembro del equipo debe participar en lo que se hace juntos. El liderazgo no es uno, se comparte. 4. Un equipo debe tener una buena comunicación interna. 5. Información compartida, los miembros del equipo deben conocer las actividades desarrolladas por cada uno de ellos. 6. Proporcionar estímulos al equipo, no castigar las debilidades. En las organizaciones existentes, el trabajo en equipo debe tener una ventaja cuantitativa y cualitativa, resultante del trabajo sinérgico (uno más uno no equivale a dos), lo que facilita el logro de objetivos y el proceso de productividad. Este trabajo debe ser una práctica diaria, sistemática y bien estructurada dentro de la organización. Los resultados logrados serán óptimos en el tiempo, lo que satisfará a nuestros clientes internos y externos, creando un ambiente de trabajo amigable que tendrá un impacto positivo en la situación actual. El espíritu de los miembros de la organización, estableciendo relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos.

Una característica importante del trabajo en equipo es crear espacios para la creatividad y la innovación que permitan la participación activa y dinámica de las personas, mediante la creación de un entorno de trabajo basado en la escucha mutua, independientemente de los niveles jerárquicos, pero valorando sin distinción todas las opiniones, destinadas a lograr los objetivos de la organización. El trabajo en equipo es una herramienta para conocer las habilidades, los límites, las formas de pensar y

enfrentar diferentes situaciones, para cada miembro del equipo, y esto, sobre la base de la tolerancia al diferencia, respeto, convivencia, lo que permite aprovechar de manera más efectiva cada una de las ideas que, individualmente, no tendrían impacto en las empresas.

Gracias a la consulta de varios autores para la realización de este documento, ha sido posible establecer un proceso de interacción entre el capital humano y las organizaciones, proceso que implica tanto las necesidades de una organización como las de un empleado. Si se pueden establecer vínculos positivos, se generan efectos positivos, la corresponsabilidad es cuando las tareas realizadas por otros son importantes para lograr resultados impactantes dentro de la organización donde se utilizan habilidades, conocimientos técnicos y habilidades. El soporte que se puede ofrecer a los empleados debe ser en el momento adecuado y preciso en el negocio.

En las empresas, la presencia de gerentes que estimulan a sus equipos o sus grupos de trabajo no es muy notable. Por lo tanto, es importante reforzar el carisma y las habilidades del gerente para promover su motivación e interés en mantener excelentes resultados en el sector. organización, fomentando la interacción y el respeto entre los líderes y los miembros del equipo de trabajo, ya que genera un ciclo claro de confianza, claridad, comunicación y objetivos que permiten un desempeño reflejado en la producción en beneficio de la organización.

Los líderes deben tener características tales como un sentido de cooperación, iniciativa, entusiasmo, habilidades interpersonales, ser guías, deben reforzar el proceso de aprendizaje y las habilidades de los miembros de los equipos de trabajo, Si agregamos motivación a este proceso, un trabajador satisfecho trabaja con placer y representa mejores resultados. Algunos no todos contribuyen de la misma manera que algunos

aportan sinergia, dinamismo y otras experiencias, guiando así un pensamiento creativo y gerencial, siendo cada miembro un elemento particular de la organización.

Actualmente, cada organización es capaz de implementar procesos de cambio dentro, pero primero es necesario estudiar el estado en el que se encuentra, identificando los factores que deben fortalecerse, creando procesos innovadores que benefician el clima organizacional de la empresa y, por lo tanto, la productividad. Para lograr mejores resultados de comunicación, se debe considerar la asertividad dentro de los equipos de trabajo, lo que le permite a uno expresar sus pensamientos de manera equilibrada. En resumen, la organización, sus líderes y sus empleados deben ser conscientes de que cuando se embarcan en un proceso de cambio o transformación dentro de su empresa, deben establecer pasos desde el sindicato hasta la formación del equipo. , estableciendo sus relaciones. , expectativas y consolidación de la misma. Lo más importante en este documento es que, cuando se trata de una organización exitosa, es porque hay un equipo competitivo, formado por personas satisfechas, con capacidades, habilidades y objetivos consistentes con la misión y La visión de su organización. Las organizaciones deben promover la solidaridad humana dentro y fuera de las diferentes unidades, la solidaridad entendida como una compañía e interés para mí y para los demás, constituyendo equipos más fuertes y mejor posicionados que generen estándares de calidad. elevado en todas sus dimensiones personales. Trabajo y social.

2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes.

Davis (2010) referido por Castillo (2013), define satisfacción laboral como:

El conjunto de sentimientos y emociones que son favorables o desfavorables con los que los empleados consideran su trabajo. "Este concepto es uno de los más comentados en el trabajo de investigación, ya que su definición indica las condiciones que promueven la satisfacción laboral. En cuanto a la actitud emocional, una actitud mental

positiva hace el trabajo del trabajador El trabajador sentirá que es parte del equipo y se dará cuenta de que su contribución es importante, independientemente de su posición en el grupo de trabajo.

Márquez (2001), citado por Castillo (2013), menciona que:

La satisfacción se puede definir como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla a partir de su propio trabajo. Las actitudes están determinadas conjuntamente por las características actuales del trabajo y por las percepciones de los trabajadores de lo que "deberían ser". También señalo que en este concepto, se pueden establecer dos tipos o niveles de análisis: el primero indica que la satisfacción general es simplemente un indicador medio que el trabajador puede sentir cuando se enfrenta a las diferentes facetas de su trabajo; el segundo trata de la satisfacción por facetas o grados de satisfacción con ciertos aspectos como: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, política de la empresa.

En Perú, se han apoyado enfoques relacionados con los factores intrínsecos del trabajador. Los autores de este enfoque son: León, F (1976) y León y Pejerrey G (1978) mencionados por Castillo (2013):

En estas encuestas, probaron la hipótesis de que los trabajadores de oficina están más estimulados por los aspectos intrínsecos del trabajo que los trabajadores manuales versus los trabajadores manuales. Según los resultados obtenidos, tanto entre los empleados administrativos como entre los trabajadores de oficina, los factores intrínsecos demostraron ser causas más poderosas de satisfacción-insatisfacción que los factores extrínsecos.

Lion Loli y Montalvo (1975). Álvarez (1994), mencionado por Castillo (2013),

Encontraron un fuerte vínculo entre la satisfacción laboral y las expectativas de habilidades personales, así como una mayor satisfacción de los gerentes y profesionales con los de la jerarquía inferior. Además, la duración variable del servicio tiene una relación directa que disminuye con diez años de servicio.

2.2.3. Universidades privadas de la provincia de huacho-perú

El entorno mundial universitario

Según Málaga (2013):

La universidad es una de las instituciones más importantes de la sociedad, cuya importancia es igual a la del propio estado. De esta manera, la organización universitaria se ha transformado constantemente con el tiempo, sin embargo, sus funciones, de modo que cualesquiera que sean sus orígenes, han persistido en el tiempo. Por un lado, está el "culto al conocimiento", el reconocimiento implícito del sentido práctico del conocimiento cultivado por la academia. Y por otro, la raíz educativa o formativa de la universidad moderna.

Sin embargo, se conocen las visiones de la universidad agotada o la de la universidad en ruinas, o la de la universidad global. En ambos, todavía no sabe cuál debería ser el ingrediente o la porción exacta de la investigación y la ciencia. Quizás por esta razón, la "Magna Charta Universitatum" quería referirse a este controvertido tema solo de una manera relacional, cuando describe a la academia como una institución autónoma responsable de difundir el conocimiento y dispensar La educación y la formación necesarias para contribuir a los grandes equilibrios del medio ambiente natural y la vida. Como enfatizan los laicos, como enfatizan los laicos, es un sustrato "y una investigación de alta calidad", que hoy más que nunca, bajo la tesis habitual de la globalización,

presenta una oportunidad el futuro, no solo del país, sino también de la propia universidad.

Para empezar, la universidad se enfrenta a un proceso de cambio y adaptación a las nuevas condiciones del entorno social. Este nuevo escenario se caracteriza por los vertiginosos avances en el desarrollo tecnológico y científico, el aumento logarítmico del conocimiento científico y su globalización a través de Internet. Aunque la investigación no es un patrimonio exclusivo de la universidad, ha penetrado con gran intensidad en los negocios, la industria, la salud, la agricultura, la defensa, etc. hechos que solo confirman la necesidad de establecer políticas de promoción para reintegrarlo al entorno universitario.

De lo anterior se deduce que hay un escenario de cambio inevitable para la universidad. El mero hecho de competir o introducir nuevos modelos de enseñanza altera la visión clásica de la cuestión: en primer lugar, la constante renovación del conocimiento obliga a la universidad a invertir, tanto en el acceso a esta nueva información como en la generación. en segundo lugar, la difusión del conocimiento requiere que se modifiquen las formas tradicionales de educación. En cierto modo, estamos avanzando hacia una "mutación", si el término es apropiado, de la naturaleza del servicio de enseñanza. Y en tercer lugar, el surgimiento de la educación continua, que redefine los horizontes de capacitación de la universidad, tanto en términos de su escala de tiempo como de la extensión de los servicios prestados, que no se agotan en el período posterior a la graduación. Finalmente, está la cuestión de la flexibilidad del sistema universitario.

Será necesario tener en cuenta el hecho de que las universidades, en el mundo, deben ejercer un liderazgo moral, intelectual y tecnológico, capaz de liderar un desarrollo humano y sostenible en cada país¹⁰, descansando en la libertad de elegir y ser elegidas para dirigir sus actividades. organizaciones y sociedades que respetan plenamente los

derechos humanos. Además de la libertad de ingresar al trabajo decente y la oportunidad de iniciar su propio negocio, facilitando su acceso a activos productivos, conocimiento y, sobre todo, la posibilidad de crear diversas formas de asociación para ser competitivos en el mercado. Mercados nacionales e internacionales. Y acceso a servicios sociales básicos como salud y seguridad social, educación de calidad, vivienda adecuada y adecuadamente sanitaria y seguridad ciudadana. Este último aspecto está relacionado con la libertad de acceso a los programas de protección social que evitan el abandono en situaciones de enfermedades endémicas, emergencias causadas por desastres, conflictos y guerras civiles, violencia política y genocidio. Y por lo tanto, la conservación y preservación de la naturaleza para garantizar que la calidad de vida sea superior en las generaciones futuras. Estas funciones se concentran en el contexto de cambios profundos con los que la Universidad debe establecer relaciones tales como: mercados transfronterizos, la hegemonía de la economía de mercado; la aparición de nuevos actores sociales; la universalización de la democracia representativa y participativa; y la necesidad de respetar la diversidad cultural.

El entorno nacional universitario

Según Málaga (2013):

América Latina está en camino de una tercera reforma de la educación superior. Las universidades en países con bajos niveles de desarrollo, como Perú, informan en la mayoría de los casos restricciones pedagógicas y administrativas que les permiten adaptarse a nuevos procesos de cambio que conducen a la internacionalización de la educación superior.

Perú todavía está en la segunda reforma, aunque estamos en la fase de agotamiento de la segunda revolución industrial, la crisis fiscal crónica de los estados nacionales debido a la deuda externa y el cuestionamiento cada vez más severo de las políticas. neoliberal.

