

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

**ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO EN
ESTUDIANTES DE CORTE CONFECCIÓN DEL
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA
DE HUANCAYO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

**PRESENTADA POR:
Beatriz Virginia Gonzales Hinostroza**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ANDRAGOGÍA – EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

**HUANCAVELICA – PERÚ
2023**

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 24 días del mes de febrero del año 2023, a horas nueve y cero minutos, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución N° 1454-2022- D-FCEID-UNH de fecha (15.11.2022), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : DR. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI
: <https://orcid.org/0000-0001-9959-7844>
: D.N.I. N° 04002034

SECRETARIO (A) : DR. ALVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA
: <https://orcid.org/0000-0001-8215-3438>
: D.N.I. N° 23274957

VOCAL : DR. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA
: <https://orcid.org/0000-0002-9081-3181>
: D.N.I. N° 23258849

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: “ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE CORTE CONFECCIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE HUANCAYO” pertenece a los (as):

EGRESADO (A) : BEATRIZ VIRGINIA GONZALES HINOSTROZA
: D.N.I. N° 20036216

ASESOR (A) : DR. ABEL GONZALES CASTRO
: <https://orcid.org/0000-0001-7251-3452>
: DNI N° 23275757

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A) : BEATRIZ VIRGINIA GONZALES HINOSTROZA
APROBADO (A) POR : MAYORÍA
DESAPROBADO (A) POR :

OBSERVACIONES:

La redacción y conclusiones deben mejorar.

Siendo las diez horas con quince minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL

Directiva N° 601-VRAC-UNH

TÍTULO:

**ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO EN
ESTUDIANTES DE CORTE CONFECCIÓN DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE HUANCAYO**

AUTORA:

Beatriz Virginia Gonzales Hinostriza

ASESOR:

Dr. Abel Gonzales Castro

<https://orcid.org/0000-0001-7251-3452>

D.N.I. N° 23275757

DEDICATORIA

A mis queridos padres por apoyarme en todo momento

Beatriz

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos a cada uno de los docentes del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNH por sus enseñanzas brindadas en diversas cátedras.

Beatriz

ÍNDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
TÍTULO	iii
AUTORA	iv
ASESOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación	20
1.5. Limitaciones	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22

2.2. Bases teóricas	28
2.3. Definición de términos	44
2.4. Hipótesis	46
2.5. Variables	46
2.6. Operacionalización de variables	47
CAPÍTULO III	49
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	49
3.1. Ámbito temporal y espacial	49
3.2. Tipo de investigación	49
3.3. Nivel investigación	50
3.4. Diseño de investigación	50
3.5. Población, muestra y muestreo	50
3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos	51
3.7. Técnica y procesamiento de análisis de datos	51
CAPÍTULO IV	52
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	52
4.1. Análisis de la información	52
4.2. Prueba de hipótesis	58
4.3. Discusión de los resultados	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Actitud hacia el trabajo en equipo.....	53
Tabla 2	Resultados de la Dimensión 1: Cognitivo.....	55
Tabla 3	Resultados de la Dimensión 2: Afectivo.....	56
Tabla 4	Resultados de la Dimensión 3: Conductual	57
Tabla 5	Estadísticos de contraste de hipótesis general.....	59
Tabla 6	Estadísticos de contraste hipótesis específica N°1.....	62
Tabla 7	Estadísticos de contraste hipótesis específica N°2.....	65
Tabla 8	Estadísticos de contraste hipótesis específica N°3.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Actitud hacia el trabajo en equipo	54
Figura 2 Resultado de Dimensión 1: Cognitivo	55
Figura 3 Resultado de Dimensión 2: Afectivo	56
Figura 4 Resultado de Dimensión 3: Conductual	57
Figura 5 Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis general	60
Figura 6 Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°1	63
Figura 7 Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°2.....	66
Figura 8 Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°3.....	69

RESUMEN

El presente estudio se hizo teniendo como objetivo principal determinar la actitud hacia el trabajo en equipo en los educandos de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo. La averiguación fue de tipo básica, nivel descriptivo; para la recolección de data se utilizó la encuesta como técnica y el instrumento del cuestionario bajo una escala de tipo Likert; asimismo, a fin de ordenar, exponer, analizar e interpretar cada resultado se acudió a las bondades de las técnicas de estadísticas descriptivas e inferenciales. En ese sentido, los resultados muestran que las actitudes hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo son favorables; puesto que, del total de los 21 estudiantes encuestados, el 85.7% manifestó poseer una actitud positiva hacia el trabajo en equipo; mientras que, el 14.3% manifiesta poseer una actitud poco favorable, hacia el trabajo en equipo. Se concluyó que los alumnos encuestados predominan una actitud favorable hacia el trabajo en equipo.

Palabras clave: Actitudes, Trabajo en equipo, Actitud hacia el trabajo equipo, Cognitivo, Conductual, Afectivo

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the attitude towards teamwork in students of the specialty of dressmaking at the Centro de Education Técnico Productive de Huancayo. The research was of basic type, descriptive level; for the collection of data, the survey was used as a technique and the questionnaire instrument under a Likert-type scale; likewise, in order to order, expose, analyze and interpret each result, the benefits of descriptive and inferential statistics techniques were used. In this sense, the results show that the attitudes towards teamwork in the students of the dressmaking specialty of the Centro de Education Técnico Productive de Huancayo are favorable; since, of the total of the 21 students surveyed, 85.7% showed a positive attitude towards teamwork; while 14.3% showed an unfavorable attitude towards teamwork. It was concluded that the students surveyed had a predominantly favorable attitude towards teamwork.

Keywords: Attitudes, Teamwork, Attitude towards teamwork, Cognitive, Behavioral, Affective.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los educandos universitarios deben recibir la formación más reciente en conocimientos, habilidades y competencias específicas de su carrera porque la sociedad así lo exige; además, estos deben descubrir, desarrollar y avanzar en sus competencias personales y profesionales, las cuales cambian constantemente y son cada vez más complejas. Una de las responsabilidades más difíciles es la transmisión de actitudes, como el trabajo en equipo (Vasquez, 2018).

En los últimos tiempos ha surgido una tendencia relevante en relación con el trabajo en equipo y las ventajas que cabe prever en términos de eficacia y optimización de la calidad en todos los ámbitos de trabajo, en los que se requiere la participación de diferentes disciplinas y profesionales, como es el caso del sector de corte confección.

Como técnica para el desarrollo idóneo de la educación que persigue el desenvolvimiento de habilidades y la posesión de conocimientos en los estudiantes, la colaboración ha sido objeto de debate por parte de diversos autores. En la actualidad, es típico programar diversas actividades en las que el educando debe aprender a trabajar en grupo, participar y elaborar proyectos, entre otras actividades (Sánchez & Ñañez, 2022).

En ese sentido, el presente trabajo de investigación titulado, “Actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes de corte confección del Centro de Educación Técnico - Productivo de Huancayo”, se diseñó considerando el Reglamento de Grados y títulos establecido por la Universidad Nacional de Huancavelica, el cual está sujeto a la siguiente interrogante principal: ¿Cuál es la actitud del trabajo en equipo de los estudiantes de la especialidad corte confección del Centro de Educación Técnico - Productivo Huancayo?, con el objetivo de determinar la actitud hacia el trabajo en equipo de la especialidad de corte confección del Centro Educativo Técnico Productivo de Huancayo. Dicho estudio presentó la siguiente hipótesis: “la actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de

la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo Huancayo es favorable”.

El estudio fue de tipo básico, con nivel descriptivo, en el cual se aplicó la técnica de la encuesta, a través del cual se recolectaron datos para contrastar hipótesis; mientras que el instrumento que se empleó fue el cuestionario con escala de tipo Likert. Con la finalidad de ordenar, exponer, analizar e interpretar cada resultado se acudió a las bondades de las técnicas de estadísticas descriptivas e inferenciales.

Asimismo, este estudio está compuesto por cuatro capítulos, tal como exige el Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, los cuales se van a detallar a continuación:

Respecto al Capítulo I, se establece la formulación y detalle de la problemática, conjunto a los objetivos que se plantean llegar con el desenvolvimiento de la investigación y la justificación de la misma.

El Capítulo II, en este se detallan las bases teóricas y definición de términos que respaldan el desarrollo de este trabajo, así como las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III, se detalla la metodología empleada, especificando el tipo, nivel y diseño de la investigación, la muestra, población y técnicas de procedimiento empleados en el transcurso del estudio.

Por último, en el Capítulo IV se presenta el análisis de los resultados obtenidos, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Actualmente, la sociedad está desarrollando con mayor apogeo la capacidad empresarial y competencia laboral en diversos contextos de las actividades humanas, dado que en el siglo XXI era muy probable sobrevivir en el mundo laboral sin tener las competencias para efectuar una actividad específica; debido a ello, la educación en todo el mundo dirige sus acciones hacia la formación integral del ser humano, de manera que se encuentren más preparados en el mercado laboral.

El cambio en la estructura educativa que se está llevando en Latinoamérica, ha experimentado importantes ajustes en la administración escolar; dichos ajustes tienen como objetivo optimizar la calidad de la educación, así como garantizar que los educandos de todos los niveles reciban una educación integral, fomentando capacidades que impulsen el alcance de sus objetivos (Vasquez, 2018).

Las características del mercado de trabajo actual han cambiado debido al continuo flujo global de información, bienes y sujetos, entre otros desafíos contemporáneos como

la globalización, la era de la información, y los avances de la ciencia y tecnología; como resultado el mercado laboral es ahora más dinámico y cambiante. Dichos cambios eliminan las limitaciones geográficas y ocupacionales, potenciando la flexibilidad, el aprendizaje permanente y el movimiento con propósito. Todo lo antes mencionado ha repercutido en el capital humano y en las entidades, respondiendo a los procedimientos de profundo cambio social, así como a la exigencia de mejora continua de las capacidades tanto individuales como organizacionales (Sánchez & Ñañez, 2022).

En el sistema educativo peruano se tiene diversas modalidades y formas de educar a los individuos, lo que quiere decir que existen distintas oportunidades para la educación, una de ellas es la metodología aplicada en la formación laboral brindada en los Centros de Educación Técnica Productiva; donde se educa a usuarios ya sean jóvenes o mayores del sexo masculino o femenino, y los cuales tienen el deseo de emprender.

En ese sentido, resulta relevante señalar que la educación técnica peruana no es bien vista a escala social y está subvalorada en el sector productivo, siendo la correlación existente entre educación y empleo complicada; sin embargo, es innegable su conexión. La educación superior en áreas técnicas y tecnológicas orienta la formación de especialistas que apoyen la innovación, trabajo en conjunto, la investigación aplicada, la transferencia de tecnología y los emprendimientos creativos y empresariales en todas las regiones de la nación (Ministerio de Educación, 2015).

Para Vásquez (2018), el desarrollo de la competencia laboral es determinante para que una persona cumpla con sus funciones ya establecidas, ya sea prestando servicios o participando en el proceso productivo, existiendo así el deseo de formar a los alumnos de la forma más idónea y pertinente. Por ende, se encuentra la relevancia del perfil educativo o profesional que plantea una entidad u organización que capacita a los educandos.

Se necesita promover el desarrollo de habilidades, la adquisición de conocimientos, la interiorización de actitudes y valores, ya que estos componentes resultan relevantes para el desarrollo de los emprendedores, quienes constantemente

desarrollan ideas novedosas con el objeto de solucionar problemas y cubrir los requerimientos de los clientes y/o consumidores.

En lo que respecta a la formación de habilidades laborales como el trabajo en equipo en algunas de las instituciones educativas, se puede observar que presenta un gran descuido, ya que no se fomenta el desarrollo de las mismas. El propósito de dar solución a un problema o satisfacer una necesidad, obliga al emprendedor a proponer alternativas, a partir de las cuales se busque el alcance de los objetivos y resultados positivos para la organización, mediante la capacidad de que sus miembros puedan trabajar en equipo.

Los objetivos corporativos son casi imposibles de alcanzarlos si es que dependieran del trabajo de una sola persona, el éxito en las instituciones requiere la cooperación de cada uno de los miembros, el éxito casi nunca se alcanza dependiendo del esfuerzo de una sola persona. Como producto del descuido en el desarrollo de las capacidades para trabajar en equipo, dentro de las organizaciones existen personas individualistas que perjudican el alcance de los objetivos de las mismas. Trabajar en equipo es una oportunidad de desarrollo personal y una auténtica victoria social que fomenta el avance individual apoyando a los demás mediante la capacidad de compromiso, integración y tolerancia (Huamani, 2018).

En tal sentido resulta relevante y fundamental efectuar una investigación relacionada con la actitud que tienen los educandos de las especialidades de corte confección hacia el trabajo en equipo; por esta razón se prioriza al Centro de Educación Técnica Productiva de Huancayo como unidad de análisis.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las actitudes hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo?

1.2.2. Problemas específicos

Pe1: ¿Cuáles son las actitudes hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la especialidad de corte Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo?

Pe2: ¿Cuáles son las actitudes hacia el trabajo en equipo, en la dimensión efectiva en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo?

Pe3: ¿Cuáles son las actitudes hacia el trabajo en equipo en la dimensión conductual en los estudiantes de la especialidad de Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar las actitudes hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo.

1.3.2. Objetivos específicos

Oe1: Establecer las actitudes hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo.

Oe2: Determinar las actitudes hacia el trabajo en equipo, en la denominación afectiva en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo.

Oe3: Establecer las actitudes hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo.

1.4. Justificación

La problemática existente en las actitudes que reflejan los educandos para el desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo es notable, siendo un aspecto relevante para trabajar, ya que este será la base fundamental del desarrollo y desempeño de los mismos en su vida profesional; puesto que, en la actualidad las organizaciones suelen ser cada vez más exigentes respecto a la calidad de su personal.