Durante este período, las universidades estatales tampoco están vinculadas a las reformas estructurales del "Consenso de Washington", ya que Perú está transfiriendo progresivamente las funciones de formación profesional al sector privado con la esperanza de ser más eficaz en el ejercicio de sus funciones. En el caso de Perú, se preservan los elementos correspondientes a la primera reforma, muchos de los cuales conducen a una pérdida de calidad de la educación y a la autoexclusión de sus necesarias relaciones funcionales con empresas privadas y mercados nacionales e internacional. Antes de la Universidad Peruana, la gran oportunidad de unirse a la tercera reforma está abierta, especialmente en las siguientes áreas: a. internacionalización con la convergencia de redes académicas e internacionales interuniversitarias, que permite la programación conjunta de programas, la movilidad libre entre profesores de investigación y estudiantes entre las universidades del consorcio. b. Establecimiento de estándares internacionales de calidad para superar las barreras a las distorsiones en la primera y segunda reforma académica que han impedido la acreditación externa y continua de la calidad hasta la fecha. c. Integración de las universidades en los mecanismos de creación, apropiación y generalización de innovaciones científicas y tecnológicas. d. La adopción de las TIC para innovar en la calidad de la enseñanza a través de universidades a distancia, Internet, teleconferencias, televisión, radio, bibliotecas virtuales y robótica, lo que permite a profesores y estudiantes formar una comunidad educativa virtual y multiplicar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Esta tendencia hacia el cambio se basa en la aparición de lo que se conoce como la "quinta revolución tecnológica", que se basa en el vertiginoso desarrollo de la microelectrónica, la biotecnología y, en consecuencia, la ingeniería genética, la explotación de energías y nuevos materiales. Estos cambios también van acompañados

de profundas transformaciones en los modelos de comercio e integración económica. En el campo de la microelectrónica, por ejemplo, hay nuevas contribuciones a los pronósticos climáticos, la anticipación de los riesgos de desastres naturales o el monitoreo de los cambios ambientales que afectan las ciudades y las áreas agrícolas e incluso naturales. Todo esto sugiere la aparición de especialidades ambientales renovadas en la gestión de desastres, la teledetección, una nueva climatología, que muchos ya llaman Info-climatología. En resumen, las profesiones clásicas basadas en las ciencias de la Tierra y el medio ambiente se entrelazarán, dando lugar a nuevas ramas de la ingeniería ambiental con aplicaciones sugerentes de TIC. En este contexto, otro aspecto a considerar es la incorporación de nuevas aplicaciones electrónicas a la solución de problemas urbanos, lo que augura el advenimiento de una nueva arquitectura más natural, con soluciones efectivas en términos del uso de energía, luz y agua. Otra área es la biotecnología, una ciencia que ofrece oportunidades inesperadas en Perú, dada su enorme biodiversidad. Sin duda, se reforzará primero, luego transformará, en su esencia, las antiguas especialidades de agronomía, zootecnia, que se integrarán en el mundo de la transformación y la gestión de las unidades comerciales o ecosistemas. Sin embargo, la biotecnología permitirá, dados los nuevos términos de intercambio entre el norte y el sur, ampliar las oportunidades de especialización profesional en ciencias de la conservación, donde Alta montaña, la ingeniería de restauración del ecosistema se convierte en una opción profesional inevitable en el primer cuarto de siglo. La biotecnología también tiene una aplicación energética, lo cual es lógico con el surgimiento de nuevas técnicas de reciclaje, particularmente con el uso de biomasa y su conversión en energía renovable y biocombustible. Como resultado, varios institutos especializados generalmente indican que se está organizando una nueva técnica de reciclaje o reutilización, con referencias a bioenergía y biocombustibles. Paralelamente

a esta nueva ingeniería, otras especialidades de aplicaciones como la ingeniería de transporte, la arquitectura y la ingeniería civil tendrán su contenido significativamente modificado, no solo por las nuevas fuentes de energía, sino también por uso de nuevos materiales. : fibras ópticas, cerámicas, fibras de carbono y vidrio, nuevos cementos, nuevas aleaciones, metales amorfos, metalurgia de polvos, compuestos de materiales poliméricos, polímeros, semiconductores, etc.

La oferta académica tenderá a ser más amplia y quizás a eliminar las barreras que separan erróneamente la educación superior universitaria de la educación tecnológica superior.

Prioridades institucionales de las Universidades Privadas

Según Málaga (2013):

EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

A) MEJORA DE LA CALIDAD ACADÉMICA

- Potenciar el desarrollo integral de la formación profesional, que incorpore las competencias y valores humanos demandados por la sociedad, en general, y las empresas e instituciones, en particular.
- Fomentar la transformación del trabajo docente como tutor, consejero, facilitador y facilitador, incorporando el principio de corresponsabilidad del alumno en el proceso de enseñanza / aprendizaje.
- Renovar los procesos de enseñanza / aprendizaje y las formas de mejorar de manera sostenible la calidad de la formación académica proporcionada.

B) Fortalecer la investigación y la innovación tecnológica

- hacer una contribución decisiva a la creación de nuevos conocimientos, la mejora de la calidad de vida y el progreso económico y social.
- Establecer un sistema de financiación, con partes nacionales y extranjeras, que apoye la investigación y estimule el desarrollo de tecnologías para abordar los problemas sociales.
- Promover la construcción de alianzas estratégicas con empresas e instituciones, a través de proyectos conjuntos y una gama de servicios de investigación, para el desarrollo de tecnologías y conocimientos que cumplan con los requisitos de la sociedad y el desarrollo nacional.

C) virtualización de la formación académica

- Promover la virtualización de la educación preescolar y de posgrado, constituyendo un nuevo proyecto de capacitación universitaria basado en el uso intensivo de tecnologías de información y comunicación.

D) internacionalización

- Promover, con un interés estratégico particular, la internacionalización como condición y garantía de objetivos de calidad y desarrollo, tanto en el campo de la educación, la educación continua y la investigación.
- Promover programas de movilidad para estudiantes, profesores e investigadores, participando en redes y consorcios nacionales y extranjeros, ampliando y fortaleciendo las relaciones existentes con universidades y otras instituciones.
- Promover el carácter internacional de los planes de estudio, la enseñanza y la investigación para facilitar la creación de polos de excelencia y promover la creación de sinergias en las actividades de cooperación socioeconómica, cultural y de desarrollo.
- Desarrollar las capacidades tecnológicas de la Universidad, en términos de tecnología de la información y la comunicación, para aumentar la oferta de cursos, seminarios, maestrías y

doctorados virtuales y semi virtuales en toda la red, en alianza con homólogos de renombre internacional. .

En el campo de la gestión organizacional

A) configurar un sistema de calidad

- construir un sistema de calidad en un entorno universitario asociado con la mejora de sus funciones básicas: capacitación e investigación; y gestión
- Implementar un modelo típico de gestión universitaria, basado en la participación de maestros, estudiantes y graduados, que mejore significativamente el ambiente académico para el mejor desempeño de su misión como institución.
- Promover un diseño organizacional nuevo y plural con órganos de toma de decisiones y gestión cercanos a los gestionados y adaptados a las diferentes necesidades territoriales, sociales, institucionales y comerciales del país.

B) obtenga financiación estable y sostenible

- Establecer un sistema de financiación eficiente, estable y altamente socialmente responsable.
- Desarrollar fuentes de financiamiento, fortaleciendo la capacidad de la Universidad para generar recursos, con la participación de socios estratégicos nacionales e internacionales para financiar la investigación de manera preferencial.
- Mejorar los índices de inversión para proporcionar a la Universidad las condiciones básicas y apropiadas para el desarrollo de la función de capacitación e investigación, de acuerdo con los estándares de acreditación.

C) Promover la automatización de la gestión con tic(s)

- Constituir un sistema de gestión, automatizado, inteligente, simplificado, eficiente, y pertinente con las exigencias de la enseñanza e investigación universitaria de calidad.
- Impulsar la automatización de los principales sistemas de gestión académica y administrativa, bajo el principio de simplificación y estandarización de procedimientos, y consiguiente disminución de los costos de transacción.
- Propiciar la integración de los sistemas de gestión académicos y administrativos para la disminución de costos y tiempos, elevando sus eficiencia, eficacia y productividad.

En el campo de la política universitaria**A) promover la participación de la universidad en la escena nacional**

- Promover y garantizar la presencia activa de la Universidad en todos los asuntos de interés nacional, con una visión crítica al servicio del desarrollo humano sostenible.
- Establecer redes y consorcios interinstitucionales para analizar políticas públicas e iniciativas económicas y sociales que tengan un impacto en el desarrollo nacional, el bienestar social o el medio ambiente, alentando y fortaleciendo la capacidad de formulación local y regional.
proyectos

B) priorización de la formación profesional para el desarrollo

- Reestructurar la oferta académica de la universidad teniendo en cuenta el desarrollo nacional y regional, así como las demandas de la sociedad, integrando armoniosamente los diferentes niveles de formación profesional.
- Establecer un sistema de certificación técnica de las habilidades, capacidades y cualidades de los diversos agentes económicos del país, fortaleciendo su competitividad en el ámbito

nacional e internacional. Fortalecer la política cultural y humanista que afecta a los diversos actores sociales del país promoviendo su participación en actividades y proyectos culturales y de desarrollo.

C) construir una nueva relación universidad / empresa / estado

- Promover la formación de un trinomio universidad / empresa / estado para la promoción de la investigación y el desarrollo, la renovación de los sistemas de generación de conocimiento y la difusión del progreso tecnocientífico.
- Promover relaciones de cooperación e integración en proyectos de capacitación o investigación con empresas públicas y privadas, tanto nacionales como extranjeras, para la construcción de áreas de acción común.

Objetivos estratégicos generales

Objetivo 1: Proporcionar capacitación de calidad sobre procesos de desarrollo sostenible y en armonía con el entorno social y ambiental.

Objetivo 2: Proporcionar una gestión eficaz y eficiente para apoyar eficazmente los procesos de capacitación, investigación y extensión.

Objetivo 3: Difundir los valores culturales que caracterizan nuestra identidad nacional, así como la presencia de la universidad en los diversos procesos de institucionalización como autoridad académica de la sociedad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1: renovar los procesos de enseñanza y aprendizaje para garantizar la formación completa de los profesionales.

Objetivo 2: Desarrollar una política de investigación y transferencia de conocimiento que coloque a la universidad en una posición de excelencia.

Objetivo 3: Establecer un sistema de calidad institucional.

Objetivo 4: Adaptar la oferta de acciones formativas a las necesidades del medio ambiente y al desarrollo estratégico del país.

Objetivo 5: Promover las relaciones entre la universidad, las empresas y el Estado.

Objetivo 6: Fortalecer el papel de la universidad como motor del progreso social y cultural en el medio ambiente.

Objetivo 7: Desarrollar una política de internacionalización.

Objetivo 8: Establecer un modelo de gestión eficaz y sostenible.

Objetivo 9: Fortalecer las acciones para garantizar el pleno bienestar de la población estudiantil.

Objetivo 10: Desarrollar y modernizar la infraestructura física como soporte para actividades académicas, de investigación y de proyección social.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Es de tipo aplicado. Como se propone aplicar el trabajo en equipo para obtener la satisfacción profesional de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

La encuesta a realizar será del nivel:

1) Descripción, porque especifica el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes de universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

2) Explicar, porque describe la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú. Del mismo modo, se explicará la inferencia de los resultados de la muestra en la población.

3) Correlacional, porque se refiere al trabajo en equipo y la satisfacción laboral de docentes de universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

Métodos de la investigación

En esta investigación se utilizará los siguientes métodos:

1) Descriptivo, por cuanto detalla todos los aspectos relacionados con el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

2) Inductivo, por cuanto infiere el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú. También se inferirá los resultados de la muestra en la población.

- 3) Deductivo, por cuanto ha permitido formular las conclusiones del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

Diseño de la investigación

El diseño ha tenido las siguientes características:

- 1) El diseño es el plan o estrategia que se desarrollará para obtener la información que se requiere en la investigación.
- 2) El diseño que se aplicó será el no experimental.
- 3) El diseño no experimental se define como la investigación que se realizará sin manipular deliberadamente el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.
- 4) En este diseño se ha observado el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú; tal y como se dieron en su contexto natural, para después analizarlos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por 580 personas relacionadas con el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN:

NR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Universidad Alas Peruanas	270	46.55%
2	Universidad San Pedro	220	37.93%
3	Universidad Católica Sedes Sapientiae	90	15.52%
	Total	580	100.00%

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 231 personas relacionadas con el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico y aplicado la fórmula generalmente aceptada para poblaciones menores de 100,000.

$$n = \frac{(p.q)Z^2 . N}{(EE)^2 (N - 1) + (p.q)Z^2}$$

Donde:

n Es el tamaño de la muestra que se va a tomar en cuenta para el trabajo de campo.

Es la variable que se desea determinar.

Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.

P y q De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor $Z = 1.96$

N El total de la población. Este caso 135 personas, considerando solamente aquellas que pueden facilitar información valiosa para la investigación.

EE Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 5.00%.

Sustituyendo:

$$n = (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 580) \quad / \dots \quad (((0.05)^2 \times 579) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2))$$

$$n = 231$$

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA:

NR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Universidad Alas Peruanas	108	46.55%
2	Universidad San Pedro	88	37.93%
3	Universidad Católica Sedes Sapientiae	35	15.52%
	Total	231	100.00%

3.3. Operacionalización de variables

Tabla de variables y dimensiones de la investigación:

VARIABLES	DIMENSIONES
VARIABLE INDEPENDIENTE X. Trabajo en equipo	X.1. Objetivos precisos
	X.2. Responsabilidad
	X.3. Compromiso
	X.4. Comunicación interna.
	X5. Motivación
VARIABLE DEPENDIENTE Y. Satisfacción laboral de los docentes.	Y.1. Formalidad laboral
	Y.2. Beneficios laborales
	Y.3. Participación activa
	Y.4. Reconocimiento laboral
	Y.5. Generación de valor laboral
DIMENSIÓN ESPACIAL: Z. Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.	

Fuente: Diseño propio.