En así que la presente investigación surge a partir del análisis de la actitud hacia el trabajo en equipo que presentan los educandos de corte confección de un Centro Técnico, debido a que el manejo de las habilidades y fortalecimiento de las actitudes proactivas durante el trabajo en equipo, son aspectos que atienden la demanda educativa del sector en cuestión.

Asimismo, con este estudio se beneficiará a los alumnos de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo; ya que a raíz de los resultados se establecerán también recomendaciones que ayuden a potenciar y mejorar

las habilidades de los educandos respecto al trabajo en equipo. A su vez, la institución es piloto y prepara a alumnos en el área de educación para el trabajo, talleres de confección industrial, modistería básica.

Desde la perspectiva teórica y científica, la presente pesquisa enfatiza la relevancia que tiene ahondar, así como conocer dicha relación en el ámbito empresarial de los educandos del Centro Técnico de Huancayo, que en suma van a permitir una mejor comprensión de la problemática constituida por este fenómeno. De igual forma, la investigación es de gran relevancia, ya que se aborda un problema de actualidad que resulta urgente erradicar con medidas educativas.

1.5. Limitaciones

De acuerdo a Bernal (2010), dentro de las diferentes restricciones que se pueden exhibir en una averiguación son del tipo tiempo, espacio, territorio y recursos, así también se considera como limitación el acceso a la información.

Entre las principales limitaciones se encuentra la poca predisposición por parte de los sujetos objeto para las encuestas, ya que, de dicha técnica, la cual va de la mano con el instrumento del cuestionario, se sacó data relevante para el estudio, la cual fue procesada en el programa estadístico del SPSS v.22; para luego ser analizada profundamente junto a las hipótesis establecidas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

González et al. (2018), en su estudio acerca de la actitud de los educandos hacia el trabajo en equipo, estableció como fin principal examinar los puntos de vista y las vivencias que cada alumno ha presentado en relación con los grupos para informar el enfoque activo que se utilizará en el proceso de enseñanza y trabajo en equipo. La metodología aplicada es de tipo cuantitativa con nivel descriptivo e interpretativo, en la cual se definió una muestra total de n=69 educandos de la carrera de Ciencias de la Salud, a los que se les aplicó el instrumento de cuestionario de actitudes grupales con una escala de Likert. Los resultados demostraron que la percepción que tienen los mismos acerca de su habilidad para el trabajo en equipo es buena, con un índice del 55,1%, lo que refiere presentar actitudes positivas hacia el trabajo en equipo. En síntesis, a raíz de los resultados obtenidos se dedujo que la data suma a la experiencia de innovación mediante la metodología empleada y las actitudes positivas hacia el trabajo en equipo, sumando de tal manera el reforzamiento de las habilidades y competencias de los alumnos de dicha institución.

Por su parte, Martínez y Alzate (2017) en su artículo acerca del estudio de las actitudes hacia el trabajo en equipo en un curso de derecho, estableció un estudio de tipo descriptivo. Respecto a los resultados obtenidos, de acuerdo con las valoraciones del equipo metodológico sobre una experiencia en dicha asignatura, es evidente que los alumnos mejoraron sus habilidades comunicativas orales y escritas, lo que a su vez mejoró sus relaciones de interdependencia con compañeros que tenían habilidades similares, fomentando también el trabajo en equipo durante las diferentes actividades en la institución. Concluyendo que, estos demostraron un mayor sentido de responsabilidad en la realización de la tarea, estableciendo importantes elementos personales y metodológicos en la práctica del Derecho.

Asimismo, Castro (2017) en su investigación priorizó el tema de la actitud de los educandos hacia el trabajo en equipo y el papel del educador, en el que determinó como finalidad el conocer como repercute el educador en la actitud que tienen los alumnos durante el desarrollo de un curso virtual. Respecto a su metodología, la investigación es de tipo cuantitativa y diseño cuasi-experimental, en el que se determinó como muestra a un total de 60 educandos a los que se les aplicó el instrumento del cuestionario bajo una escala de Likert. Los resultados manifestaron un buen nivel favorable respecto a la autorregulación, trabajo en equipo, planeación, motivación y satisfacción. En ese sentido, se concluye y afirma que el educador puede apoyar a los alumnos a desarrollar una actitud positiva hacia el trabajo en equipo, lo que puede repercutir en el rendimiento académico de los mismos durante el desenvolvimiento de sus actividades, un factor crucial para la permanencia y el éxito a largo plazo de los estudiantes hasta su desempeño en la vida laboral.

Cepeda et al. (2016), definieron como tema principal de su estudio el análisis de las actitudes hacia el trabajo en equipo en alumnos de escuela rurales, en el que definieron como objetivo encontrar que actitudes han alcanzado los alumnos en dichas instituciones en relación a la conservación de las aves; los cuales establecieron como muestra a un total de 27 educandos entre los 9 y 14 años de edad y en el rango de primaria. Respecto al

análisis de la data, esta se llevó a cabo mediante categorías y subcategorías, a partir de las cuales los resultados indicaron que en la categoría del trabajo en equipo los educandos manifestaron un gran interés por el desarrollo y práctica de dicha habilidad en cada una de las instituciones analizadas, puesto que el trabajo en equipo ayuda en el proceso de aprendizaje para que los alumnos pueden compartir objetivos que les ayuden a relacionarse entre sí y a satisfacer sus propias necesidades; concluyendo de tal manera que deben recibir el mismo apoyo de los distintos enfoques pedagógicos utilizados en el aula.

Por último, Gonzales (2015) en su investigación sobre el trabajo en equipo y satisfacción laboral, realizado en una universidad de Guatemala, se propuso determinar la correlación encontrada entre las variables; la investigación es de tipo descriptivo, conjunto al uso del instrumento de la escala de Likert, el cual permitió la recolección de data para el procesamiento de datos. Su muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores del área de operaciones de una empresa de telemercadeo, las cuales se encontraban en el rango de 23 a 28 años de edad. A partir de los resultados obtenidos, se determinó que el 84% del total de sujetos estudiados, manifestaron que el trabajo en equipo incrementa el grado de satisfacción que perciben estos al desarrollar sus labores de forma eficiente dentro del centro de trabajo. En síntesis, se recalca que los colaboradores son conscientes de la importancia del trabajo en equipo que debe emplearse en la representada, puesto que esta es fundamental para mejorar el desempeño de cada integrante, lo que ayudaría al alcance de los objetivos ya planteados por gerencia.

2.1.2. A nivel Nacional

Sánchez y Ñañez (2022) en su estudio sobre la apreciación del trabajo en equipo y las habilidades sociales en educandos de una casa universitaria, se propusieron como objetivo estatuir la correlación existente entre las variables estudiadas. Su investigación es de tipo cuantitativa, con nivel descriptivo, alcance correlacional, no experimental y con corte transversal, en el que además mediante el muestreo no probabilístico e intencional determinó una muestra total de 73 sujetos del sexo masculino y 83 del sexo femenino, a

los cuales se les aplicó como instrumentos dos escalas validadas por expertos en la materia, teniendo como valor del Alfa de Cronbach un índice de 0,967 y 0,977, los cuales demuestran la confiabilidad de los mismos. Respecto a los resultados se encontró una conexión positiva moderada entre las variables, con un valor $r=0,678$, así como entre sus dimensiones. En conclusión, se estableció que la idea que se tiene acerca del trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en los educandos, se fue fuertemente vinculado con el desenvolvimiento y reforzamiento de las habilidades sociales.

Por su lado, Bueno y Rosas (2022), señalaron en su investigación acerca del predominio de la comunicación interna en la actitud frente al trabajo en equipo, como objetivo principal el dar a conocer la problemática que presenta la organización, y los aspectos presentes durante el trabajo en equipo en los colaboradores de dicha entidad, brindando así alternativas de solución. Su estudio presentó un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, con alcance correlacional – causal, y nivel explicativo; asimismo, su muestra estuvo compuesta por un total de 123 colaboradores de la empresa tanto del área operativa como administrativa. Los instrumentos utilizados para la recolección de la data fue la técnica de la encuesta, conjunto al instrumento del cuestionario. Sus resultados manifestaron que un 88.6% del total de la muestra encuestada manifestó estar en contra de la disposición que toman los colaboradores cuando a estos se les solicita llevar a cabo el trabajo en equipo; mientras que, el 71.8% indicó estar totalmente desacuerdo con la actitud que toman los colaboradores respecto al trabajo en equipo. En conclusión, se denota que existe una relación clara y significativa entre las variables estudiadas; sin embargo, la actitud que presentan los colaboradores frente al trabajo en equipo es totalmente deficiente.

Huamani (2018), en su proyecto de maestría acerca de la inteligencia emocional en los educadores de un Instituto Superior y su relación con sus actitudes frente al trabajo en equipo; donde su fin principal fue determinar si existe una conexión entre las variables. Su investigación es descriptiva, con diseño correlacional, utilizando una muestra total de 177 usuarios entre educadores y directivos de dicho Instituto; asimismo, utilizó la técnica

de la encuesta y el instrumento del cuestionario para la recolección de sus datos. Los resultados manifestaron un coeficiente de determinación de $r^2=0,806$, donde además la actitud frente al trabajo en equipo estuvo representada por un índice del 80,6% en los encuestados. En síntesis, se puede decir que la relación existente entre las variables es directa, relacionándose significativamente con un nivel de correlación positiva del 0,898, lo que demuestra mientras los directivos y/o profesores presenten un grado mayor de nivel emocional, esto contribuirá en gran medida a la actitud que presentan los mismos frente al trabajo en equipo, fortaleciendo así el nivel de enseñanza que se brinda en la escuela y beneficiando a su vez a los alumnos.

De igual forma, Vásquez (2018) al realizar una investigación acerca de la actitud al trabajo en equipo y la predisposición de los implicados para llevar a cabo un proyecto educativo, definió como fin el determinar la relación que existe entre las variables estudiadas; el enfoque de su estudio es cuantitativo, de nivel correlacional, y con una muestra total de 27 usuarios, a los que se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de la escala valorativa con un total de 42 ítems para la recolección de data. Respecto a sus resultados, se demostró que el 82% del total de los encuestados representan un nivel bajo de trabajo en equipo, según los indicadores de colaboración, motivación y compañerismo. Por lo que se deduce que, la actitud frente al trabajo en equipo dentro de la Institución al llevar a cabo un proyecto educativo es baja; sin embargo, la correlación encontrada entre las variables tiene una tendencia moderada con probabilidad de ser fuerte en un futuro, según el valor de Pearson de 0,643; siendo así necesario el implementar técnicas que ayuden y motiven a los usuarios a trabajar en equipo para el alcance de los objetivos.

Por último, Jara y Merino (2015) durante el desarrollo de su investigación del aprendizaje cooperativo y habilidades empresariales en educandos de un CETPRO, definió como objetivo principal establecer la relación que hay entre dichas variables. Su metodología se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño correlacional, y de corte transversal. La población estuvo constituida por 103 alumnos y su muestra por

81. En sus resultados se encontró que gran parte de ellos encuestados refirió encontrar el trabajo en equipo beneficioso para el desarrollo y práctica de sus habilidades, las cuales pueden ser utilizadas a futuro en el ámbito laboral. Concluyéndose así que la correlación entre las variables es positiva y significativa, por lo que se denota que el aprendizaje desarrollado como la práctica del trabajo en equipo, beneficia al desarrollo y potencia mediante su práctica las habilidades empresariales de los educandos de dicha institución, sumando a su vez en un futuro al crecimiento de la empresa en la que laboren con la calidad y potencial que representan.

2.1.3. A nivel Local

De la Cruz y Quispe (2017), en su investigación acerca del trabajo en conjunto en la toma de decisiones del personal en una entidad regional, definieron como objetivo conocer el nivel de correlación existente entre las variables estudiadas. Respecto a la metodología su estudio es de tipo aplicada, utilizando el instrumento del cuestionario, el cual estuvo enfocado a una muestra total de 40 directivos de la organización. Los resultados denotaron un nivel significativo entre las variables de 71% el cual es distinto de 0 ($p=0,0$), con un nivel de confiabilidad del 95%, lo que señala que el trabajo en conjunto se relaciona directamente con la toma de decisiones, haciendo estas más prácticas y beneficiosas para el crecimiento de la empresa. En conclusión, el trabajo en conjunto es un concepto que incluye la cohesión y la transformación de una organización; es sinónimo de productividad, competitividad y cumplimiento de objetivos. La necesidad de mejora continua y los cambios que tienen lugar dentro de las estructuras organizativas para alcanzar la misión y la visión de la empresa constituyen el núcleo del trabajo en equipo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo en Equipo

Se define al trabajo en equipo como una competencia necesaria para la consecución de objetivos de una entidad, para eso juega un papel importante en la formación personal y profesional de los integrantes de una institución, resaltan los conocimientos que posee, las habilidades para realizar una actividad y la actitud como una cualidad que permite tomar decisiones de hacer o no una determinada actividad.

Para Torreles et al. (2011) el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de trabajar con otros para llevar a cabo tareas y alcanzar objetivos compartidos, al tiempo que se transfieren metódicamente los conocimientos y la responsabilidad. Los equipos se utilizan cada vez con más frecuencia en las empresas, ya que se consideran un componente esencial y una ventaja competitiva. Estos se están imponiendo como principal estructura de trabajo, ya que pueden beneficiar a las empresas más que un solo empleado. Utilizar recursos internos y externos, así como conocimientos, habilidades y talentos únicos que permitan a un individuo adaptarse a una tarea concreta y ejecutarla en colaboración con otros en un lugar y contexto determinados, son componentes necesarios para trabajar en equipo.

En cambio, para Aguilar (2016) el trabajo en equipo debe supervisarse y revisarse con frecuencia, porque los empleados contentos harán su trabajo lo mejor que puedan; esto implica que un equipo de trabajo tiene regulación formal y sentido de pertenencia de la autoridad, todo esto en pro hacia los objetivos de la empresa. El autor indica también que en el trabajo en equipo es muy importante la comunicación y el compromiso entre los socios de una organización porque el éxito depende en gran medida de la cooperación que estos realicen unos con otros.

Por otro lado, para Ríos (2015) el trabajo en equipo se refiere al conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que utilizan para lograr las metas de una

empresa; asimismo, lo define como un conjunto de personas organizadas de una forma determinada hacia el logro de un objetivo común. De acuerdo a lo anterior; cada persona que compone una empresa es esencial y cada una tiene diversas habilidades, por lo cual es necesario agruparlas por equipo según las tareas asignadas, así éstas puedan ser cumplidas de manera efectiva.

Anglada (2007) por su parte, indica que el trabajo en equipo es la valoración del comportamiento o actitud, así como el resto de las componentes del grupo en una serie de características como son: participación, colaboración, flexibilidad, sensibilidad, asunción de riesgos, compromisos, facilitación del trabajo y la apertura. El interés de este tipo de actividades no solo están en los aprendizajes y las modificaciones de conducta que han sido verificables en el estudio, sino que además por el contexto y características de la misma, parece muy recomendable para otros ámbitos, discapacitados y reeducación de adultos.

Zegarra (2020), menciona que la capacidad de trabajo en equipo es un predictor en el rendimiento de los equipos, con pequeñas mejoras en la competencia de comunicación y de establecimientos de objetivos y gestión del desempeño. Asimismo, agrega que el mejor método para aumentar la productividad en una empresa es el trabajo en equipo, todos los involucrados en una empresa se benefician de este, ya que cuando los colaboradores se apoyan unos a otros en las tareas laborales se completan considerablemente más rápido; esta eficacia aumenta su entusiasmo, al tiempo que ayuda a la empresa a cumplir sus compromisos y objetivos.

Por su parte, Susan (2008) indica que las nuevas propuestas de desarrollo y evaluación del aprendizaje basado en competencias, considera el trabajo en equipo como una potencia clave, no solo por la recuperación en la formación universitaria, sino también como respuesta a las demandas y exigencias profesionales. Antes de tener un enfoque formal del trabajo en equipo, el hombre se da cuenta que “la unión hace la fuerza”, “todos para uno y uno para todos”, indicando que el trabajo no puede ser realizado por una sola

persona. Entonces los equipos de trabajo no son creados con la finalidad de reducir o disminuir el trabajo individual, sino potenciar el resultado del trabajo bajo determinadas condiciones.

2.2.2. Importancia del trabajo en equipo

Las empresas son sistemas elaborados para lograr alguna meta, propósito, por lo tanto, es una agrupación social de personas que interactúan para lograr sus metas, guiados por una visión y misión.

En la organización ningún resultado o producto aparecerá misteriosamente, es el resultado del esfuerzo o progreso de mejoramiento, en esta realidad la labor en equipo juega un papel importante, es decir cuando las actividades en una organización se componen de todos los miembros participan cuando es se hace de manera colectiva, donde también es fácil lograr el objetivo deseado, es un ámbito educativo porque cuando los individuos trabajan en grupo, la actividad se desarrolla del modo más rápido y eficiente, generando energía, lo que hace que sea más fácil para lograr objetivos juntos que individualmente. Los conocimientos individuales tienen mayor valor cuando se suman a otros, donde el equipo de trabajo tiene los mismos objetivos claros y bien definidos.

Este permite que cada miembro domine las actividades que realiza, superando así los problemas que puedan impedirle realizar sus tareas con eficacia. El formar parte de un equipo no significa que las responsabilidades se reduzcan, sino significa compartir el trabajo.

Algunas de las ventajas que trae la práctica de la competencia del trabajo en equipo son:

- Crea condiciones para una organización flexible con relación a las actividades.
- Promueve la coherencia entre múltiples cualidades, ya que cada miembro contribuye con su experiencia, conocimientos, habilidades y actitudes para lograr

los resultados sugeridos. Promueve el desempeño de valores como responsabilidad, la perseverancia, el respeto, la solidaridad, porque el trabajo colectivo se logra sobre una base de ética.

- Es el escenario para practicar los valores de solidaridad, colaboración mutua, sentido de pertinencia hacia un equipo y la empresa en su conjunto.
- Promueve el progreso de destrezas sociales porque sus miembros interactúan con entornos rígidos y poco sociables, entre ellos: comunicación, tolerancia, resolución de conflictos, etc.
- Fortalece el desempeño de la igualdad entre integrantes del grupo de trabajo.

En conformidad con Pérez y Merino (2008), La interrelación con los miembros del equipo es una práctica inherente por naturaleza. Con todo el avance tecnológico que hoy en día existe, aun así, el trabajo en equipo y la interrelación humana siguen siendo recursos importantes para el desarrollo.

Las empresas actualmente cuentan con personas de diferentes culturas y costumbres, por ello estas crean estrategias que fomenten la interrelación y la intervención efectiva entre los miembros y permitan que todas las personas sigan con el alcance de los objetivos de la entidad.

2.2.3. Enfoques teóricos conceptuales del trabajo en equipo

Es importante comprender los conceptos metodológicos y fundamentos teóricos acerca de las labores en equipo que se desarrollan en diversas organizaciones, para poder ejecutarlas correctamente. En ese sentido, superar lo de creer que trabajar juntos es un trabajo en equipo, hace que este conocimiento sea un requisito. La presente exposición intenta estudiar algunos de dichos fundamentos.

El trabajo en equipo multidisciplinario se da en la unión de una o más disciplinas con la finalidad de dar solución a un problema. El trabajo necesita los aportes de los miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes y puede verse la adición de

disciplinas. Con base en esta enunciación, se logra decir que las contribuciones disciplinarias corresponden a las fortalezas de cada miembro del equipo.

El trabajo en grupo implica la intervención de técnicos y profesionales de distintas especialidades, que aportan conocimientos guiados por los objetivos comunes que se persiguen. Esto se lleva a cabo a través de tres yuxtaposiciones diferentes, integración complementaria e integración de distribución compartida, las labores en grupo deben ajustarse al modelo, seguir los pasos de su funcionamiento, buenas relaciones interpersonales y productividad.

La labor en grupo es una acción laboral realizada por un grupo de personas, la cual cada uno contribuye un fragmento con un objetivo común. El trabajo en grupo es el estado psicológico que más impacto tiene en los empleados y puede generar entusiasmo, satisfacción y compañerismo entre el personal. Asimismo, dentro de un equipo de trabajo debe existir reglas y normas que conduzcan el comportamiento de cada miembro donde regula su interactuar y respuesta apropiada, dentro de la unidad organizada. Las ventajas dentro del trabajo en equipo son: ideas de los demás, compañerismo, empatía y satisfacción.

En definitiva, el trabajo en equipo significa la inclusión de más de una persona para lograr los objetivos planteados, donde todos deben colaborar y estar en coordinación con el sistema de trabajo, como ejemplo se ve equipos de fútbol, donde todos los integrantes del equipo tienen que poner todas sus habilidades y conocimientos, estando en sintonía con el contexto para poder ganar.

El trabajo en equipo implica el compromiso de todos los integrantes, y debe estar supervisado por un líder, quien sería el encargado de coordinar las tareas de todos los miembros, de manera que pueda conducirlos al alcance de los objetivos corporativos establecidos previamente por la empresa.

2.2.4. Características de un Trabajo En Equipo

Realizar un trabajo en grupo implica lo siguiente:

- Construye confianza, la confianza es la base de un trabajo en equipo, donde todos conozcan las habilidades, conozcan sus tareas y sepan cómo apoyarse mutuamente.
- Establece metas comunes para que el personal tenga una razón dentro de la empresa se debe establecer objetivos mutuos y para ello lo importante es transmitir la misión y visión de manera eficiente cada miembro y departamento de la empresa.
- Crea un sentido de pertinencia, el trabajo en equipo es un factor poderoso que busca una identidad común entre los miembros, hace sentir que somos parte de algo, y este sentido de pertinencia hace que cada integrante este consiente del valor, aporte impacto en el grupo.
- Hace participar al personal en la toma de decisiones, involucra a todos los integrantes dentro del equipo, en la toma de decisiones, generación de ideas, motiva a cada persona a dar su opinión y estar abierto a cualquier otra posibilidad para la mejora continua.
- Crea un entendimiento entre todas las partes para tener empatía entre los miembros, los cuales deben participar y rotar los ejercicios entre las zonas para que cada miembro sepa en qué está trabajando el otro.
- Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo, hace que sean parte de un equipo y de un mismo objetivo, así asumimos responsabilidades compartidas.
- Impulsa la comunicación, los canales de comunicación acertada fomentan que todos trabajen de forma honesta donde se escuchen, retroalimenten y estén abiertos a nuevos cambios.

- Aprovecha la diversidad cuando un grupo de trabajo homogéneo, realiza operaciones con eficacia, los miembros tienen personalidades, habilidades e interés diferentes y comparten mismos valores y compromisos de la organización.
- Celebra los éxitos del grupo, es significativo reconocer la labor individual, y aún más reconocer los resultados en equipo, agradecerles su trabajo a todos los implicados y destacar el papel, el papel que desempeño y celebrar el resultante grupal.
- Ser un líder, los equipos de trabajo necesitan un líder que guie su camino y orienté esfuerzos personales. Todo líder conduce y guía las diferentes opiniones para llegar a consenso y tomar decisiones.

2.2.5. Importancia de un trabajo en equipo

La importancia del trabajo en equipo radica en que todos los trabajadores tengan buena comunicación y compromiso; sin embargo, no es sencillo a la hora de tomar decisiones. Cada integrante de una organización piensa diferente al otro, y la pregunta es ¿Cómo se puede llegar a un equilibrio?, la clave de éxito está en la forma de desenvolverse, la forma de pensar, y las disposiciones para trabajar en grupo.

El trabajo en equipo crea sinergia, el cual es un efecto significativo que está basado en obtener mejores resultados unidos que individuales. Asimismo, concede empoderamiento a todos los integrantes, separando los problemas que pueden impedir que realicen sus tareas correctamente.

- ✓ Promueve métodos de labores más adaptables y con menor burocracia.
- ✓ Promueve el trabajo interdisciplinario, y más aún donde hay grados organizacionales.
- ✓ Promueve la responsabilidad e incapacidad de adaptación a un cambio.
- ✓ Fomenta el sentido del logro de igualdad y amistad.
- ✓ ¿Por qué se puede fracasar cuando se está trabajando en equipo?

- ✓ Se fracasa por estas razones siguientes.
- ✓ No hay un ambiente laboral atractivo.
- ✓ No está planificado correctamente.
- ✓ Hay egoísmo y negatividad en el equipo.
- ✓ Los integrantes no están motivados y no son contantes.
- ✓ Los miembros no forman parte del equipo.
- ✓ No existe libertad para expresar.
- ✓ Las metas a cumplir no están esclarecidas.
- ✓ No hay compromiso.

El trabajo en grupo es una técnica de labor coordinada donde los integrantes cambian recíprocamente los conocimientos y destrezas para lograr objetivos comunes.

2.2.6. Elementos básicos para el trabajo en equipo

Interacción

La única manera de completar tareas y objetivos es trabajando cooperativamente e interactuando con los demás.

Interdependencia

El trabajo en equipo solo se puede lograr cuando los miembros entienden que la mejor forma de lograr una meta es hacerlo juntos.

Responsabilidad

Todos los miembros del equipo, tienen la responsabilidad de aprender y participar en el logro de la meta.

Habilidades sociales

El trabajo en equipo requiere comprender cómo trabajan todos y construir relaciones cordiales, de manera que se fomenta la confianza y hace fácil la comunicación entre los miembros.

Evaluación

Para avanzar es importante un análisis del desempeño tanto individual como grupal, así que el equipo debe estar predispuesto a autoevaluarse y escuchar a todos los miembros del equipo.

2.2.7. Capacidad de trabajo en equipo

Según Winter (2000). Las capacidades requeridas para trabajar en equipo.

- ✓ Coherencia en valores básicos: tolerancia, responsabilidad y solidaridad.
- ✓ Conocer bien el trabajo a realizar.
- ✓ Capacidad para concentrarse el trabajo a realizar.
- ✓ Competencia para enfocarse y realizar actos alternativos.
- ✓ Firmeza para lograr metas, y adaptabilidad cuando ocurran cambios.
- ✓ Capacidad para tomar compromisos y generar confianza en sí mismo
- ✓ habilidad para lograr lo que se quiere afrontando retos.
- ✓ Tenacidad contra dificultades y progreso constante en pequeños pasos.
- ✓ Ámbito de confianza donde se logrará lograr los procedimientos laborales.
- ✓ Habilidad para detenerse y evaluar el trabajo, conociendo todas las experiencias.
- ✓ Habilidad para identificar y manejar problemas y llegar a convenios negociables.
- ✓ Competencia para rendir cuenta de los resultantes de sus acciones.

- ✓ Competencia donde se trabaje con recursos restringidos y utilizarlos al máximo.
- ✓ Competencia para dialogar los resultados a diversos actores.
- ✓ Competencia para trasladar experiencias mismas y tomar conocimientos de otras personas.

2.2.8. Ventajas del trabajo en equipo

Tomando en cuenta a Palomo (2011), menciona que las ventajas del trabajo en equipo mejoran la calidad de trabajo, donde los trabajadores actúen de manera sincera y dedicada hacia un mismo fin deseado por la organización.

Se resalta las siguientes ventajas:

- ✓ Porque es esfuerzo de todos, calidad en la productividad.
- ✓ Existencia de canales de información efectiva que genera un clima de armonía y permite el logro de los objetivos.
- ✓ Que los miembros deben ser comprometidos con el objetivo del grupo.
- ✓ Clima laboral armonioso que genera éxito en las tareas.
- ✓ Proporciona flexibilidad en la dirección, supervisión del trabajo.
- ✓ Mejora el desarrollo del equipo de labores y satisfacción de las exigencias interpersonales.