Variables, dimensiones e indicadores de la investigación:

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	NR DE ITEM	RELACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE X. Trabajo en equipo	X.1. Objetivos precisos	Grado de los objetivos precisos	2	X- Y- Z X.1., Y., Z X.2. , Y., Z X.3., Y., Z X.4., Y., Z X.5., Y., Z
	X.2. Responsabilidad	Grado de responsabilidad	2	
	X.3. Compromiso	Grado de compromiso	2	
	X.4. Comunicación interna.	Grado de comunicación interna.	2	
	X5. Motivación	Grado de motivación	2	
VARIABLE DEPENDIENTE Y. Satisfacción laboral de los docentes	Y.1. Formalidad laboral	Grado de formalidad laboral	2	
	Y.2. Beneficios laborales	Grado de los beneficios laborales	2	
	Y.3. Participación activa	Grado de loa participación activa	2	
	Y.4. Reconocimiento laboral	Grado del reconocimiento laboral	2	
	Y.5. Generación de valor laboral	Grado de la generación de valor laboral	2	
DIMENSIÓN ESPACIAL: Z. Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.				

Fuente: Diseño propio.

Definición operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X. Trabajo en equipo</p>	<p>El trabajo en equipo se operacionaliza mediante la puesta en marcha de las actividades con los grupos de docentes teniendo en cuenta los objetivos precisos de lo que se pretende lograr; teniendo en cuenta la responsabilidad y compromiso de cada miembro del equipo; todo esto llevado a cabo mediante una eficiente comunicación interna y la permanente motivación del equipo para realizar las actividades respectivas como para lograr efectivamente los objetivos propuestos.</p>
<p style="text-align: center;">VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y. Satisfacción laboral de los docentes.</p>	<p>La satisfacción laboral de los docentes es un anhelo a lograr que puede concretarse mediante la formalidad laboral, la entrega de los beneficios laborales que les corresponde, la participación activa de todos y cada uno de los docentes; para finalmente tener docentes con el reconocimiento laboral respectivo y estos generando valor laboral para las universidades y en los estudiantes.</p>

3.4.Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los cuestionarios, fichas de encuesta y Guías de análisis.

- 1) Cuestionarios. Estos documentos han contenido las preguntas de carácter cerrado sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú. El carácter cerrado es por el poco tiempo que disponen los encuestados para responder sobre la investigación. También contiene un cuadro de respuesta con las alternativas correspondientes.
- 2) Fichas bibliográficas: Se utilizaron para tomar anotaciones de los libros, textos, revistas, normas y de todas las fuentes de información correspondientes sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.
- 3) Guías de análisis documental: Se utilizó como hoja de ruta para disponer de la información que realmente se va a considerar en la investigación sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

3.5.Procedimientos

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes:

- 1) Encuestas: Se aplicó al personal de la muestra para obtener respuestas en relación al trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

- 2) Toma de información: Se aplicó para tomar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información relacionadas al trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.
- 3) Análisis documental: Se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se considerará para el trabajo de investigación, relacionada con el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.
- 4) Ordenamiento y clasificación: Se aplicó para tratar la información cualitativa y cuantitativa del trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.; en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.
- 5) Registro manual: Se aplicó para digitar la información de las diferentes fuentes sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.
- 6) Proceso computarizado con Excel: Se aplicó para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

Los instrumentos utilizados en la encuesta fueron cuestionarios, hojas de encuestas y guías de análisis.

- 1) Cuestionarios. Estos documentos contienen preguntas cerradas sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú. La

naturaleza cerrada se debe al tiempo limitado disponible para responder a la encuesta. También contiene una zona de respuesta con las alternativas correspondientes.

2) Registros bibliográficos: se utilizaron para tomar notas de libros, textos, revistas, estándares y todas las fuentes de información correspondientes sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral en universidades privadas. La provincia de Huacho-Perú.

3) Guías de revisión de literatura: se ha utilizado como un mapa de ruta para obtener la información que realmente se tendrá en cuenta en la encuesta de trabajo en equipo y satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho-Peru.

- Técnicas de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas en la encuesta fueron las siguientes:

1) Encuestas: el personal de muestra se utilizó para obtener respuestas sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

2) Recopilación de información: se utilizó para extraer información de libros, textos, estándares y otras fuentes de información sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho. Perú.

3) Revisión de la literatura: se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se tendrá en cuenta para la investigación, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

1) Planificación y clasificación: se ha aplicado para procesar información cualitativa y cuantitativa sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú. para interpretarlo y aprovecharlo al máximo.

2) Grabación manual: se ha aplicado para capturar información de diferentes fuentes sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

3) Proceso computarizado con Excel: se utilizó para determinar varios cálculos matemáticos y estadísticos útiles sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

3. 6. Análisis de datos

Proceso computarizado con SPSS: se aplicó para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis:

- Revisión de literatura: esta técnica tiene una licencia para conocer, entenderé, analizaré e interpretaré todos los estándares, revistas, textos, libros, artículos de Internet y otras fuentes documentales sobre el trabajo, la satisfacción y el trabajo en las universidades de la provincia. de Huacho-Peru.

2) Encuesta: esta técnica facilitó la disponibilidad de datos cualitativos y cuantitativos de un cierto nivel de probabilidad con respecto al trabajo profesional y la satisfacción laboral en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

3) En las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú, algunos autores se han reconciliado con otras fuentes para ser tomados en cuenta.

4) Tabulación de tablas con cantidades y porcentajes: se compiló para el análisis información cuantitativa sobre el trabajo y la satisfacción en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

5) Comprensión gráfica: los gráficos se utilizaron para presentar información sobre el trabajo y la satisfacción en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

3.7. Consideraciones éticas

Para Buendía, E. y Berrocal, E. (2018):

Antes de comenzar a pensar en la ética de la investigación educativa, comenzamos proporcionando algunas ideas conceptuales sobre la ética en general para que podamos descargar, en el futuro, a nuestro campo de trabajo. En este artículo, los autores de justificaciones válidas que guiaron la encuesta con la responsabilidad de desconectar y aliviar un debate interesante sobre las posibles situaciones que se revelaron en la encuesta con los participantes, el desarrollo del trabajo y los factores laborales inherentes a la situación. . Investigador Propher.

En un simple consultor de diccionario, permítase ser el sentido común, este término se define como parte de la filosofía que se ocupa de la moral y las obligaciones del hombre.

A continuación, solo esta definición, La ética es sobre el sinónimo de filosofía moral y fe para la historia de mi cuerpo. Pero esta consideración parece excesivamente restrictiva, reservada para filósofos morales y lejos de ser concebible.

Es suficiente ingresar conocimiento vulgar, no académico o científico para conocer otros significados éticos para cada uno de ellos. La ética nos oculta o concisamos todos los días, en la medida en que todos se enfrentan a situaciones de mala educación y a la toma de decisiones. Esta segunda forma de ver la ética, la ética popular o la ética mundial, en palabras de Hidalgo (1994), no está reservada para nadie: no para filósofos morales, creyentes o no creyentes. Se refiere a "todas las normas y prácticas morales existentes en el mundo desde la prehistoria, hasta que la tengamos" (Hidalgo, 1994: 15). En este sentido, hoy reflexionaremos sobre los estándares que deben ser respetados como investigadores para que sus acciones o sus resultados sean éticamente correctos. Todas las definiciones que hemos recopilado y analizado nosotros mismos. El concepto de investigación implica un proceso que expande el conocimiento o resuelve problemas que ya se han resuelto. Conocimiento que tenemos. Pero la investigación educativa, como es el caso en general, no es solo un acto técnico; Es sobre todo el ejercicio de un acto responsable y, desde esta perspectiva, la ética de la investigación debe considerarse como un subconjunto de la moral general, aunque tiene lugar bajo problemas mucho más pequeños que moral general, nos referimos a un aspecto de la ética profesional. Pero la ética en una profesión es la obligación del comportamiento correcto. Las múltiples situaciones que debemos responder para cada profesión muestran que la ética profesional es parte de cada acto profesional individual e implica un conflicto entre el efecto deseado y el efecto obtenido. Por lo tanto, desde el punto de vista de la investigación, un acto ético es aquel que se ejerce de manera responsable, evitando daños a las personas, lo que a veces se hace inconscientemente, porque el daño está relacionado con métodos que el investigador utiliza para lograr sus objetivos. de sus fines. En los últimos años (Anderson y Ball, 1978), se han establecido diferentes códigos de ética y estándares de acción en la investigación educativa. En la mayoría,

destacan: la protección de los seres humanos, el investigador para dar a conocer su orientación y sus valores, que respeta las condiciones de la vida privada, etc.

En la mayoría de las bibliografías consultadas, surgen cuatro cuestiones éticas fundamentales: (a) Ocultar la naturaleza de la investigación a los participantes o darlas a conocer.

participar sin su conocimiento; (b) exponga a los participantes a actos que podrían ser perjudiciales para ellos o disminuir su propia estimación; c) invadir la privacidad de los participantes; d) Privar a los participantes de los beneficios. En todos los casos, se trata de violaciones de los derechos de las personas, basadas en los principios de respeto, justicia y maximización de beneficios, que constituyen la base de la investigación ética sobre los seres humanos.

Aunque todos los teóricos interesados en el tema han participado en estos principios, creemos, sin embargo, que en estas relaciones, los marcos teóricos, la ideología, están ausentes, es en gran medida lo que marca las decisiones tomadas en el marco de problemas de investigación. se generan, y esto justifica las acciones de los investigadores basados en ellos. Explicaremos un poco lo que queremos decir con eso. En los últimos años, se ha derramado una gran cantidad de tinta sobre lo que era importante estudiar en educación, cómo hacerlo, hablar sobre investigación educativa o investigación educativa, elegir métodos cuantitativos cualitativa o integral, etc.

Creemos que estos problemas no son asépticos y no van más allá del marco ideológico de quienes los plantean. Si se realiza una encuesta para establecer estándares de evaluación o cuando el maestro establece los criterios de evaluación, se han tomado una serie de decisiones, de acuerdo con un sistema de valores conscientes o inconscientes, que reflejan la opción teórica e ideológica de La persona que lo ejecuta.

Por ejemplo, al establecer estándares de evaluación, se permitirá la igualdad de oportunidades para que todos los estudiantes tengan acceso a la educación y la libertad, ya sea que cumplan o no con estos estándares; De lo que no estamos tan seguros es que, paralelamente a este principio de libertad, el principio de justicia social es paralelo, conociendo, como sabemos, las diferencias iniciales que los estudiantes tienen en esta sociedad, en la que Como dice Mate (1999: 6), se ha olvidado que "la justicia no es principalmente una distribución equitativa de la libertad sino una distribución responsable del pan".

La consideración de una encuesta sobre el establecimiento de normas que se evalúa se basa en gran medida en un marco ideológico donde la satisfacción de algunos prevalece sobre la necesidad de justicia social y el intercambio inversamente proporcional a las desigualdades desde el principio. Hablar de esto parece fuera de lugar, no es válido para una sociedad democrática y con reclamos nostálgicos que ya no parecen ser relevantes para nosotros. Hoy, debemos hablar sobre investigación de calidad o investigación de calidad. En este sentido, ya estaríamos en una órbita diferente y, por supuesto, en áreas prioritarias de investigación.

En un libro sobre educación en valores, Camps (1998), está escrito: "Hay valores universales, mejor, universalizables, imposibles de construir una ética, independientemente de la cultura a la que se aplique. Estos son los valores, para entendernos, derivados

libertad, igualdad y fraternidad, contenida en los derechos humanos, valores

que recogen el fruto de un gesto de pensamiento a lo largo de los siglos. Continúa aumentando la dificultad de concretar estos valores, un aspecto en el que estamos totalmente de acuerdo, pero en el campo de la investigación, como: respeto mutuo,

solidaridad, dignidad de las personas, no discriminación, desigualdades sin influencia social, etc. Estos son valores inalienables, independientemente del modelo de investigación utilizado.