2.2.9. Actitud hacia el trabajo en equipo

Bueno y Rosas (2022), señalan que las actitudes de los empleados en las empresas deben considerarse un factor crucial, ya que influyen en cómo se comportan los empleados en el trabajo, ayudando a definir las actitudes y porque al hacerlo ayudan a prever la forma del comportamiento. Es crucial comprender cómo se sienten los empleados con respecto a los objetivos de la organización.

Las actitudes son un aspecto personal en el que el empleado experimenta sentimientos afectivos por sí mismo, son actitudes centradas en una actividad concreta siempre que estén relacionados con la evolución de la conducta. También sostiene que la mayor parte de la conducta de los empleados está bajo su control voluntario; es la intención del empleado de realizar un determinado comportamiento (Bolívar, 1995).

La actitud proviene del latín *actitudo*, que significa manifestación de un estado, ánimo o modo de actuar respecto a una situación. En este sentido, las actitudes son respuestas emocionales y psicológicas en contextos o circunstancias vitales que se adquieren durante la vida, eso implica entender a la actitud como una predisposición de actuar o no basada en información cognitiva, afectiva y conductual (Vasquez, 2018).

La actitud de una persona puede diferenciarse en negativo, positivo o neutro; las actitudes adquiridas no son en modo alguno innatas, sino que, a diferencia de los humanos, es la persona quien las toma y adopta con base en la experiencia de vida.

En una organización, las personas con actitud positiva triunfan y las que tienen actitud negativa fracasan. En tal sentido, como si pudiera ser un evento, un objeto, una persona, etc.; además, las consecuencias de las respuestas a estímulos producidos por factores externos también son un medio para adquirir actitudes, una de las formas es tu educación.

Bolívar (1995), definió la actitud como una propensión entrenada para responder regularmente de forma favorable al objeto de la actitud. Sin embargo, según Morales (1999), la actitud es una predisposición aprendida y estable que no es innata y que puede cambiar si una persona reacciona favorable o desfavorablemente ante un objeto (una persona, un grupo, una situación, etc.). Según este la actitud es el resultado del cúmulo de experiencias de una persona con el objeto actitudinal y es, por tanto, la culminación de los procesos cognitivos, afectivos y conductuales que esas experiencias han provocado.

2.2.10. Dimensiones de la actitud hacia el trabajo en equipo

De acuerdo a Morales (1999), las actitudes están conformadas por tres elementos; cognitivo, afectivo y conductual que se presentan juntos o de forma independiente para influir en la forma de reaccionar de las personas. Por tal motivo, para la presente investigación se desarrollará dichos elementos como las dimensiones de actitud hacia el trabajo en equipo.

A) Dimensión conductual: En primer lugar, este componente se refiere a las disposiciones, tendencias o intenciones de conductas frente al objeto de actitud. La raíz de esta dimensión es por completo un aspecto mental, ya que toda actitud es una reacción deliberada a los valores, y sólo la razón puede conocer y juzgar los valores.

Según Muñoz et al. (2010) esta dimensión se refiere a un conjunto de secuencias operativas que distinguen el proceso y el alcance del trabajo en equipo para definir la forma en que se relacionan las personas involucradas. Se manifiesta en la comunicación verbal y no verbal, que revela respuestas socializadas a la aplicación práctica de los hallazgos.

B) Dimensión afectiva: En segundo lugar, este elemento hace referencia a los sentimientos y emociones que expresan ante una situación. También representa un punto donde se compara las creencias y opiniones. El elemento afectivo se puede definir como el sentimiento de desagrado o agrado por un objeto.

Para Muñoz et al. (2010) la dimensión afectiva está relacionada con la forma en que los miembros del equipo, perciben una situación positiva o negativa, y desencadena una reacción en el sistema neurológico a través de expresiones verbales y evaluativas. Se puede identificar como expresiones de confianza, apertura y afecto

C) Dimensión cognitiva: Este componente se define como el ser piensa y percibe de un contexto determinado y forma patrones dentro de un contexto cognitivo.

Muñoz et al. (2010) indican que esta dimensión se refiere a la construcción conocimientos utilizando los procesos fundamentales y complementarios de la ciencia. En este caso el equipo se ve afectados por la forma en que aprenden y tienen tendencias comúnmente empleadas para adaptarse a diversas situaciones, ya sean fáciles o difíciles.

Bolívar (1995), señala que la interrelación entre estos tres elementos (cognitivo, afectivo y conductual) son antecedentes de las actitudes o acciones que generan interrelación entre las reacciones de las personas, sobre todo al momento de convivir o coexistir en el mismo ambiente por largos periodos de tiempo.

2.2.11. Modalidades de Trabajo en equipo

Los equipos pueden clasificarse en formales o informales. Los primeros son grupos que los directivos crean con el objetivo de asignarles responsabilidades concretas; un ejemplo de uno de estos grupos es el equipo de mando o comité de la empresa, que suele durar mucho tiempo y se ocupa de los asuntos que vuelven a surgir. Por el contrario, los equipos informales son de naturaleza social; estos equipos formados orgánicamente se desarrollan en el lugar de trabajo en respuesta a la demanda de comunicación (Cabrera, 2004).

El trabajo en equipo es categorizado como una modalidad por autores como Valverde, quien afirma que existen tres tipos de modelos: multidisciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar. Estos modelos son alternativas útiles para abordar necesidades y problemas, pero también pueden ser variados y estar estrechamente relacionados con el problema en cuestión. Por ello, se considera que estos tres modelos no son exclusivos del trabajo de las distintas disciplinas, sino que existen otras formas de trabajar. Para definir los modelos mencionados, se dice que (Ayoví-Caicedo, 2019):

- El equipo de trabajo interdisciplinar puede ampliarse para incluir a un grupo de personas de varias disciplinas que colaboran para encontrar soluciones a los problemas.
- Un grupo formado por profesionales o técnicos de diferentes disciplinas que se unen para realizar una tarea específica en común con un sentido integral, asumiendo las exigencias que el trabajo requiere en cuanto a su desarrollo, según la definición que da el equipo interdisciplinario y que he citado anteriormente.
- El desarrollo del proceso grupal se ve facilitado por la integración de individuos de varias disciplinas en un mismo engranaje en un equipo transdisciplinar.

2.2.12. Principios básicos del Trabajo en equipo

Según Ayoví-Caicedo (2019), los objetivos de la empresa deben ser comprendidos y aceptados por todos los miembros del equipo, ya que el trabajo en equipo es la capacidad de trabajar juntos hacia una visión común; es el motivo que permite a los colaboradores tener resultados excepcionales. Por tanto, cada miembro del equipo debe comprender su papel y las tareas que se le han delegado.

- Todos deben trabajar juntos; cada miembro del equipo debe estar dedicado al trabajo que se realiza colectivamente; el liderazgo es compartido, no es propiedad de una sola persona.
- Un equipo necesita una comunicación interna efectiva.
- Información designada; cada miembro de equipo debe ser conscientes de las acciones que deberá desarrollar.
- Se debe motivar a los miembros de cada equipo y no penalizar las deficiencias a cada incidencia.

El trabajo en equipo se rige por los siguientes principios:

a) Principio de cooperación

El bienestar del equipo permite aumentar la producción y la productividad gracias a la colaboración, fomentando una competencia satisfactoria y constructiva. La cooperación es necesaria para lograr el conocimiento del grupo.

b) La pertenencia al grupo

Dado que "Sentir que uno forma parte de..." apoya la tarea que se está realizando y facilita la superación de los sentimientos de agresividad, hostilidad e indiferencia, que se presentan como barreras para trabajar juntos, el sentimiento de pertenencia está directamente relacionado con la acción cooperativa del grupo, lo que proporciona un nivel adecuado de identificación.

c) Pertinencia

En la medida en que permite clarificar la responsabilidad y el deber de cada miembro, es crucial comprender lo que se hace en el marco de la actividad del grupo. Así, a medida que se coordina el esfuerzo cooperativo, se distribuyen eficazmente los recursos humanos y materiales, se normaliza un lenguaje común dentro de la diversidad de conocimientos científicos internos y se fomenta la crítica constructiva, la autocrítica, la interacción grupal y la organización; todo ello favorece, sin duda, la realización de la tarea.

d) Comunicación

En resumen, hay que evitar las comunicaciones a medias, además de un lenguaje verbal que sea preciso y un lenguaje no verbal que se ponga de manifiesto en el momento oportuno; a partir de un entorno comunicativo adecuado, se hace posible el intercambio de criterios, lo que facilita la toma de decisiones y la puesta en marcha de acciones concretas.

e) Toma de decisiones y liderazgo

Para alcanzar los objetivos de la colaboración, las decisiones deben tomarse con frecuencia. En consecuencia, las decisiones deben basarse en una adecuada recopilación de información, debate, comunicación y evaluación de tareas por parte de los miembros del equipo. En la medida en que se ajusta a las normas, los objetivos, el modelo de equipo y la supremacía situacional que cada una de las disciplinas tiene en cada momento, compartir la toma de decisiones con los demás miembros facilita la tarea y la hace más eficaz. Sin embargo, este mismo hecho también se convierte en un obstáculo facilitador del proceso de grupo.

2.2.13. Características de las Actitudes

Las actitudes se caracterizan por:

- Las actitudes son respuestas a los estímulos.
- Las actitudes son reconocibles.
- Las actitudes cambian, no son estables.
- Las actitudes llegan a responder a una variedad de situaciones y, como tales, se consideran transferibles.
- Las actitudes son adquiridas a través de la experiencia y el conocimiento en cada evento que conforma la vida de una persona, por lo que las actitudes repercuten directamente en el comportamiento.
- Las actitudes son ubicaciones de acción totalmente conscientes.
- La medición de los conocimientos.

Entre los distintos procedimientos que hay para calcular las actitudes resaltan el rendimiento objetivo del sujeto frente a estímulos estructurados; no obstante, la principal medida fue el autoinforme, de los cuales dominó la escala de Likert.

La escala de Likert, es una herramienta mediante la cual se pide a los individuos que muestren qué tan de acuerdo o en desacuerdo están con una sucesión de aseveraciones que cubren todos los elementos; no obstante, dicha escala comprende una herramienta de medición la cual permite medir, evaluar y promediar las respuestas de los que participan, lo que les permite gestionar más opciones en sus respuestas. Las respuestas pueden ser: Totalmente en desacuerdo (TA), En desacuerdo (ED), Normal (NA/ND), De acuerdo (DA), Totalmente de acuerdo (TA); asimismo, el valor más bajo es el número 1, el cual significa muy desfavorable y el más alto es el 5 con un significado de muy favorable.

Valoración del grado de acuerdo sería:

Totalmente de acuerdo (valor:5)

De acuerdo (valor: 4)

Indeciso (valor: 3)

En desacuerdo (valor: 2)

Totalmente en desacuerdo (valor: 1)

La escala de tipo Likert es una herramienta estadística que se utiliza para evaluar la opinión, percepción y reacción de los encuestados hacia un producto existente o nuevo.

2.3. Definición de términos

Actitud

Es el resultado de procesos cognitivos, afectivos y conductuales que la persona ha experimentado en su vida (Morales, 1999).

Capacidad

Son los recursos para proceder de forma competente con las destrezas, actitudes y habilidades para enfrentar escenarios y resolver dificultades (Morales, 1999).

Competencia

Se define como el conjunto de habilidades para lograr objetivos específicos, también conocida como la capacidad que tiene una persona para afrontar y evaluar posibilidades y resolver dificultades (MINEDU, 2019).

Conocimientos

Son conceptos, teorías y procedimientos que una persona tiene respecto a distintos campos del saber, siendo el aprendizaje un procedimiento diferente, despierto y alejado de una repetición memorística y mecánica (MINEDU, 2019).

Desempeño

Son acciones o aptitudes que realizan los alumnos respecto a los grados de progreso de las competencias (MINEDU , 2016)

Equipo de trabajo

Es la serie de individuos con competencias y habilidades específicas que se recluta para cumplir objetivos bajo el mando de un líder (Aguilar, 2016).

Habilidades

Se define como la capacidad de un individuo de desarrollar una labor con éxito., estas pueden ser cognitivas, sociales, motoras (MINEDU, 2019).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

2.4.2. Hipótesis específicos

He1: La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo, es favorable.

He2: La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo, es favorable.

H23: La actitud hacia el trabajo en equipo en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo, es favorable.

2.5. Variables

Actitud hacia el trabajo en equipo

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Actitud hacia el trabajo en equipo	Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa que el trabajo en equipo es más ventajoso que individual • Cree que el trabajo en equipo es importante • Conoce las ventajas del trabajo en equipo • Identifica los logros de un trabajo en equipo 	Cuestionario tipo escala Likert
	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Se emociona de los logros de objetivos a través del trabajo en equipo • Posee sentimientos hacia el trabajo en equipo • Se siente orgulloso de ser integrante de un equipo de trabajo • Valora al trabajo en equipo 	

	Conductual	<ul style="list-style-type: none">• Ejecuta con voluntad actividades que le corresponde.• Realiza actividades en equipo• Hace esfuerzo para lograr con las metas propuestas• Participa con confianza en el trabajo en equipo.	
--	------------	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

La pesquisa se desarrolló en la Región de Junín, provincia de Huancayo, específicamente en la especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo en el año 2022.

3.2. Tipo de investigación

Ñaupas et al. (2011), sostiene que la investigación pura, fundamental o sustantiva se denomina así porque en realidad no está motivada por un objetivo económico, sino por la pura curiosidad y la enorme emoción de aprender cosas nuevas. En ese sentido, el presente proyecto fue de tipo básico, debido a que expone el comportamiento de los alumnos hacia el trabajo en equipo.

3.3. Nivel investigación

En la presente averiguación se contempló el nivel descriptivo, ya que se pretendió saber la actitud de los estudiantes hacia el trabajo en equipo en un Centro de Educación Técnica.

3.4. Diseño de investigación

Es un diseño de investigación descriptiva simple.

M -----O

En donde:

M: Muestra

O: Instrumento de recolección de los datos.

3.5. Población, muestra y muestreo

a) Población

La población fue delimitada al total de estudiantes matriculados en Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo.

b) Muestra

La muestra estuvo compuesta por 21 estudiantes de Corte Confección; para Tamayo (1989), una muestra es una pequeña parte de un todo que utilizan quienes efectúan investigaciones para poder exponer las características básicas de una muestra fija, y pudiendo comprender de un grupo de individuos como porción de una población íntegra, donde la muestra será una parte de este grupo.

c) Muestreo

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación fue el no probabilístico.

3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

3.6.1. Técnica

- Técnica de fichaje: Esta técnica se emplea para recuperar datos bibliográficos.
- Técnica estadística: Con esta técnica se ordena, analiza y presenta los resultados.

3.6.2. Instrumento

El instrumento utilizado en la averiguación fue el cuestionario con escala de tipo Likert.

3.7. Técnica y procesamiento de análisis de datos

- ✓ Detectar las variables en estudio.
- ✓ Diseñar la hoja de entrevista u otro.
- ✓ Diseñar las preguntas o ítems.
- ✓ Ordenar la jerarquía de las preguntas.
- ✓ Verificar el instrumento a través de la técnica adecuada.
- ✓ Suministrar o aplicar la prueba o la herramienta en la muestra de la investigación.
- ✓ Procesar los instrumentos aplicados.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Con base en los resultados alcanzados de las encuestas efectuadas en la investigación, inicialmente se diseñó una tabla (Baremo) en Excel Vers. 2010 para cada variable y dimensión; seguidamente se tabularon los datos en el software de estadística SPSS Vers. 22, a partir del cual se pudo obtener en primera instancia la prueba de normalidad, los resultados descriptivos, y posteriormente la contrastación de hipótesis y correlaciones.

Los resultados tienen un nivel de confianza de 95% y un margen erróneo de 5%.

a) Baremo para la variable: Actitud hacia el trabajo en equipo

Máximo puntaje: $3 \times 18 = 54$

Mínimo puntaje: $1 \times 18 = 18$

Rango: $54 - 18 = 36$

Amplitud: $36/3 = 12$

CRITERIO	VALORACIÓN
No favorable	18 – 30
Poco favorable	31 – 43
Favorable	44 – 54

b) Baremo para las dimensiones:

Puntaje Máximo: $3 \times 6 = 18$

Puntaje Mínimo: $1 \times 6 = 6$

Amplitud: $12/3 = 4$

Rango: $18 - 6 = 12$

CRITERIO	VALORACIÓN
No favorable	6 – 10
Poco favorable	11 – 15
Favorable	16 – 18

4.1.1. Resultados de la variable Actitud hacia el trabajo en equipo

La variable actitud hacia el trabajo en equipo presenta a su vez 3 dimensiones: cognitivo, afectivo y conductual.

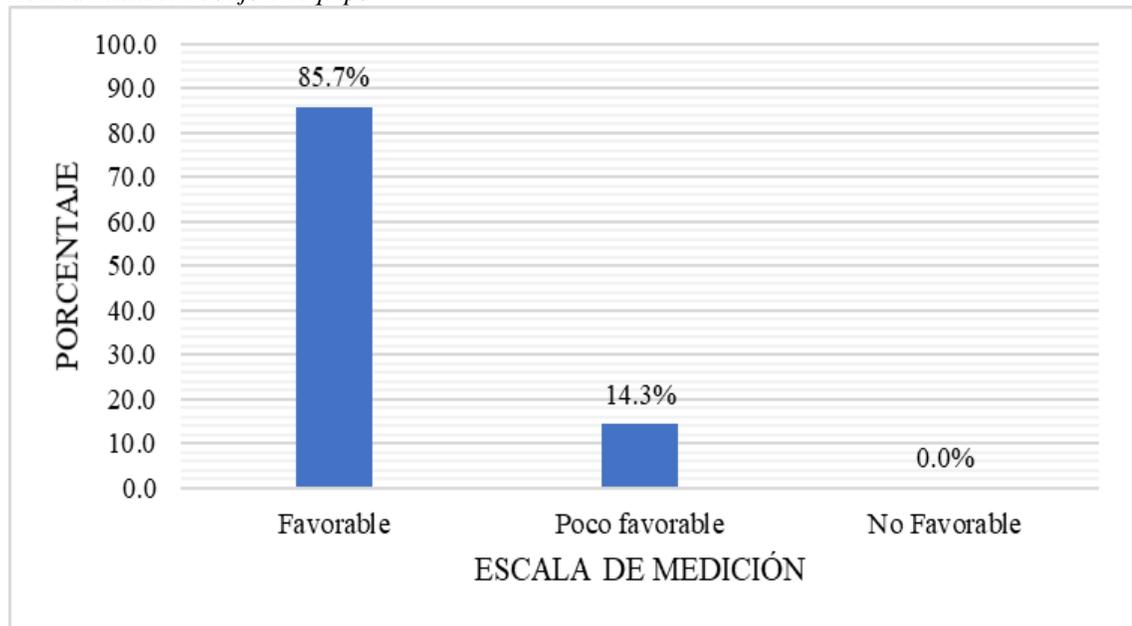
Tabla 1
Actitud hacia el trabajo en equipo

Escala de medición	Fi	%
Favorable	18	85.7
Poco favorable	3	14.3

No Favorable	0	0.0
TOTAL	21	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario Actitud hacia el trabajo en equipo – 2020

Figura 1
Actitud hacia el trabajo en equipo



Interpretación: La Tabla 1 y Figura 1 indican cada resultado sobre la opinión de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo; donde el 85.7% manifiestan que la actitud hacia el trabajo en equipo es favorable; mientras que el 14.3% mencionan que la actitud hacia el trabajo en equipo es poco favorable. Concluyendo entonces que la actitud hacia el trabajo en equipo presente en los alumnos es favorable.

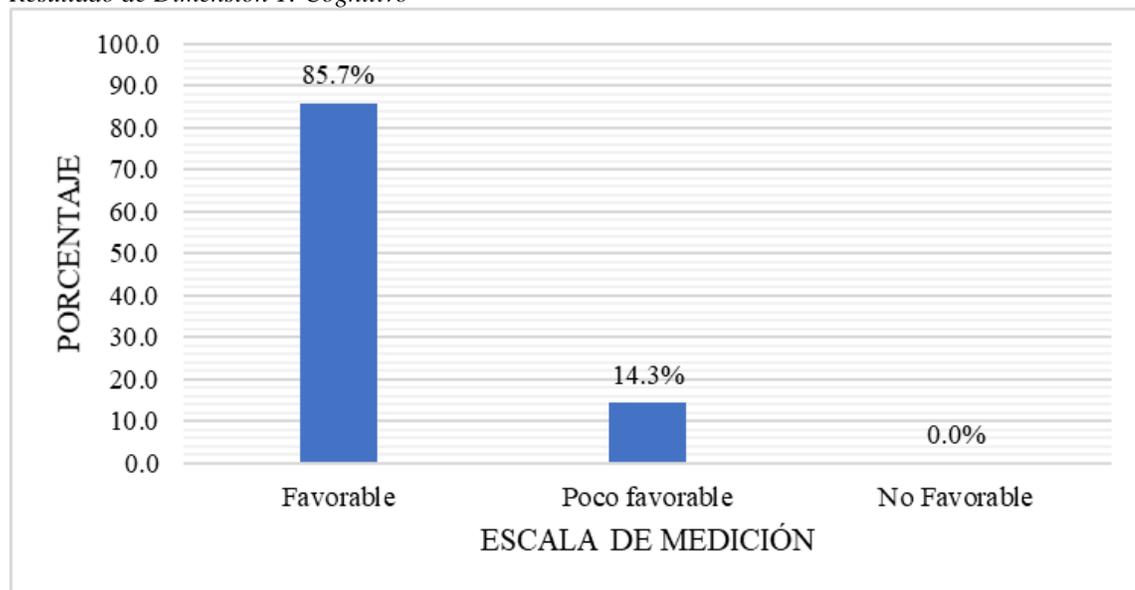
a) Dimensión 1: Cognitivo

Tabla 2
Resultados de la Dimensión 1: Cognitivo

Escala de medición	Fi	%
Favorable	18	85.7
Poco favorable	3	14.3
No Favorable	0	0.0
TOTAL	21	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario Actitud hacia el trabajo en equipo – 2020

Figura 2
Resultado de Dimensión 1: Cognitivo



Interpretación: La Tabla 2 y Figura 2 indican cada resultado sobre la opinión de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo; donde el 85.7% manifiestan que en la parte cognitiva hacia el trabajo en equipo es favorable; mientras que el 14.3% mencionan que en la parte cognitiva hacia el trabajo en equipo es poco favorable. Concluyendo entonces que la parte cognitiva en el trabajo en equipo presente en los alumnos es favorable.

b) Dimensión 2: Afectivo

Tabla 3

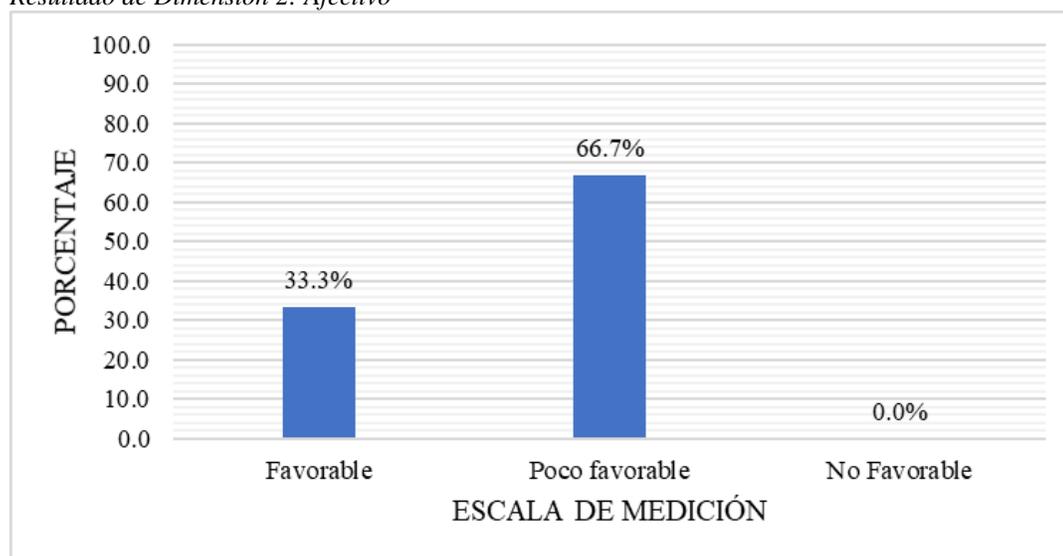
Resultados de la Dimensión 2: Afectivo

Escala de medición	Fi	%
Favorable	7	33.3
Poco favorable	14	66.7
No Favorable	0	0.0
TOTAL	21	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario Actitud hacia el trabajo en equipo – 2020

Figura 3

Resultado de Dimensión 2: Afectivo



Interpretación: La Tabla 3 y Figura 3 indican cada resultado sobre la opinión de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo; donde el 66.7% manifiestan que en la parte afectiva hacia el trabajo en equipo es poco favorable; mientras que el 33.3% mencionan que en la parte afectiva hacia el trabajo en equipo es favorable. Concluyendo que, el aspecto afectivo en el trabajo en equipo, presente en los alumnos es poco favorable.

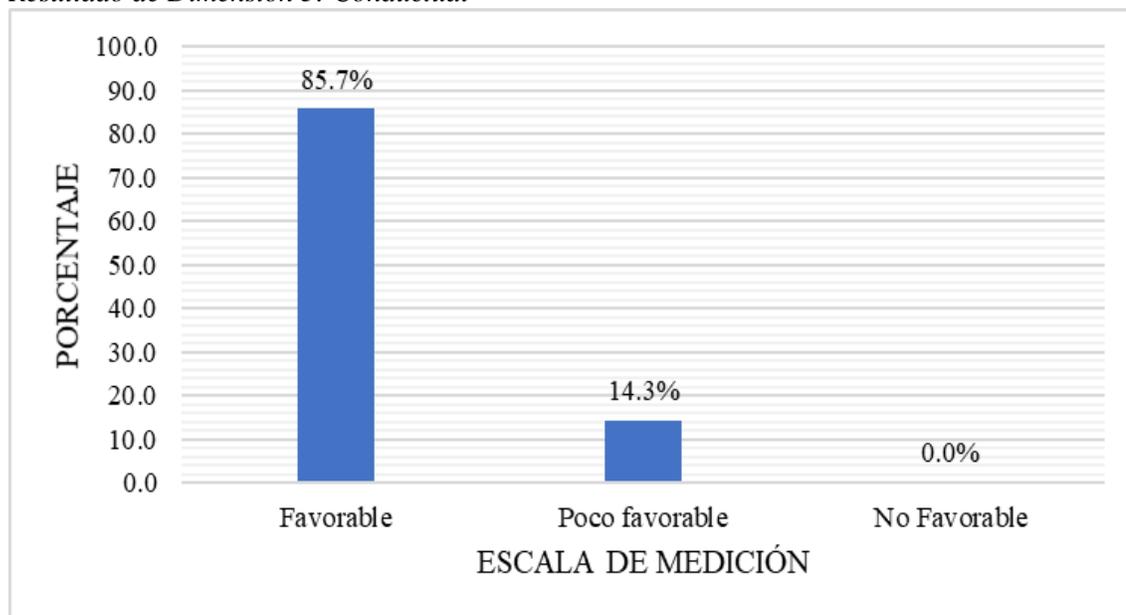
c) Dimensión 3: Conductual

Tabla 4
Resultados de la Dimensión 3: Conductual

Escala de medición	Fi	%
Favorable	18	85.7
Poco favorable	3	14.3
No Favorable	0	0.0
TOTAL	21	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario Actitud hacia el trabajo en equipo – 2020

Figura 4
Resultado de Dimensión 3: Conductual



Interpretación: La Tabla 4 y Figura 4 indican cada resultado sobre la opinión de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo; donde el 85.7% manifiestan que en la parte conductual hacia el trabajo en equipo es favorable; mientras que el 14.3% mencionan que en la parte conductual hacia el trabajo en equipo es poco

favorable. Concluyendo entonces que el aspecto conductual en el trabajo en equipo, en los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo es favorable.