IV: RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

TABLA No. 1:

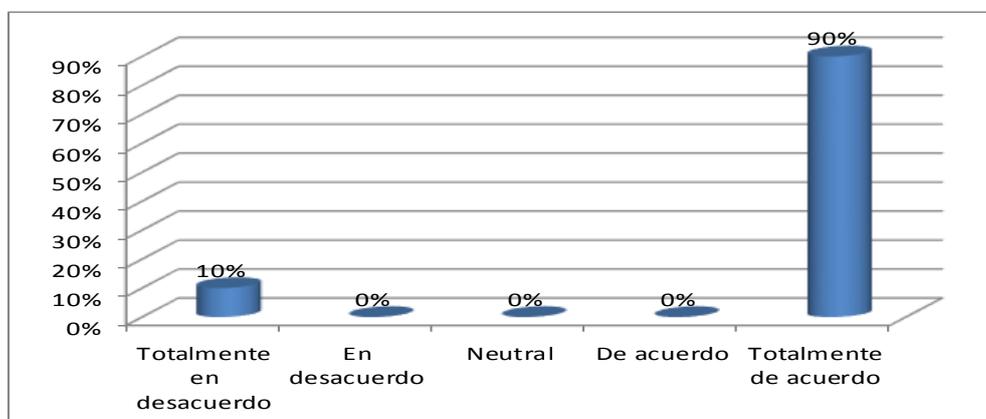
El trabajo en equipo es el desarrollo de las actividades donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común en Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 1:

El trabajo en equipo es el desarrollo de las actividades donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común en Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el trabajo en equipo es el desarrollo de las actividades donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común en Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 2:

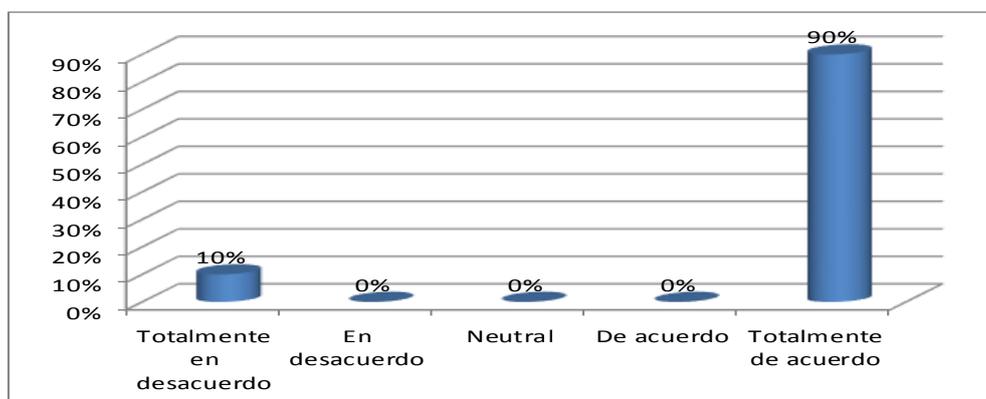
El equipo de trabajo tiene que tener objetivos precisos para lograr las metas y objetivos de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 2:

El equipo de trabajo tiene que tener objetivos precisos para lograr las metas y objetivos de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el equipo de trabajo tiene que tener objetivos precisos para lograr las metas y objetivos de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 3:

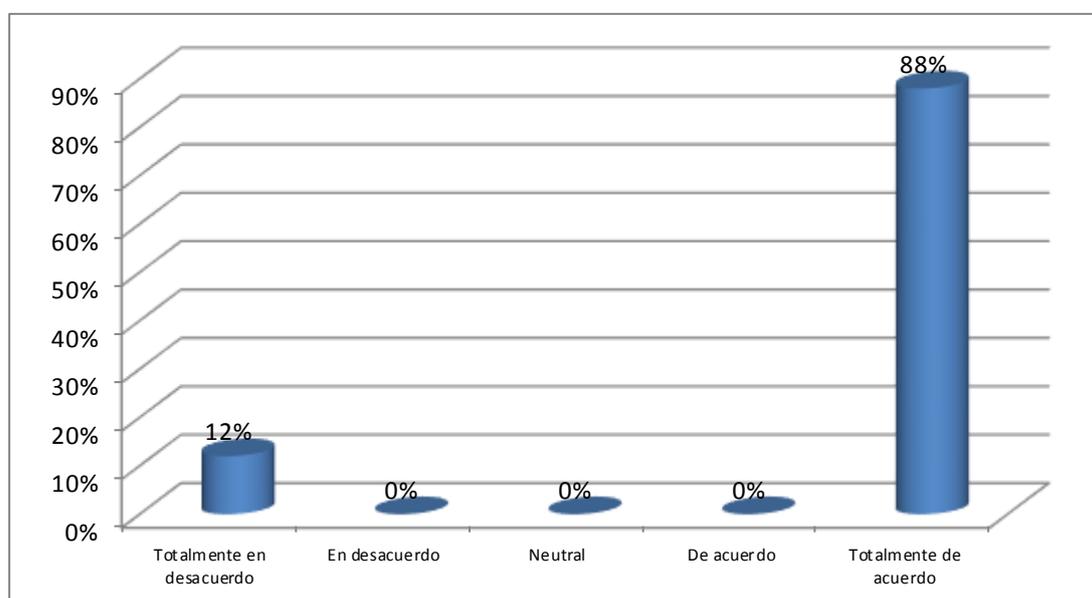
Los objetivos precisos del trabajo en equipo, facilita el logro de la misión de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 3:

Los objetivos precisos del trabajo en equipo, facilita el logro de la misión de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que los objetivos precisos del trabajo en equipo, facilita el logro de la misión de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 4:

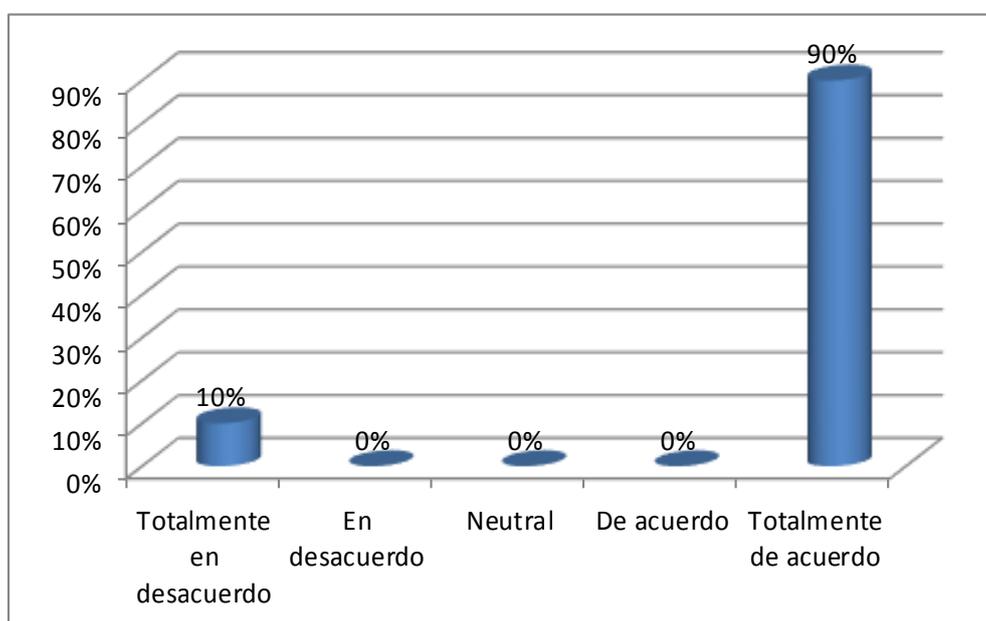
La responsabilidad es una plataforma en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 4:

La responsabilidad es una plataforma en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la responsabilidad es una plataforma en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 5:

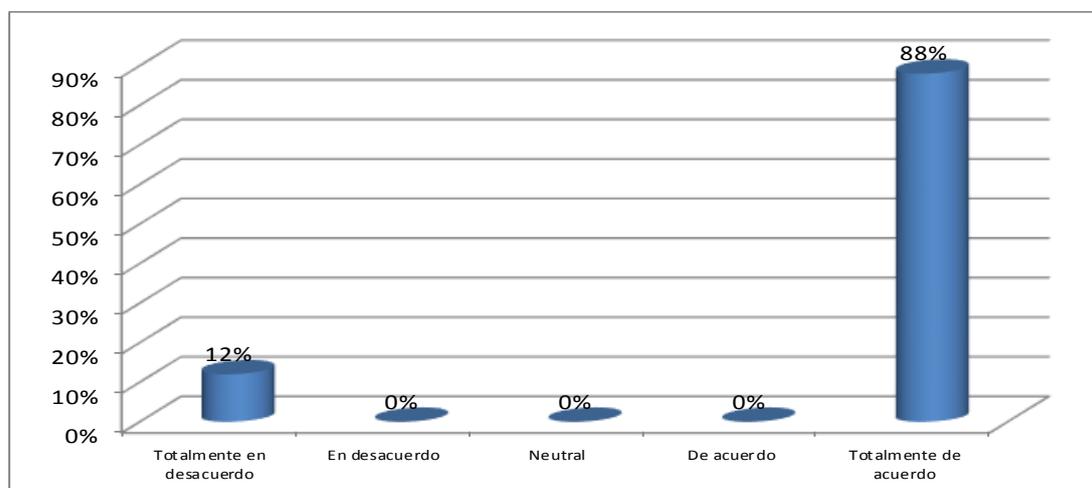
La responsabilidad hace que cada uno haga lo que le toca hacer y luego hacer una sinergia para el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 5:

La responsabilidad hace que cada uno haga lo que le toca hacer y luego hacer una sinergia para el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que la responsabilidad hace que cada uno haga lo que le toca hacer y luego hacer una sinergia para el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 6:

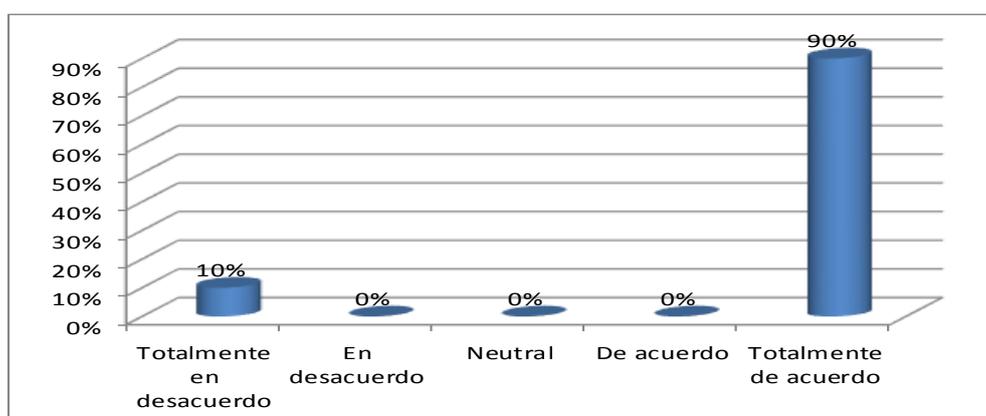
El compromiso es la actitud que debe guiar a los integrantes del trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 6:

El compromiso es la actitud que debe guiar a los integrantes del trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el compromiso es la actitud que debe guiar a los integrantes del trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 7:

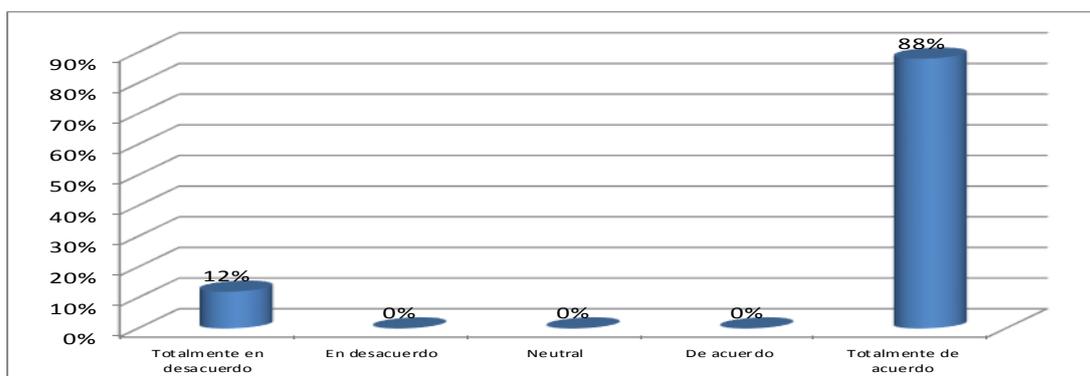
El compromiso de cada miembro es trascendental en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 7:

El compromiso de cada miembro es trascendental en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que el compromiso de cada miembro es trascendental en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 8:

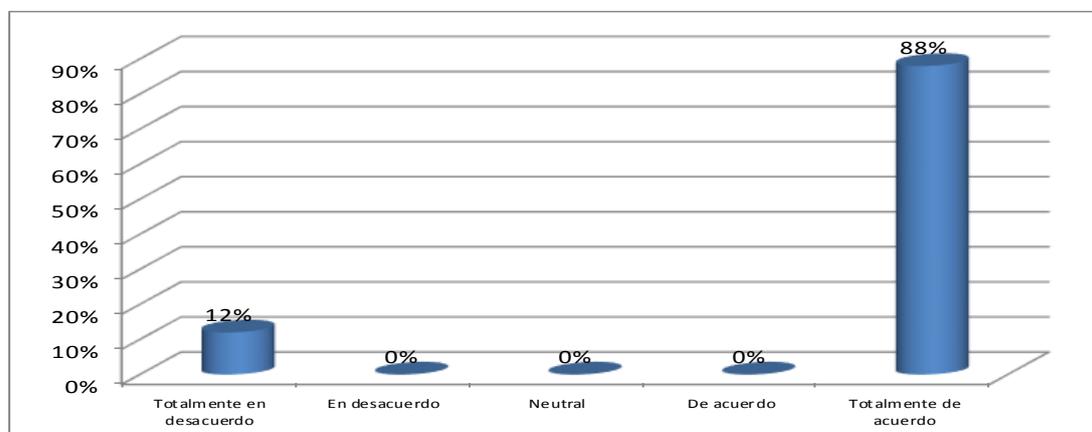
La comunicación interna ayuda a realizar todo lo que tiene previsto hacerse en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 8:

La comunicación interna ayuda a realizar todo lo que tiene previsto hacerse en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que la comunicación interna ayuda a realizar todo lo que tiene previsto hacerse en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 9:

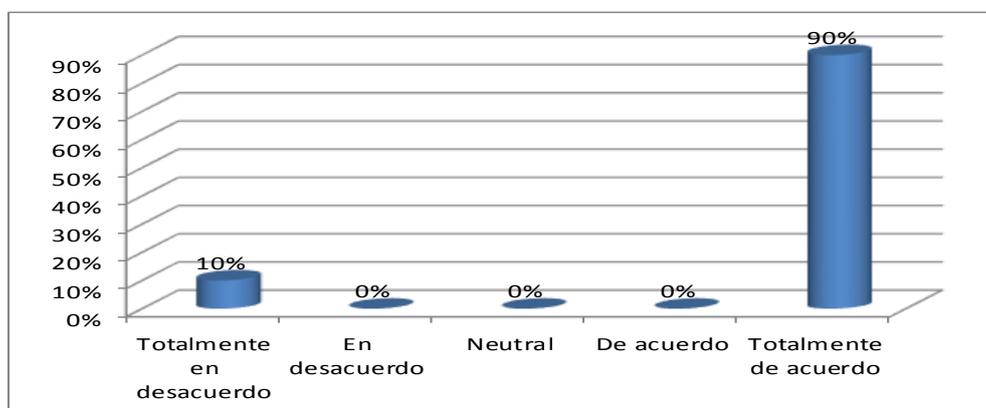
La comunicación interna debe ser de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, en forma transversal y en cualquier otra forma para facilitar el trabajo en equipo

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 9:

La comunicación interna debe ser de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, en forma transversal y en cualquier otra forma para facilitar el trabajo en equipo



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la comunicación interna debe ser de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, en forma transversal y en cualquier otra forma para facilitar el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 10:

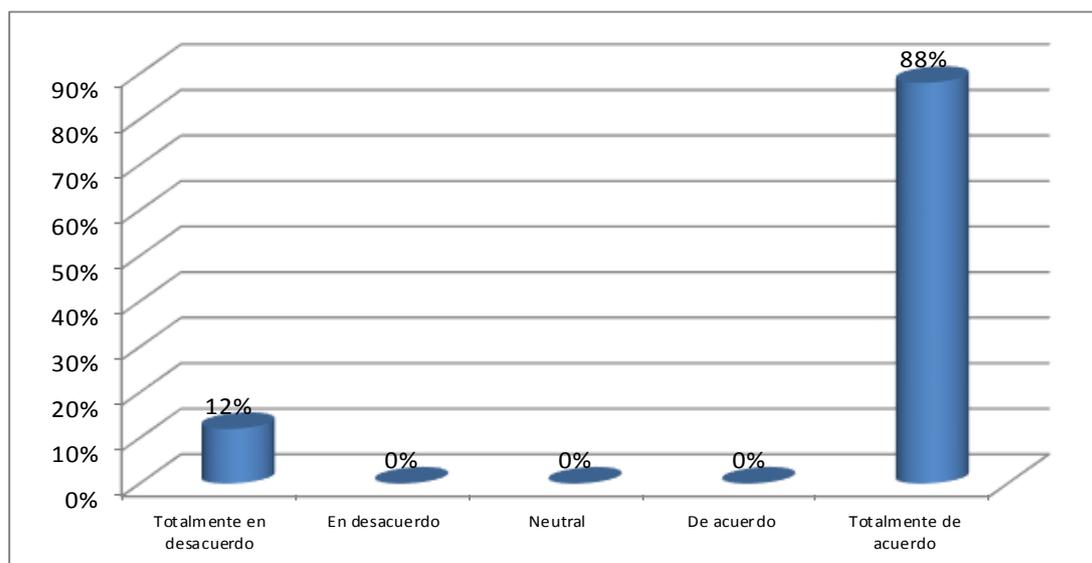
La motivación laboral es la capacidad para mantener el estímulo positivo de los colaboradores en relación a todas las actividades

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 10:

La motivación laboral es la capacidad para mantener el estímulo positivo de los colaboradores en relación a todas las actividades.



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que la motivación laboral es la capacidad para mantener el estímulo positivo de los colaboradores en relación a todas las actividades que llevan a cabo las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 11:

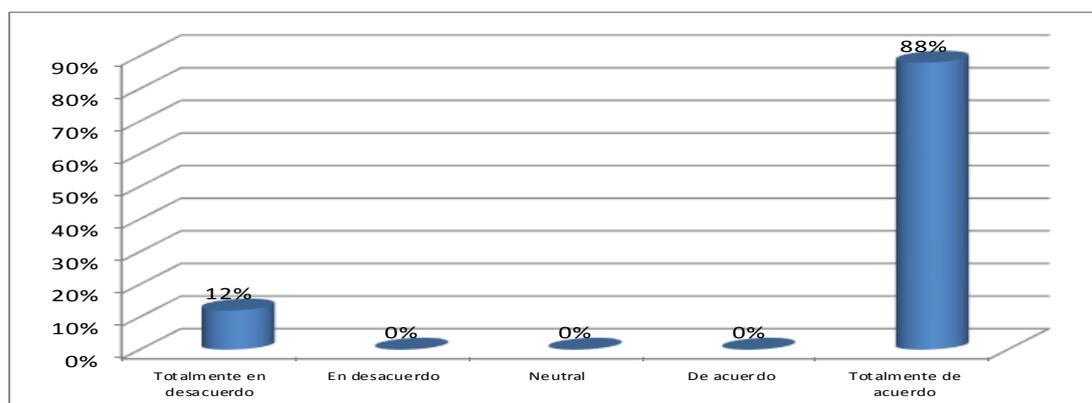
La motivación laboral es la capacidad de los colaboradores para lograr las metas y objetivos
en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	28	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	203	88.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 11:

La motivación laboral es la capacidad de los colaboradores para lograr las metas y objetivos
en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que la motivación laboral es la capacidad de los colaboradores para lograr las metas y objetivos en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 12:

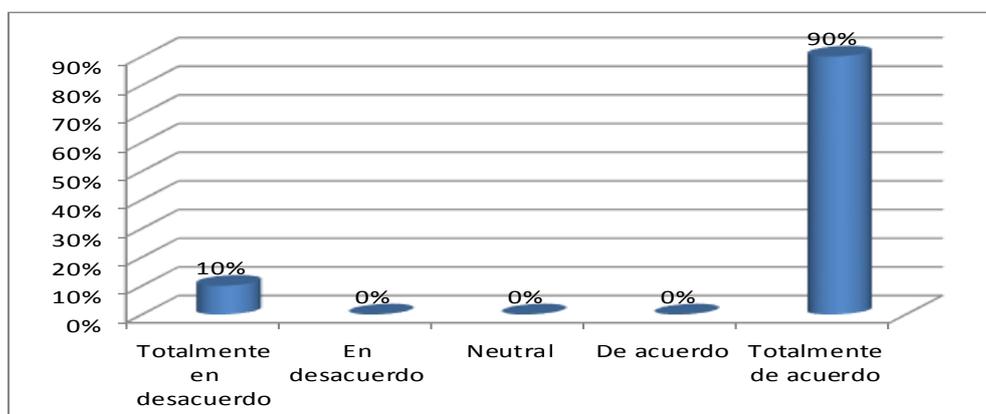
La satisfacción laboral de los docentes es el grado de conformidad de los colaboradores respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 12:

La satisfacción laboral de los docentes es el grado de conformidad de los colaboradores respecto a su entorno y condiciones de trabajo



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la satisfacción laboral de los docentes es el grado de conformidad de los colaboradores respecto a su entorno y condiciones de trabajo en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 13:

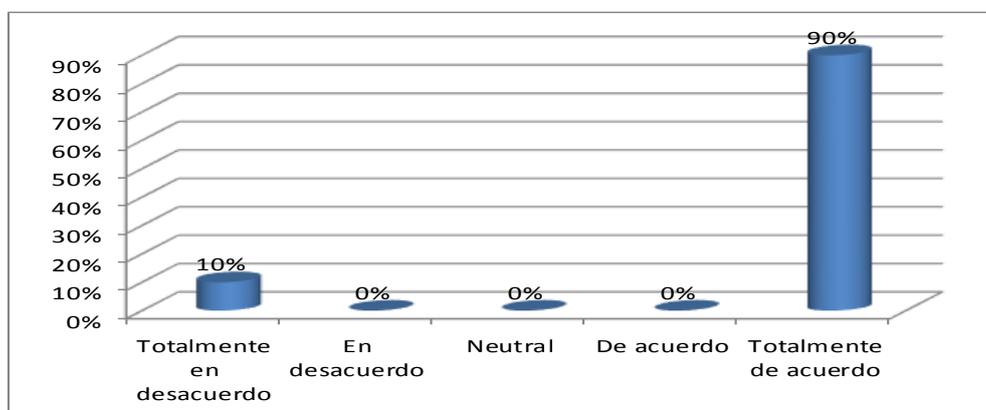
La formalidad laboral es el hecho de contratar legalmente a los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	208	90.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada

GRAFICO No 13:

La formalidad laboral es el hecho de contratar legalmente a los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la formalidad laboral es el hecho de contratar legalmente a los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 14:

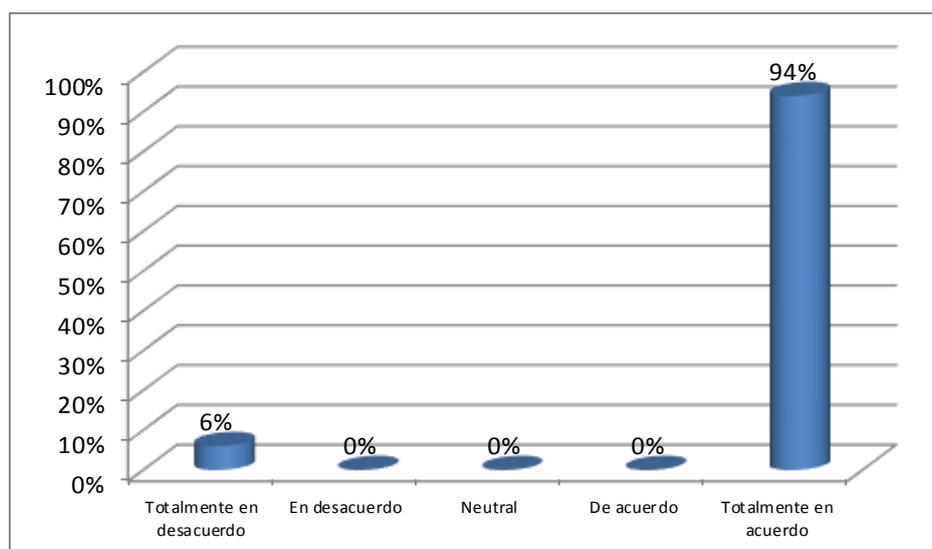
La formalidad laboral facilita el trabajo de los colaboradores docentes y también ayuda en la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 14:

La formalidad laboral facilita el trabajo de los colaboradores docentes y también ayuda en la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que la formalidad laboral facilita el trabajo de los colaboradores docentes y también ayuda en la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 15:

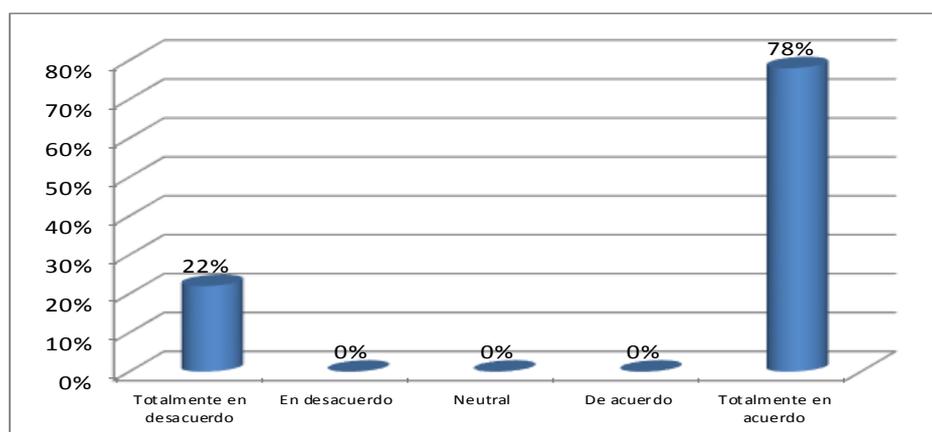
Es necesario que para la mayor productividad de los colaboradores docentes es justo que estos tengan los beneficios laborales correspondientes