4.2. Prueba de hipótesis

A fin de efectuar la prueba de significación estadística de cada una de las hipótesis, se seguirá el esquema conformado por 5 pautas. Siendo más exactos la Prueba Chi Cuadrado, la cual guarda relación con el diseño del estudio.

4.2.1. Sistema de hipótesis General:

Hipótesis Nula (H_0):

La actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, no es favorable.

Hipótesis Alterna (H_1):

La actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

Nivel de significancia

Constituye un error de tipo I, en otras palabras, la posibilidad de rechazar la hipótesis nula al ser verdadera realmente.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Estadística de prueba

Se precisa que la variable aleatoria “X” está distribuida de acuerdo con la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 1 grado de libertad. Se muestra de la siguiente manera:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Cálculo del estadístico

Posterior a la aplicación de la fórmula a los datos, se obtiene el valor calculado “Vc” de chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 9.00$$

Tabla 5

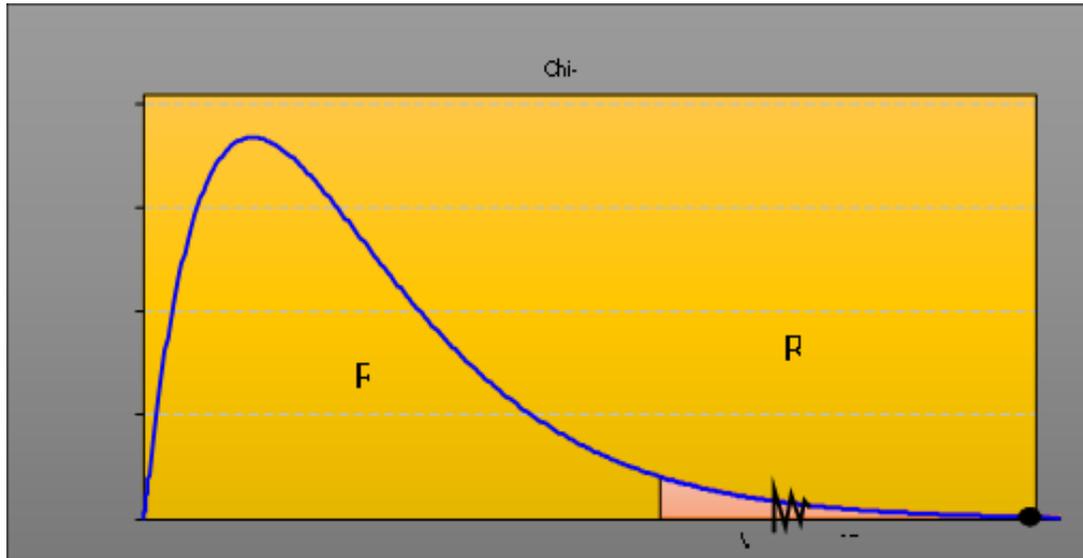
Estadísticos de contraste de hipótesis general

Estadísticos de prueba	
	HG
Chi-cuadrado	9,000 ^a
gl	9
Sig. asintótica	,437

a. 10 casillas (100,0%) se esperaron frecuencias inferiores a 5. Siendo 2,1 la frecuencia ínfima de la casilla esperada.

Figura 5

Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis general



Fuente: Obtenido del SPSS Vers. 22.

El Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de $V_t=3.84$

Toma de decisión estadística

Puesto que $\chi^2 c > \chi^2 t$ (**9.00 > 3.84**), se dice que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; en otras palabras, el valor calculado está ubicado en el área de rechazo de Hipótesis Nula (RR/ H_0).

De esta forma, para la prueba se puede visualizar la probabilidad relacionada a la investigación:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Como esta probabilidad es inferior al 5 % (0,05), se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, concluyendo que la actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

4.2.2. Sistema de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula (H₀):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva, en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, no es favorable.

Hipótesis Alterna (H₁):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

Nivel de significancia

Constituye un error de tipo I, en otras palabras, la posibilidad de rechazar la hipótesis nula al ser verdadera realmente.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Estadística de prueba

Se precisa que la variable aleatoria “X” está distribuida de acuerdo con la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 1 grado de libertad. Se muestra de la siguiente manera:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Cálculo del estadístico

Posterior a la aplicación de la fórmula a los datos, se obtiene el valor calculado “Vc” de chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 22.714$$

Tabla 6

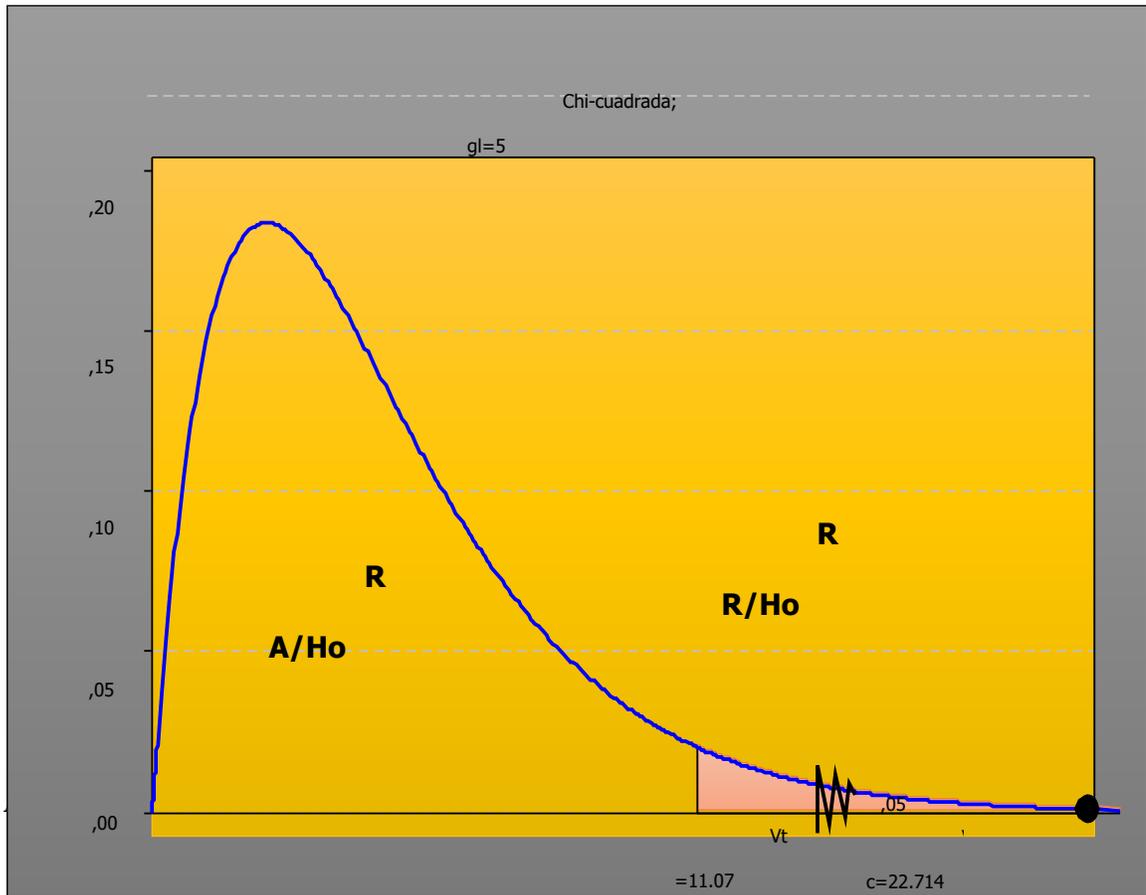
Estadísticos de contraste hipótesis específica N°1

Estadísticos de prueba	
	H1
Chi-cuadrado	22,714 ^a
Gl	5
Sig. Asintótica	,000

a. 6 casillas (100,0%) se esperaron frecuencias inferiores a 5. Siendo 3,5 la frecuencia ínfima de la casilla esperada.

Figura 6

Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°1



El Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 5 grado de libertad es de $V_t=11.07$

Toma de decisión estadística

Puesto que $x^2 c > x^2 t$ ($22.714 > 11.07$), se dice que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; en otras palabras, el valor calculado está ubicado en el área de rechazo de Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

De esta forma, para la prueba se puede visualizar la probabilidad relacionada a la investigación:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Como esta probabilidad es inferior al 5 % (0,05), se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Concluyó lo siguiente: La actitud cognitiva hacia la comida de quinua en los estudiantes del cuarto grado del Centro Educativo Básica Alternativa de “González Vigil” de Huanta, Ayacucho, es poco favorable.

4.2.3. Sistema de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula (H₀):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, no es favorable.

Hipótesis Alterna (H₁):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

Nivel de significancia

Constituye un error de tipo I, en otras palabras, la posibilidad de rechazar la hipótesis nula al ser verdadera realmente.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Estadística de prueba

Se precisa que la variable aleatoria “X” está distribuida de acuerdo con la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 1 grado de libertad. Se muestra de la siguiente manera:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Cálculo del estadístico

Posterior a la aplicación de la fórmula a los datos, se obtiene el valor calculado “Vc” de chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 10.143e$$

Tabla 7

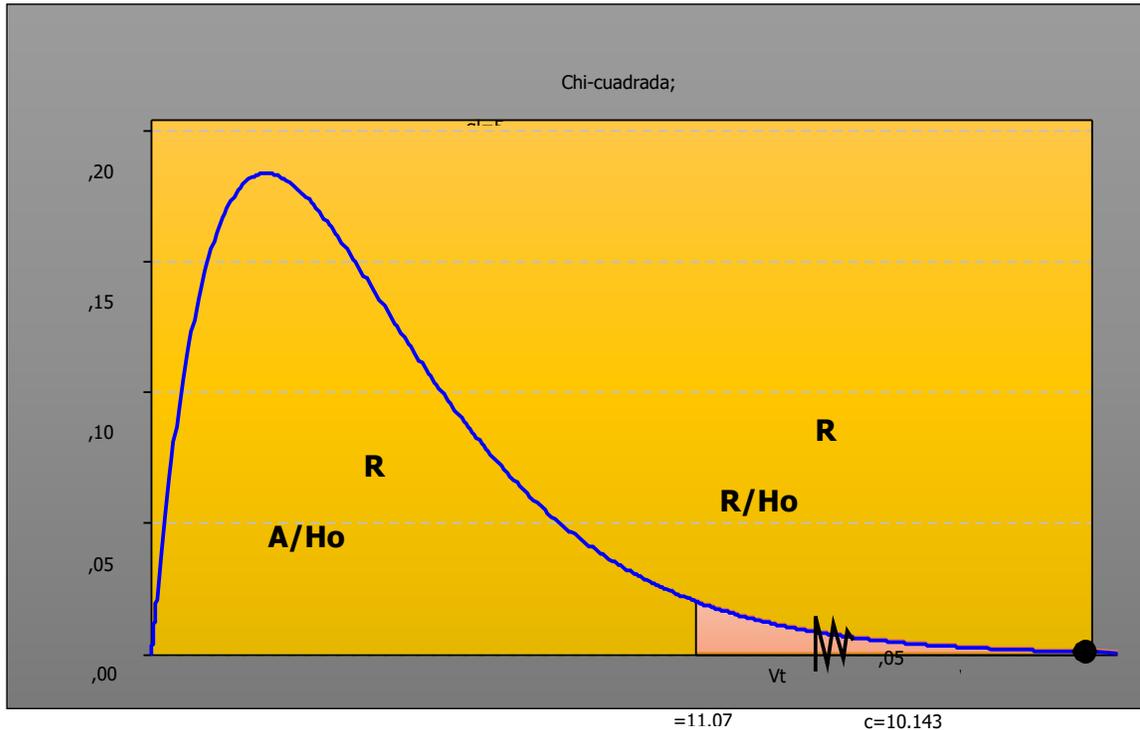
Estadísticos de contraste hipótesis específica N°2

Estadísticos de prueba	
	H2
Chi-cuadrado	10,143 ^a
gl	5
Sig. asintótica	,071

a. 6 casillas (100,0%) se esperaron frecuencias inferiores a 5. Siendo 3,5 la frecuencia ínfima de la casilla esperada

Figura 7

Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°2



Fuente: Obtenido del SPSS Vers. 22.

El Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 5 grado de libertad es de $V_t=11.07$

Toma de decisión estadística

Dado que $\chi^2_c > \chi^2_t$ ($10.143 < 11.07$) se dice que se encontró evidencia para rechazar la hipótesis nula; en otras palabras, el valor calculado está ubicado en el área de rechazo de Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

De esta forma, para la prueba se puede visualizar la probabilidad relacionada a la investigación:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Como esta probabilidad es inferior al 5 % (0,05), se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Concluyó en lo siguiente: La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, NO es favorable.

4.2.4. Sistema de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula (H₀):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual, en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, no es favorable.

Hipótesis Alterna (H₁):

La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.