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	51	22.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	180	78.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 15:

Es necesario que para la mayor productividad de los colaboradores docentes es justo que estos tengan los beneficios laborales correspondientes



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que es necesario que para la mayor productividad de los colaboradores docentes es justo que estos tengan los beneficios laborales correspondientes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 16:

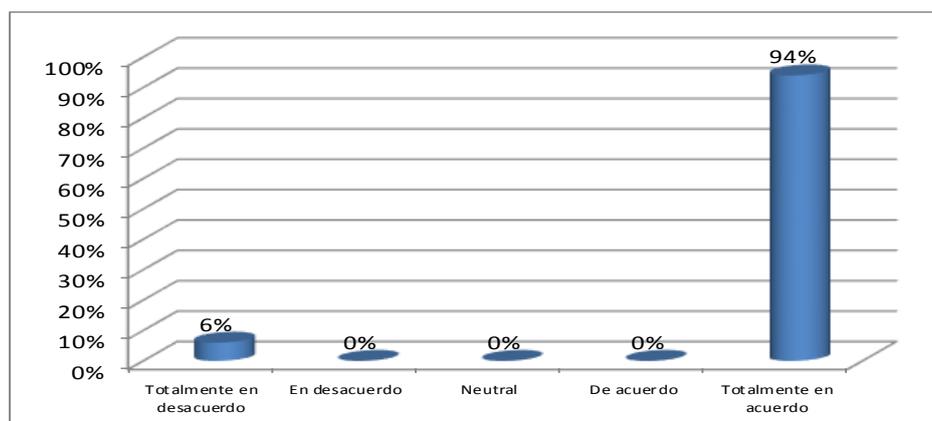
Los beneficios laborales de los docentes no deben ser regateados de modo que se tenga un mayor aporte de los colaboradores

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 16:

Los beneficios laborales de los docentes no deben ser regateados, de modo que se tenga un mayor aporte de los colaboradores



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que los beneficios laborales de los docentes no deben ser regateados en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú, de modo que se tenga un mayor aporte de los colaboradores.

TABLA No. 17:

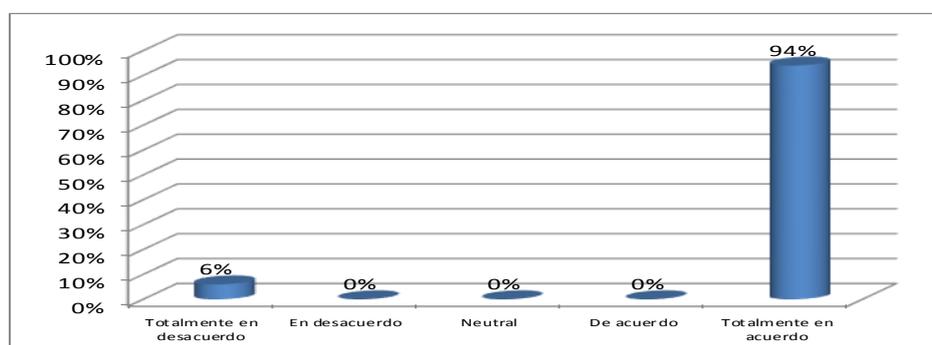
Es necesaria la participación activa de los colaboradores docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 17:

es necesaria la participación activa de los colaboradores docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que es necesaria la participación activa de los colaboradores docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 18:

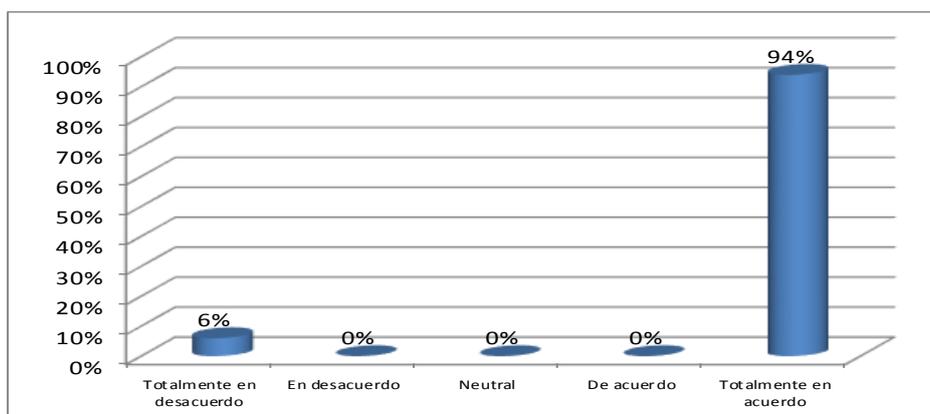
La participación activa permite valorar a los trabajadores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 18:

La participación activa permite valorar a los trabajadores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que la participación activa permite valorar a los trabajadores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 19:

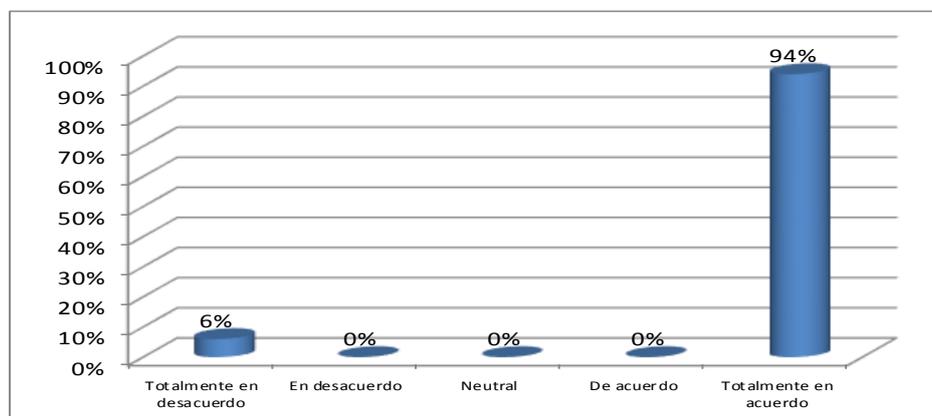
El reconocimiento laboral es fundamental para el buen trabajo de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	22	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	348/	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 19:

El reconocimiento laboral es fundamental para el buen trabajo de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que el reconocimiento laboral es fundamental para el buen trabajo de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 20:

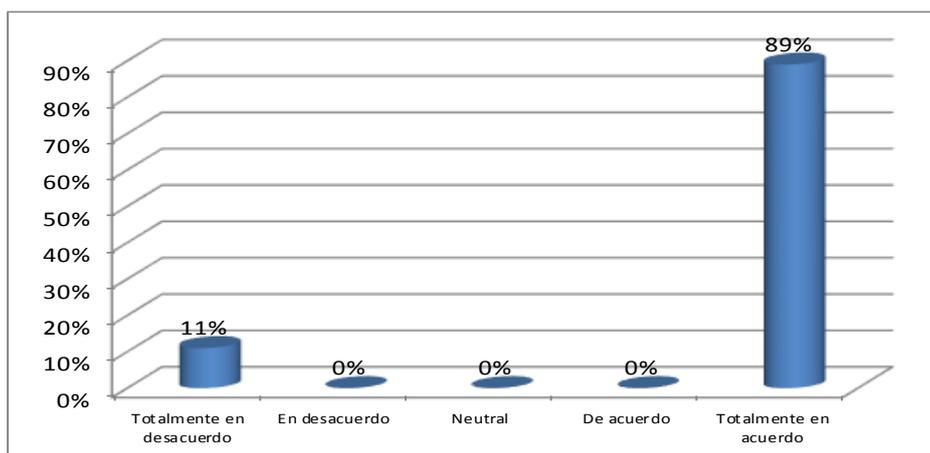
El reconocimiento laboral viene por el sueldo razonable y demás beneficios como por los estímulos que reciban los colaboradores docentes

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	25	11.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	206	89.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 20:

El reconocimiento laboral viene por el sueldo razonable y demás beneficios como por los estímulos que reciban los colaboradores docentes



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 89% de los encuestados acepta que el reconocimiento laboral viene por el sueldo razonable y demás beneficios como por los estímulos que reciban los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 21:

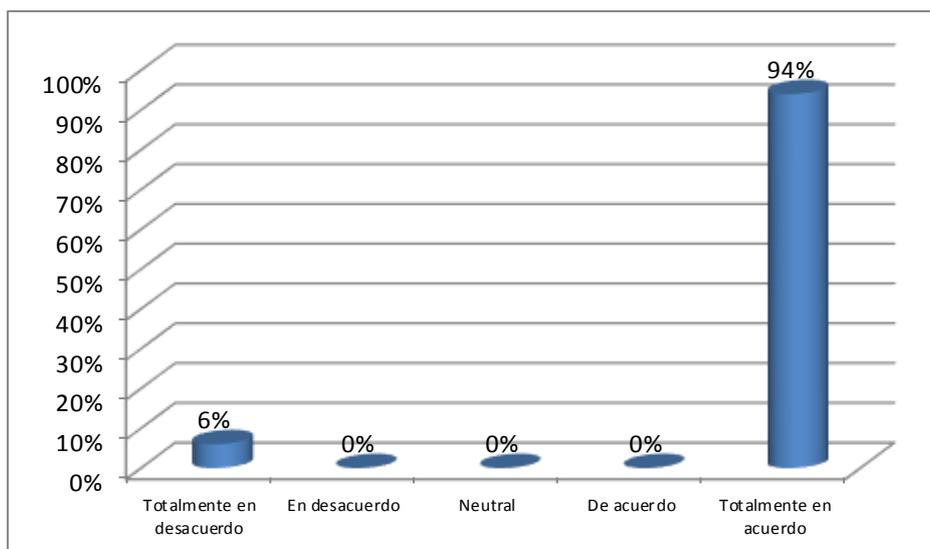
La generación de valor laboral es fundamental de parte de los trabajadores docentes para la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 21:

La generación de valor laboral es fundamental de parte de los trabajadores docentes para la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que la generación de valor laboral es fundamental de parte de los trabajadores docentes para la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA No. 22:

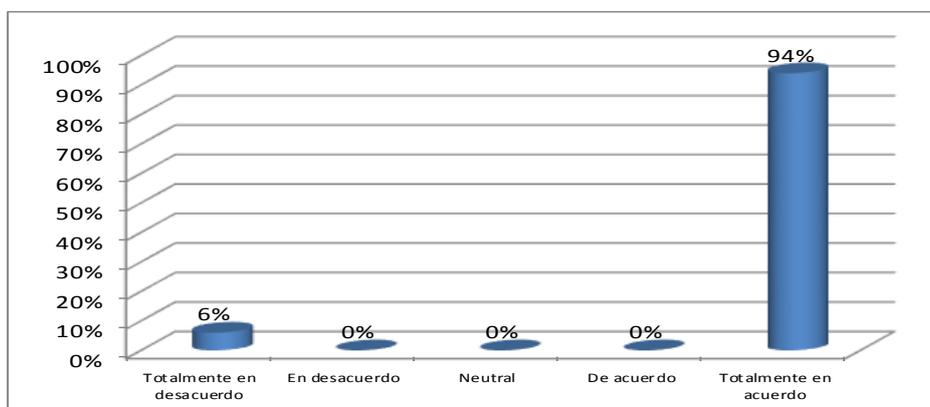
La generación valor se origina por la mayor productividad de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

NR	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	14	06.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	217	94.00
	TOTAL	231	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

GRAFICO No. 22:

La generación valor se origina por la mayor productividad de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que la generación valor se origina por la mayor productividad de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación

4.2.1. Contrastación de la hipótesis

4.2.1.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula:

H0: El trabajo en equipo NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

Hipótesis Alternativa:

H1: El trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	TRABAJO EN EQUIPO	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	100%	90.40%
	Sig. (bilateral)		3.30%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	90.40%	100%
	Sig. (bilateral)	3.30%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

Esta tabla mide el grado de relación entre las variables independiente y dependiente. Dentro de ello el coeficiente de correlación y el grado de significancia.

La correlación se mide determinando el coeficiente de correlación. R = coeficiente de correlación. Este método mide el grado de relación entre dos variables, el valor de R varía de -1 a 1.

El valor del coeficiente de relación se interpreta de modo que cuando R se aproxima a 1, la relación entre los datos es mayor, R (coeficiente de correlación) mide la aproximación entre las variables.