Nivel de significancia

Constituye un error de tipo I, en otras palabras, la posibilidad de rechazar la hipótesis nula al ser verdadera realmente.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Estadística de prueba

Se precisa que la variable aleatoria “X” está distribuida de acuerdo con la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 1 grado de libertad. Se muestra de la siguiente manera:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Cálculo del estadístico

Posterior a la aplicación de la fórmula a los datos, se obtiene el valor calculado “Vc” de chi-cuadrado:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 11.143$$

Tabla 8

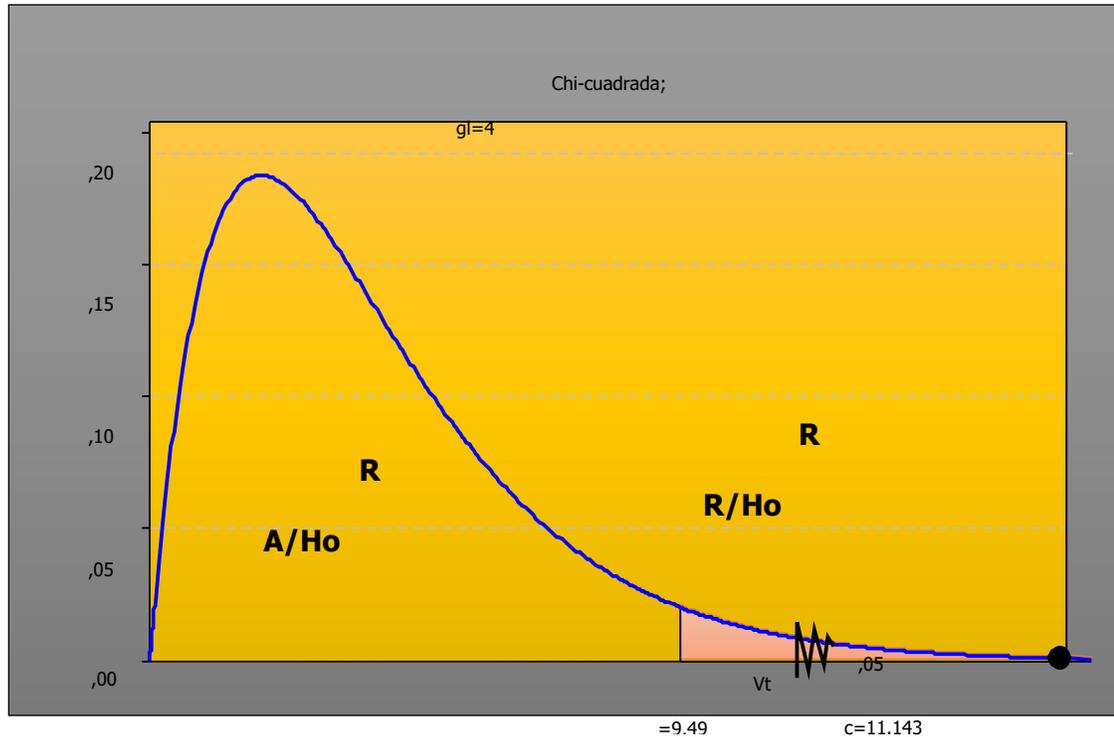
Estadísticos de contraste hipótesis específica N°3

Estadísticos de prueba	
	H3
Chi-cuadrado	11,143 ^a
gl	4
Sig. asintótica	,025

5 casillas (100,0%) se esperaron frecuencias inferiores a 5. Siendo 4,2 la frecuencia ínfima de la casilla esperada.

Figura 8

Diagrama de la distribución Chi Cuadrado para la prueba de significancia estadística de la hipótesis específica N°3



Fuente: Obtenido del SPSS Vers. 22.

El Valor Tabulado (**Vt**) de Chi Cuadrado para 4 grado de libertad es de **Vt=11.143**

Toma de decisión estadística

Dado que $x^2 c > x^2 t$ (**11.143 > 9.49**) se dice que se encontró evidencia para rechazar la hipótesis nula; en otras palabras, el valor calculado está ubicado en el área de rechazo de Hipótesis Nula (**RR/Ho**).

De esta forma, para la prueba se puede visualizar la probabilidad relacionada a la investigación:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Como esta probabilidad es inferior al 5 % (0,05), se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna. Concluyó en lo siguiente: La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico-Productiva de Huancayo, es favorable.

4.3. Discusión de los resultados

Esta investigación estableció el objetivo de determinar las actitudes hacia el trabajo en equipo en los educandos de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, y después de recopilar los datos y procesarlos estadísticamente, contrastando con la hipótesis formulada se deduce lo siguiente:

En la tabla y figura 1 se puede apreciar que la actitud de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo acerca del trabajo en equipo es favorable, ya que el 85.7% de los encuestados manifiestan que la actitud hacia el trabajo en equipo es favorable; mientras que el 14.3% de los encuestados tiene actitud hacia el trabajo en equipo poco favorable. Concluyendo entonces que la actitud hacia el trabajo en equipo presente en los alumnos es favorable.

Por tanto, a través de la investigación se ha logrado determinar que los estudiantes de las instituciones evaluadas son preparados por educadores a través de herramientas que hacen que estos adquieran una actitud positiva referente al trabajo en equipo, y esto es importante, puesto que el trabajo en conjunto y colaborativo es beneficioso en todas las organizaciones tanto de servicio como las instituciones educativas y de producción, trayendo consigo éxito y el alcance de los objetivos ya propuestos.

El resultado obtenido coincide con los resultados del estudio de Gonzales (2015), quien resalta el valor que posee el trabajo en equipo para el logro de metas trazadas en

una organización y establece que el nivel de satisfacción de los individuos que trabajan para diversas entidades varía entre los colaboradores y puede depender de diferentes cuestiones y perspectivas de los individuos; sin embargo, pese a que se encuentren con las mismas tareas, el trabajo en equipo y áreas compartidas apoyan a alcanzar los objetivos.

Esto implica que en una organización la presencia de una persona como integrante con actitud positiva, es esencial para el logro de objetivos trazados, por ello en la actualidad los representantes de centros laborales evalúan a los postulantes teniendo en cuenta tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes, ya que estas tres cualidades forman parte del perfil de toda persona, sea como obrero, técnico, profesional, gerente, administrador, secretaria, etc. De igual modo, en el siglo XXI las políticas educativas a nivel mundial han establecido estrategias para fomentar una formación integral, una de ellas forma parte de la política educativa tratada en la institución estudiada, en todos los niveles y modalidades.

Con respecto al significado del trabajo en equipo en la vida de una organización de cualquier modalidad, Aguilar (2016) expresa que este es importante como aspecto de un clima organizacional efectivo, debiendo ser evaluado y controlado constantemente, ya que es parte esencial de la mayoría de entidades y simplifica que los integrantes se sientan cómodos en el lugar de trabajo. Llevar a cabo de mejor manera las funciones dentro de una organización, se enfoca a un grupo de individuos que trabajan por un mismo fin.

De ese modo, el resultado de este estudio valdrá como base para que otros estudiosos sigan realizando investigaciones sobre la importancia del trabajo en equipo, porque con ello se rompe el individualismo que perjudica al desarrollo y crecimiento de las organizaciones en el mercado.

CONCLUSIONES

- a) En esencia, el presente estudio ha determinado que las actitudes hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la especialidad de corte confección del Centro de Educación Técnico Productivo de Huancayo son favorables; ello se evidencia ya que, del total de la muestra encuestada, un 85.7% manifiesta poseer una actitud positiva hacia el trabajo en equipo; mientras tanto, solo el 14.3% manifiestan poseer una actitud poco favorable respecto al trabajo en equipo, lo que de alguna manera perjudica el desarrollo de la Institución. Por lo que es necesario que los educadores fomenten e incentiven la práctica del trabajo en equipo entre los educandos de dicha institución, permitiéndoles así que se encuentren altamente calificados para su desempeño como profesionales, beneficiándolos en su vida laboral.

- b) En la misma perspectiva, se comprobó que las actitudes hacia el trabajo en equipo en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo son favorables, puesto que, el 85.7% del total de educandos encuestados manifestaron poseer actitud positiva; no obstante, el 14.3% dicen poseer una actitud poco favorable frente al trabajo en equipo. En términos de resultados prospectivos, resulta importante desarrollar dicha dimensión en los educandos, formando patrones dentro de un contexto cognitivo, de manera que estos tengan la capacidad de adaptarse ante diferentes situaciones.

- c) Respecto a la actitud hacia el trabajo en equipo en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, estas resultaron ser poco favorables, puesto que el 66.7% de los encuestados en la presente pesquisa refirieron tener actitudes pesimistas; sin embargo, un 33.3% mencionan que si es favorable. Concluyendo

entonces que, en referencia a la dimensión afectiva hacia el trabajo en conjunto, se hace necesaria la implementación de tácticas o uso de herramientas que ayuden a los educandos a trabajar y mejorar la actitud que toman frente a la capacidad de trabajo en equipo durante el desarrollo de sus tareas en distintas situaciones que puedan presentarse durante su jornada diaria.

- d) Asimismo, a raíz de la presente averiguación se establecieron las actitudes hacia el trabajo en equipo en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de educación Técnico Productiva de Huancayo, donde estas resultaron ser favorables, como queda evidenciado en el resultado de los encuestados con un índice del 85.7%; por otro lado, el 14.3% mencionan que en el ámbito conductual hacia el trabajo en equipo dichas actitudes son poco favorables. En tal sentido, el análisis y práctica de dicha dimensión resulta fundamental para el trabajo en conjunto, debido a que la actitud que toman los educandos es un factor que por lo general influye directamente en las diferentes situaciones que se puedan presentar en las que sea necesario llevar a cabo el trabajo en equipo., ya sea de forma positiva o negativa.

- e) En síntesis, el presente estudio resulta viable, puesto que brinda resultados significativos, por lo que puede utilizarse para futuras investigaciones, pudiendo realizar comparaciones y así llegar a nuevos descubrimientos que aporten más conocimiento del tema en la literatura.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que en las instituciones de formación laboral se enfatice el desarrollo de habilidades y actitudes hacia el trabajo en conjunto en los educandos.
2. Se recomienda a los especialistas en educación productiva de UGELS de la región de Huancavelica, capacitar a los docentes de aula, para que de alguna forma estos impulsen el desarrollo de habilidades y actitudes hacia el trabajo en conjunto en los educandos.
3. Se sugiere fortalecer la capacidad de trabajo en equipo de los educandos, conjunto al sentido de responsabilidad, por lo que utilizar un programa en el cual estén plasmadas todas las tareas o pendientes ayudaría a que estos se organicen de manera óptima para el alcance de los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Guatemala: [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 10(4), 58-76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Tercera Edición*. Editorial Pearson.
- Bolívar, A. (1995). *La evaluación de valores y actitudes*. Madrid-España: Anaya.
- Bueno, A., & Rosas, P. (2022). *Influencia de la comunicación interna en la actitud al trabajo en equipo, en “Tiendas del mejoramiento del hogar”, Arequipa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín].
- Cabrera, E. (2004). *Theory of Business Administration*.
- Castro, S. (2017). Rol del mediador y la actitud de estudiantes hacia el trabajo colaborativo en un curso virtual. *Revista electrónica de Humanidades, educación y comunicación social*, 1(23), 167-191.
- Cepeda, W., Rangel, M., Martínez, M., & Fonseca, G. (2016). Actitudes metacognitivas y de trabajo en equipo alcanzadas por los estudiantes de tres escuelas rurales en chipatá-santander en relación al concepto de conservación en aves. *Revista Tecné, Episteme y Didaxis*(7), 664-671.
- De la Cruz, H., & Quispe, M. (2017). *El trabajo de equipo en la toma de decisiones del personal directivo en la dirección regional de vivienda, construcción y*

- saneamiento Huancavelica*. Huancavelica: [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
- Gonzales, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. Guatemala : [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar].
- González, M., Cano, M., Jiménez, E., & Pousada, T. (2018). La actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Congreso In-Red. Universitat Politècnica de València*, 1, 1238-1248.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4995/INRED2018.2018.8631>
- Huamani, E. (2018). *El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación].
- Jara, B., & Merino, V. (2015). *El aprendizaje cooperativo y las características empresariales de los estudiantes de computación e informática del CETPRO PROMAE Magdalena, UGEL 03*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Martínez, O., & Alzate, L. (2017). Una experiencia para el desarrollo de actitudes del «trabajo en equipos de abogados» para la litigación oral y escrita a través del aprendizaje cooperativo en la asignatura de Derecho Internacional Privado. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 4(2), 114-128.
- MINEDU . (2016). *Currículo Nacional*. Lima : Impreso en Lima .
- MINEDU. (2019). *Curriculo Nacional* . Lima : Impreso en Lima .
- Ministerio de Educación. (2015). *Manual de Gestión Escolar* . Ministerio de Educación.

- Morales, F. (1999). *Psicología social*. Madrid-España: Mc Graw Hill: .
- Muñoz Cabas, D. A. (2010). Actitud investigativa en estudiantes de pregrado: indicadores conductuales, cognitivos y afectivos. *Multiciencias*, 10, 254-258.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2011). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* . Lima: Centro de Producción Editorial. Bogotá - México, DF.
- Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo*. México: Alfa Omega.
- Ríos, R. (2015). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza"*. Tacna : [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna].
- Sánchez, R., & Ñañez, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4(265).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Tamayo, M. (1989). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.
- Torreles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo : definición y categorización. *Currículo y formación del profesorado*, 15(3), 329-344.
- Vasquez, G. (2018). *Actitud al trabajo en equipo y predisposición para realizar el proyecto educativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chuquibamba*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín].

- Vásquez, G. (2018). *Actitud al trabajo en equipo y predisposición para realizar el proyecto educativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chuquibamba*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Diaz de Santos.
- Zegarra Símon, H. F. (2020). *Trabajo en equipo y motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas].