En este estudio, el valor de correlación es 90.40%, lo que indica una alta correlación directa y, por lo tanto, respalda el modelo de investigación desarrollado.

La prueba de significación estadística busca demostrar que existe una diferencia real entre dos variables estudiadas y que esta diferencia no es aleatoria. Cada vez que se estudian dos diferencias, existe la probabilidad de que estas diferencias sean producto del azar. Queremos saberlo. Para esto, usamos una probabilidad que no es mayor que el grado de significación estadística y generalmente está representada por la letra p .

El valor de p se llama valor de importancia. Cuanto menor es la p , es decir, menor es la probabilidad de que el azar haya producido los resultados observados, mayor es la tendencia a concluir que la diferencia realmente existe. El valor de p menor que 0.05 indica que el investigador acepta que sus resultados tienen un 95% de probabilidad de no ser producto del azar. En otras palabras, aceptamos con un valor de $p = 0.05$ que podemos tener un 5% para engañar.

Según el gráfico SPSS, tenemos un valor de significación (p) igual a 3.30%, que es menor que el margen de error propuesto de 5.00%, que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, nos permite rechazar la hipótesis. cancelar y aceptar la hipótesis alternativa desde el punto de vista de la correlación de las variables. Esto significa que la

correlación obtenida para la muestra es significativa y que este valor no se debe al azar, sino a la lógica y el significado del modelo de investigación formulado.

En conclusión, el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula:

H0: Los objetivos precisos NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: Los objetivos precisos influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	OBJETIVOS PRECISOS	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Objetivos precisos	Correlación de Spearman	100%	93.80%
	Sig. (bilateral)		3.39%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	93.80%	100%
	Sig. (bilateral)	3.39%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 93.80%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.39%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría

estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, los objetivos precisos influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula:

H0: La responsabilidad NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La responsabilidad influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	RESPONSABILIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Responsabilidad	Correlación de Spearman	100%	88.90%
	Sig. (bilateral)		3.32%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	88.90%	100%
	Sig. (bilateral)	3.32%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 88.90%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.32%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, la responsabilidad influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula:

H0: El compromiso NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	COMPROMISO	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Compromiso	Correlación de Spearman	100%	91.62%
	Sig. (bilateral)		3.45%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	91.62%	100%
	Sig. (bilateral)	3.45%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 91.62%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.45%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, el compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula:

H0: La comunicación interna NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La comunicación interna influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	COMUNICACIÓN INTERNA	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Comunicación interna	Correlación de Spearman	100%	89.05%
	Sig. (bilateral)		3.88%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	89.05%	100%
	Sig. (bilateral)	3.88%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 89.05%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.88%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, la comunicación interna influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

Hipótesis nula:

H0: La motivación razonable NO influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La motivación razonable influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	INDICADORES ESTADÍSTICOS	MOTIVACIÓN RAZONABLE	SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
Motivación razonable	Correlación de Spearman	100%	90.05%
	Sig. (bilateral)		3.88%
	Muestra	231	231
Satisfacción laboral de los docentes	Correlación de Spearman	90.05%	100%
	Sig. (bilateral)	3.88%	
	Muestra	231	231

Fuente: Encuesta realizada

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 90.05%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.88%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, la motivación razonable influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.

V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- 1) El 90% de los encuestados acepta que el trabajo en equipo es el desarrollo de las actividades donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común en Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú. Este resultado es similar al 92% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Quintanilla, R. (2015). Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú.

- 2) El 90% de los encuestados acepta que la satisfacción laboral de los docentes es el grado de conformidad de los colaboradores respecto a su entorno y condiciones de trabajo en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú. Este resultado es similar al 88% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Luza, F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones están relacionadas con los objetivos de la investigación y son las siguientes:

- 1) Se ha determinado que el trabajo en equipo de los docentes influye en la satisfacción laboral de estos docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.
- 2) Se ha determinado que los objetivos precisos del trabajo en equipo influyen en la satisfacción laboral de los docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.
- 3) Se ha determinado que la responsabilidad de cada miembro del equipo de trabajo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.
- 4) Se ha determinado que el compromiso de cada miembro del equipo de trabajo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.
- 5) Se determinó que la comunicación interna entre los miembros del trabajo en equipo afectaba la satisfacción laboral de los docentes en universidades privadas en la provincia de Huacho-Perú.
- 6) Se determinó que la motivación de cada miembro del equipo de trabajo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones están relacionadas con las conclusiones de la investigación y son las siguientes:

- 1) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante la determinación de objetivos precisos, la responsabilidad de cada uno, el compromiso de cada uno, la comunicación interna entre ellos y motivación en grado razonables entre los miembros correspondiente.
- 2) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que los objetivos precisos influyen significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante la identificación directa de los propósitos que buscan a través del trabajo en equipo.
- 3) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que la responsabilidad influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante la asunción de sus obligaciones con alto espíritu de responsabilidad para lograr los objetivos.
- 4) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que el compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante el involucramiento total en los objetivos del trabajo en equipo.

- 5) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que la comunicación interna influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante la comunicación directa en las sesiones de trabajo, la utilización de las redes sociales; con enlaces de ida y vuelta, compartiendo todo el quehacer.

- 6) Se recomienda a las autoridades y especialmente a los docentes, tener en cuenta que la motivación razonable influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú; mediante la permanente motivación al equipo que realiza los trabajos, como a cada uno de los mismos de parte del líder del grupo, como entre ellos mismos, todo para mantener el espíritu del trabajo en equipo en forma constructiva y totalmente productiva.

VIII: REFERENCIAS

- Aguado, D. (2014). *Habilidades para el trabajo en equipo: programa de entrenamiento*. Madrid: Editorial Universidad Autónoma de Madrid.
- Alfaro, R. y otros (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1
- Bernnet, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/5076/alfaro_pgb.pdf?sequence=1
- Buendía, E. y Berrocal, E. (2018). *La Ética de la Investigación Educativa*. Granada, Universidad de Granada. Recuperada de: https://www.ugr.es/~emiliobl/Emilio_Berrocal_de_Luna/Asignaturas_files/E%CC%81tica%20de%20la%20Inv%20Educativa.pdf
- Castillo, J. (2013). *Política laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana, periodo 2000 hasta la actualidad*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Chiavenato I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Díaz, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la policía nacional del Perú-2015*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/252/td%201485%20d1.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Díez de Castro, E., García del Junco, J., Jiménez, F., y Periañez, R. (2001). *Administración y Dirección*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez, L. y Balkin, D. (1998). *Gestión de recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Gómez, M. (2010). *Estudios experimentales sobre la influencia de la personalidad y el clima en el desarrollo de software*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/4888/31775_gomez_perez_marta_nieves.pdf?sequence=1&isallowed=y
- González, M. (2016). *El profesor técnico de servicios a la comunidad en equipos de orientación educativa y psicopedagógica de Castilla y León: Diagnóstico y perspectivas*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40421/1/T38097.pdf>
- González, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/gonzalez-karyn.pdf>
- Herzberg, F., Herzberg, F, Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. United States: Wiley Ed.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2013). *Trabajo en equipo*. Buenos Aires. Editado por UNESCO
- Jaume, F. (2013). *Trabajo En Equipo*. Madrid: Editorial: Díaz De Santos.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology (1297–1349)*. Chicago: Rand McNally.
- Lucas, C. (2012). *El Trabajo en Equipo: un Estudio de Caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca*. (Tesis doctoral). Universidad De Murcia. Murcia, España. Recuperado de:

[https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/29618/1/concpci%
c3%b3n%20lucas%20ogarc%c3%ada-%20tesis%20doctoral.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/29618/1/concpci%c3%b3n%20lucas%20ogarc%c3%ada-%20tesis%20doctoral.pdf)

Luza, F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/5311/luza_cff.pdf

Málaga, L. (2013). La administración efectiva del capital humano para el cumplimiento de las acciones, objetivos, misión y visión institucional. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

Muñoz, S. (2016). Trabajo en Equipo. Madrid: Universidad Politécnica.

Novic, M. (2000). Competencias inter firmas y competencias laborales en Argentina. Buenos Aires: Editorial Universidad de Buenos Aires

Pablos, M. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. (Tesis doctoral). Universidad De Extremadura. Extremadura, España. Recuperado de: http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Portal Tecvirtual (02 de diciembre del 2018). Términos de trabajo en equipo. México. Recuperado de: http://www.tecvirtual.tec.mx/portal/principal/e/cap/cursos_demo_2012/hd105/Obj01/web/recursos/ayuda/glosario.html

Prada, J. (1995). Psicología de grupos. Lima: San Pablo.

Quintanilla, R. (2015). Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de historia y filosofía de la educación. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/unap/4716/rommel_tesis_doctorado_2015.pdf?sequence=1&isallowed=y

Portal Redbooth (25 de octubre del 2016). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y cómo solventarlas. Madrid, Recuperado de: <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>

Portal Pro-universitarios (18 de julio del 2018). Trabajo en equipo: ¿Solución o problema?. Madrid. Recuperado de: <http://pro-universitarios.com/trabajo-en-equipo-solucion-o-problema/>

Ríos, R. (2014). El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal 0019: San Martín de Porres Velásquez (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: académico de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/rios_polastri_rebeca_trabajo_en_equipo.pdf

Ríos, R. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, en el año 2015. (Tesis de título profesional). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú. Recuperada de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/upt/317/1/r%c3%ados-rivera-ronald-juan.pdf>

Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional, concepto, controversias y aplicaciones. México: Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Administración. México: Pearson Education

Roque, N. (2018). Las condiciones de trabajo y la responsabilidad social empresarial en el Complejo Pesquero La Puntilla-Pisco, propuesta actual. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/unfv/1994>

- Sáenz, F. (2015). El trabajo en equipo. Teoría y casos de aplicación. Madrid: Editorial U. Distrital Francisco José de C
- Senge P. (1990). La quinta disciplina. Madrid: Editorial Granica.
- Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada
- Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Nueva Granada, Colombia.
- Recuperada de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/luz%20yolanda%20Otoro%20suarez%20%20trabajo%20final.pdf;jsessionid=54b85eb8ea587a7a031231ef538ea976?sequence=2>

IX. ANEXOS

ANEXO No. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ, PROPUESTA ACTUAL”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, E INDICADORES	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1) ¿De qué manera los objetivos claros influyen en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?</p> <p>2) ¿De qué manera la responsabilidad influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1) Determinar de qué manera los objetivos precisos influyen en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>2) Determinar de qué manera la responsabilidad influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1) Los objetivos precisos del trabajo en Los objetivos precisos influyen significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>2) La responsabilidad influye significativamente en la</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: X. TRABAJO EN EQUIPO.</p> <p>DIMENSIONES: X.1. Objetivos precisos X.2. Responsabilidad X.3. Compromiso X.4. Comunicación interna X.5. Motivación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Y. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES</p> <p>DIMENSIONES: Y.1. Formalidad laboral Y.2. Beneficios laborales Y.3. Participación activa</p>	<p>Esta investigación será de tipo aplicada.</p> <p>La investigación será del nivel descriptivo-explicativo.</p> <p>En esta investigación se utilizará los siguientes métodos: Descriptivo, Inductivo, Deductivo</p> <p>El diseño que se aplicará será el no experimental.</p> <p>La población de la investigación estará conformada por 580 personas.</p> <p>La muestra estará compuesta por 231 personas.</p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico.</p>

<p>la Provincia de Huacho-Perú?</p> <p>3) ¿De qué manera el compromiso influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú?</p> <p>4) ¿De qué manera la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú?</p> <p>5) ¿De qué manera la motivación interna influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú?</p>	<p>la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>3) Determinar de qué manera el compromiso influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>4) Determinar de qué manera la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>5) Determinar de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p>	<p>satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>3) El compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>4) La comunicación interna influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p> <p>5) La motivación razonable influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las Universidades Privada de la Provincia de Huacho-Perú.</p>	<p>Y.4. Reconocimiento laboral Y.5. generación de valor laboral</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIÓN ESPACIAL Z. UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ.</p>	<p>Las técnicas de recolección de datos que se utilizarán son las siguientes Encuestas; Toma de información y Análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizarán serán los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y Guías de análisis.</p> <p>Se aplicará las siguientes técnicas de procesamiento de datos: Ordenamiento y clasificación; Registro manual; Proceso computarizado con Excel; Proceso computarizado con SPSS.</p> <p>Se aplicará las siguientes técnicas de análisis: Análisis documental; Indagación; Conciliación de datos; Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes; Comprensión de gráficos.</p>
--	--	---	--	---

Fuente: Diseño propio.

Anexo no. 2:
Instrumento de encuesta

INSTRUCCIONES GENERALES:

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a personal relacionado con las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú.

Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico a la realidad concreta del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes en las universidades privadas de la Provincia De Huacho-Perú.

Para contestar considere lo siguiente:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En Desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE ENCUESTA:

NR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO					
1	¿Considera usted que el trabajo en equipo es el desarrollo de las actividades donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo común en Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: OBJETIVOS PRECISOS					
2	¿Estima usted que el equipo de trabajo tiene que tener objetivos precisos para lograr las metas y objetivos de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
3	¿Considera usted que los objetivos precisos del trabajo en equipo, facilita el logro de la misión de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: RESPONSABILIDAD					
4	¿Estima usted que la responsabilidad es una plataforma en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
5	¿Considera usted que la responsabilidad hace que cada uno haga lo que le toca hacer y luego hacer una sinergia para el					

	trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?				
	INDICADOR: COMPROMISO				
6	¿Estima usted que el compromiso es la actitud que debe guiar a los integrantes del trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?				
7	¿Considera usted que el compromiso de cada miembro es trascendental en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?				
	INDICADOR: COMUNICACIÓN INTERNA				
8	¿Estima usted que la comunicación interna ayuda a realizar todo lo que tiene previsto hacerse en el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?				
9	¿Considera usted que la comunicación interna debe ser de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, en forma transversal y en cualquier otra forma para facilitar el trabajo en equipo de las Universidades privadas de la Provincia de Huacho-Perú?				
	INDICADOR: MOTIVACIÓN				
10	¿Estima usted que la motivación laboral es la capacidad para mantener el estímulo positivo de los colaboradores en				

	relación a todas las actividades que llevan a cabo las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
11	¿Considera usted que la motivación laboral es la capacidad de los colaboradores para lograr las metas y objetivos en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES					
12	¿Estima usted que la satisfacción laboral de los docentes es el grado de conformidad de los colaboradores respecto a su entorno y condiciones de trabajo en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: FORMALIDAD LABORAL					
13	¿Considera usted que la formalidad laboral es el hecho de contratar legalmente a los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
14	¿Estima usted que la formalidad laboral facilita el trabajo de los colaboradores docentes y también ayuda en la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: BENEFICIOS LABORALES					

15	¿Considera usted que es necesario que para la mayor productividad de los colaboradores docentes es justo que estos tengan los beneficios laborales correspondientes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
16	¿Estima usted que los beneficios laborales de los docentes no deben ser regateados en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú, de modo que se tenga un mayor aporte de los colaboradores?					
	INDICADOR: PARTICIPACIÓN ACTTIVA					
17	¿Considera usted que es necesaria la participación activa de los colaboradores docentes en las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
18	¿Estima usted que la participación activa permite valorar a los trabajadores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: RECONOCIMIENTO LABORAL					
19	¿Considera usted que el reconocimiento laboral es fundamental para el buen trabajo de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					

20	¿Estima usted que el reconocimiento laboral viene por el sueldo razonable y demás beneficios como por los estímulos que reciban los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
	INDICADOR: GENERACIÓN DE VALOR LABORAL					
21	¿Considera usted que la generación de valor laboral es fundamental de parte de los trabajadores docentes para la competitividad de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					
22	¿Estima usted que la generación valor se origina por la mayor productividad de los colaboradores docentes de las Universidades Privadas de la Provincia de Huacho-Perú?					

Anexo no. 3:

**Validación del instrumento por el experto académico
DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS**

Después de revisado el instrumento de la tesis denominada: “EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ, PROPUESTA ACTUAL”, mi calificación sobre un estándar del 92%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 92%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico indicado.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO ACADÉMICO

DR. WILLIAM ENRIQUE CRUZ GONZÁLES

Después de revisado el instrumento de la tesis denominada: “EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ, PROPUESTA ACTUAL”, mi calificación sobre un estándar del 92%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?					X	
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?					X	

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 92%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico indicado.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO ACADÉMICO

DR. SANTIAGO PATRICIO APARICIO

Después de revisado el instrumento de la tesis denominada: “EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ, PROPUESTA ACTUAL”, mi calificación sobre un estándar del 92%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?					X	

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 92%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico indicado.

Anexo no. 04:

Confiabilidad del instrumento

Confirmada por el experto académico

DOCTOR DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS

Después de revisado el instrumento de la tesis denominada: “EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE HUACHO-PERÚ, PROPUESTA ACTUAL”, debo indicar que dicho instrumento es factible de reproducción por otros investigadores. Es decir los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serán similares si se volviera a medir las mismas variables en condiciones idénticas. Este aspecto de la razonable exactitud con que el instrumento mide lo que se ha pretendido medir es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento, la misma que se cumple con el instrumento de encuesta de este trabajo.

DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

VARIABLES	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ÍTEMS
TRABAJO EN EQUIPO	92.00%	11
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES	92.00%	11
TOTAL	92.00%	22

Estas son las conclusiones sobre el coeficiente confiabilidad:

- 1) Para la Variable independiente TRABAJO EN EQUIPO el valor del coeficiente es de 92.00%, lo que indica alta confiabilidad.

- 2) Para la variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES el valor del coeficiente es de 92.00%, lo que indica una alta confiabilidad.
- 3) El coeficiente Alfa de Cronbach para la ESCALA TOTAL es de 92.00%, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.
- 4) Finalmente, la confiabilidad, tanto de la escala total, como de las dos variables en particular, presentan valores que hacen que el instrumento pueda ser útil para alcanzar los objetivos de la investigación.

Anexo 5:

Definición de términos

TÉRMINOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN EQUIPO:

Según el Portal Tecvirtual (02 de diciembre del 2018):

Afiliación: Deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas.

Asesor: Persona que durante la capacitación guía al participante en el análisis y la reflexión de conceptos claves, y además facilita su proceso de aprendizaje.

Autoridad: Derecho legal de tomar una decisión; derecho a decir no y a decir sí.

La autoridad forma parte de la posición en una organización, no importa quién la ocupe, es decir, es totalmente independiente de la personalidad de quien la ocupa. Cualquier persona que ocupe dicha posición tiene el derecho formal de tomar decisiones asociadas con el área de trabajo.

Capacidad de Logro: Energía que impulsa al individuo a sobresalir y luchar por alcanzar el éxito en las metas que se propone.

Comportamiento apoyador: Es un comportamiento orientado a apoyar a los colaboradores y tiene que ver con elogiar, escuchar y facilitar el trabajo.

Comportamiento director: Es un comportamiento orientado a dirigir a los colaboradores y tiene que ver con estructurar, controlar y supervisar.

Comunicación: Es un proceso de intercambio de ideas, sentimientos y experiencias, cuya finalidad es hacer común algo y establecer compromisos.

Comunicar la visión: Capacidad para transmitir un sueño o un ideal a los miembros de un equipo o una organización.

Convicción: Creer en lo que uno dice.

Equipo de Trabajo: Es un número pequeño de personas, con habilidades que se complementan y que están comprometidas con: Un propósito común, metas específicas

de desempeño, metodología y que se sienten mutuamente responsables del éxito y del fracaso.

Empatía: Capacidad de identificar y experimentar los sentimientos de su interlocutor.

Facultamiento: Es liberar el poder (conocimientos, habilidades, experiencias y motivación) que tiene la gente.

Grado de madurez: Índice de competencia, interés y motivación de los empleados.

Habilidades de liderazgo: Capacidades para dirigir a otros.

Hablar al corazón de los seguidores: Capacidad para transmitir verdades fundamentales de una manera sencilla, mediante el uso de historias, analogías, cuentos que hablen de lo que es importante para la organización, el líder y los colaboradores.

Ideal: Es una norma de excelencia que pueda expresar optimismo y esperanza, es otra característica de la visión.

Influencia: Habilidad para convencer a alguien de hacer algo sin usar autoridad o poder.

Generalmente este elemento es usado por la gente que tiene el conocimiento de cierta área, como lo puede ser la gente de sistemas, recursos humanos, etc.

Integridad: Coherencia entre lo que se dice, se piensa, se siente y se hace.

Líder: Capacidad para dirigir a otros en la consecución de metas comunes.

Liderazgo: Es la habilidad de crear un mundo donde otros quieran vivir. Es la capacidad de transformar un sueño -una visión- en realidad, con y a través de la participación voluntaria de los demás.

Líneas de acción: Políticas que el líder define con su equipo de colaboradores para facilitar el proceso de interacción con cada uno de ellos.

Modelo de liderazgo transformacional: Modelo que sostiene que los líderes necesitan tener fortaleza emocional para generar cambios dentro de las organizaciones, a través de poner en práctica varias habilidades.

Motivación: Fuerza interior que nos mueve a iniciar y sostener una conducta, hasta satisfacer una necesidad. A nivel de empresa, es una energía que impulsa a alcanzar las metas de la organización, condicionada por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Motivo: Impulso que genera una o varias conductas.

Necesidad: Estado que genera una tensión interior en el individuo y que lo estimula a la búsqueda de metas especiales que, si se consiguen, satisfagan dicha necesidad.

Niveles de comunicación: Estos niveles se refieren a los contenidos que son intercambiados en los procesos de comunicación y corresponden a las ideas, experiencias y emociones.

Oportunidades: Perspectiva que se presenta ante cualquier situación de cambio.

Ideas que aparentemente se contraponen pero subsisten.

Participación e Involucramiento: Capacidad que tiene el líder para confiar, respetar y hacer sentir valiosos a sus colaboradores, dignos de confianza y respetados. Es darles la oportunidad de contribuir con sus ideas a la mejora de la empresa.

Poder: Capacidad de otorgar o negar recompensas esperadas.

Proactividad: Es la capacidad de responsabilizarse de nuestra propia vida.

Proactividad: Es la capacidad que tiene la persona de construir su propio destino, de hacer que las cosas sucedan.

Reactividad: Es la capacidad que tiene la persona de construir su vidas en torno a la conducta de los otros, permitiéndoles que lo controlen.

Retar el estatus quo: Capacidad para cuestionar el estado actual de las cosas (procesos, procedimientos, cultura, entre otros).

Satisfacción: Estado resultante de la obtención de las metas del individuo, lo que origina la disminución de su tensión.

Sensibilidad: Persona capaz de sentir emociones y expresarlas.

Sentido de celebración: Es la capacidad de los miembros del equipo de festejar o celebrar sus logros.

Unicidad: Esta característica trata sobre la posibilidad de hacer algo diferente a lo que se ha hecho antes. Un modo de descubrirla es preguntarse que cosas harían la diferencia con la competencia.

Valores: Son los tipos de creencias que las personas, grupos u organizaciones sostienen como importantes, buenos o malos, correctos o incorrectos. Representan las metas ideales.

Visión: Una descripción de algo (una organización, un departamento, una área, un negocio) en el futuro distante, en términos de la esencia de lo que debería llegar a ser.

Es hacia donde queremos llegar en un futuro y define lo que aspiramos a ser. Es el objetivo común de la empresa y los empleados.

TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

Según Castillo (2013) se tienen los siguientes conceptos relacionados con la satisfacción laboral:

Autonomía. Este factor se refiere al grado en que la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar sus decisiones

Presión. Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo

Motivación: Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. Existen dos tipos de motivaciones, las intrínsecas y las extrínsecas. Las primeras vienen de adentro de uno mismo y las recompensas son propias del individuo, que ama la actividad que realiza. En el segundo caso, se deben a factores externos, los que son dados por otros.

Liderazgo: consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, dirigida a través del proceso de comunicación humana.

Comunicación: Es el medio por el cual se ejerce influencia sobre las personas para conseguir nuestros deseos o impartir órdenes, que se produce como parte de la actividad humana

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. Es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Condiciones de trabajo: Están vinculados al estado del entorno laboral. Esta se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Calidad de vida laboral: Se refiere a la forma en que se produce la experiencia de trabajo, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador).

Beneficios sociales: Son los beneficios de interés para el trabajador, que ofrece la empresa a sus empleados con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los familiares que dependen de él. Forman parte de la remuneración indirecta del empleado y se convierten en una buena herramienta de satisfacción

Satisfacción y Rotación: La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido.

Satisfacción y Ausentismo: La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.

Condiciones Favorables de Trabajo: Cuando los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el realizar un buen trabajo. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

Experiencia Laboral: se refiere a la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

Nivel Ocupacional: Mientras más complejo es el trabajo mayor será el nivel de satisfacción. En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a lograr un nivel más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores de diferente nivel ocupacional.

Nivel dentro de la Organización: la relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional.

Clima laboral.- Es la forma en que un trabajador percibe el ambiente que los rodean. El clima se refiere a las características del lugar de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causa consecuencias en el comportamiento laboral

Relación laboral: Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo

Reconocimiento: está referida a la acción de distinguir a una persona o cosa entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos

Actitudes: Es el grado de inclinación hacia un objeto social determinado, dado por los sentimientos, pensamientos y comportamientos hacia el mismo.