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>P. Principal</p> <p>¿Cuál es la actitud hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los</p>	<p>O. Principal</p> <p>Determinar las actitudes hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo</p> <p>Objetivos específicos</p>	<p>H. Principal</p> <p>La actitud hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.</p> <p>Hipótesis Específicos</p>	<p>Actitud hacia el trabajo en equipo</p>	<p>Cognitivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa que el trabajo en equipo es más ventajoso que individual • Cree que el trabajo en equipo es importante • Conoce las ventajas del trabajo en equipo • Identifica los logros de un trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación es básica • Nivel es descriptiva • Diseño Descriptiva simple • Diagrama M-----O <p>Donde: M: muestra y O es instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para recoger datos es la encuesta. • Instrumento:
				<p>Afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se emociona de los logros de objetivos a través del trabajo en equipo • Posee sentimientos hacia el trabajo en equipo • Se siente orgulloso de ser integrante de un equipo de trabajo • Valora al trabajo en equipo 	

<p>estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo?</p> <p>b) ¿Cuál es la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo?</p> <p>c) ¿Cuál es la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico</p>	<p>a) Establecer la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo</p> <p>b) Determinar la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo</p> <p>c) Establecer la actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo</p>	<p>a) La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión cognitiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable.</p> <p>b) La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión afectiva en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico</p>		<p>Conductual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta con voluntad actividades que le corresponde. • Realiza actividades en equipo • Hace esfuerzo para lograr con las metas propuestas • Participa con confianza en el trabajo en equipo. 	<p style="text-align: right;">cuestionario tipo Escala de Likert,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para procesar los datos Chi cuadrado • Población Todos los alumnos • Muestra 21 alumnos • Escala medición Si, A veces y No.
---	--	--	--	--------------------------	---	---

<p>Productiva de Huancayo?</p>		<p>Productiva de Huancayo, es favorable.</p> <p>c)La actitud hacia el trabajo en equipo, en la dimensión conductual en los estudiantes de la Especialidad de Corte Confección del Centro de Educación Técnico Productiva de Huancayo, es favorable</p>				
--------------------------------	--	--	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación:

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					
4. Organización	Existe una organización lógica.																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Darwin John López Caballero	DNI N°	20097909
Dirección domiciliaria:	Av. Junín N° 227 San Jerónimo de Tumán	Teléfono/Celular:	975266521
Título Profesional	Profesor de Matemática Física		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		

Firma

Lugar y fecha:

Huancayo, 10 de marzo del 2021

INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Grado de estudios: -----

Fecha: -----Lugar: -----

VALORACIÓN		
SI	A VECES	NO
3	2	1

INDICACIONES: Marque con aspa según sea tu respuesta en el cuadro correspondiente

NO. DE ORD.	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		SI	A veces	No
	DIMENSIÓN COGNITIVO			
1	El trabajo en equipo es más ventajoso que individual			
2	El trabajo en equipo es importante para lograr éxitos en una organización			
3	El trabajo en equipo es más ventajoso que individual			
4	Mediante el trabajo en equipo se logra fácilmente los objetivos propuestos en una organización			
5	En una organización, la ausencia de un trabajo en equipo dificulta el logro de producción de calidad			
6	Una organización en los que se practica trabajo en equipo es exitosa			

	DIMENSIÓN AFECTIVA			
7	¿Te agrada trabajar en equipo para no desperdiciar mucho esfuerzo?			
8	¿Valoras las ventajas de un trabajo en equipo?			
9	¿Te sientes orgulloso cuando trabajas en equipo?			
10	¿Te agrada realizar trabajo en forma individual?			
11	¿Tienes interés por trabajar en equipo?			
12	Trabajar en equipo es más agradable que hacerlo de manera individual			
	DIMENSIÓN CONDUCTUAL			
13	¿Ejecutas las tareas con voluntad cuando trabajas en grupo?			
14	¿Te aborreces trabajar en equipo?			
15	¿Haces esfuerzo para lograr culminar con éxito una tarea cuando trabajas en equipo			
16	¿Participas con confianza cuando trabajas en equipo?			
17	¿Te burlas de los que trabajan en equipo?			
18	¿Participas activamente cuando trabajas en equipo?			



PERÚ

Ministerio de Educación
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ, 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA

El Tambo, 11 de marzo de 2021

CARTA N° 010-2021-DREJ/JUGELH-CETPRO"H"

Señora:
Prof. Beatriz Virginia GONZALES HINOSTROZA

PRESENTE.

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD

REF : Exp. N°249-2020-CETPRO "HYO"

Es grato dirigirme a usted, para saludarla a nombre del personal que labora en el Centro de Educación Técnico Productiva "Huancayo" y a la vez comunicarle la AUTORIZACIÓN para la aplicación de la encuesta virtual (cuestionario Tipo Likert) a estudiantes de la especialidad de Confección Industrial del turno tarde a partir del 15 de marzo del 2021, siendo la fecha de inicio de nuestras actividades académicas.

En espera de su atención, sea propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

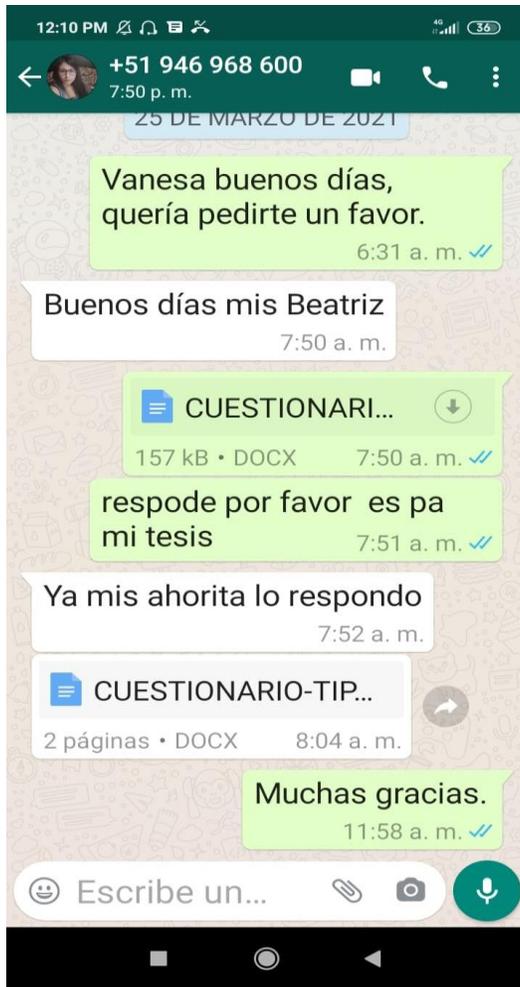
Atentamente.

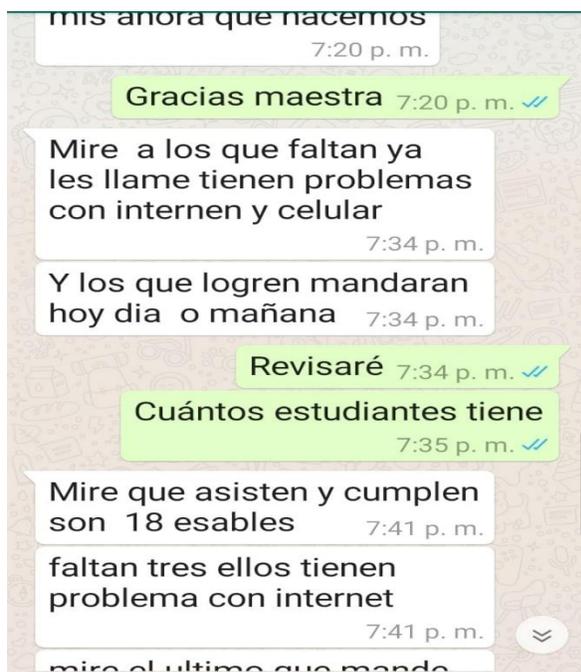
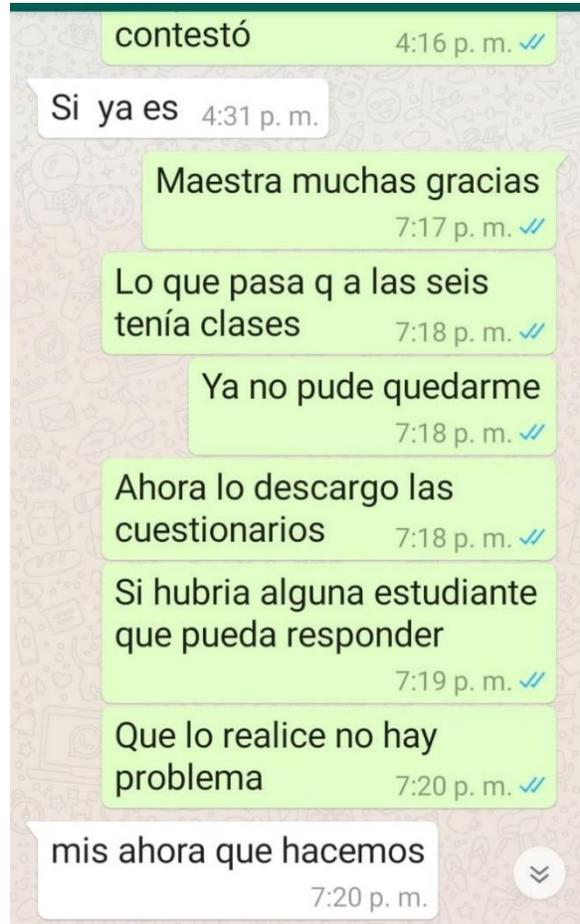


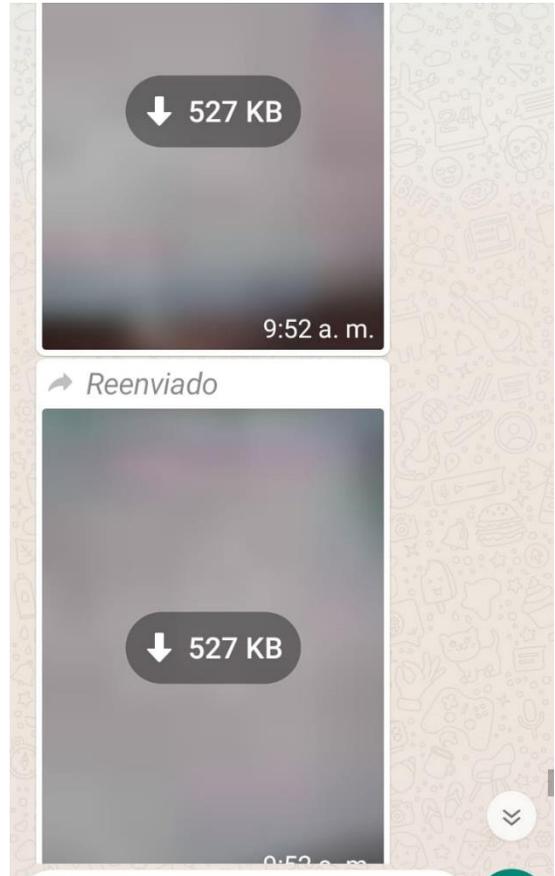
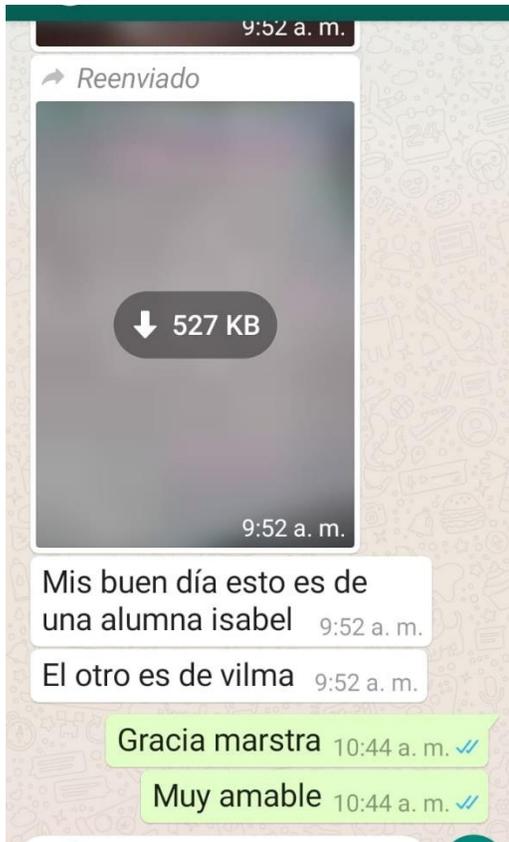
Dra. Natalia P. Cerrón Bruma
DIRECTORA
CETPRO HUANCAYO

NCB/DCETPRO
ARCHIVO

CETPRO "HUANCAYO" Especialidades: Confección Industrial, Confección Textil, Cocina y Repostería, Computación e Informática, Peluquería, Cosmetología, Electricidad y Electrónica, Mecánica Automotriz, Maquinaria Pesada, Soldadura, Construcciones Metálicas.
AV. LA MARINA N° 881 EL TAMBO TELF. 064-247555 / AV. MARISCAL CASTILLA N° 4798 EL TAMBO - TELF. 064-253284 - HUANCAYO







UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
"ACTITUD HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE CORTE CONFECCIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE HUANCAYO"
- Presentado por la autora.
GONZALES HINOSTROZA, Beatriz Virginia.
- Docente asesora:
Dr. GONZALES CASTRO, Abel.
- Para obtener:
El Título Profesional de Segunda Especialidad en: ANDRAGOGÍA - EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original** y que no ha sido presentado ni publicado en revistas científicas nacionales e internacionales, ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

El Certificado se expide el 26 de octubre del año 2022.



ESPINOZA QHUSPE CARLOS ENRIQUE
DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO