



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E.

N° 32399 Huamalíes 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Arroyo Quispe, Ulises Fernando

Br. Benancio Cornelio, Wiliam Eletanio

ASESOR

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

SECCION

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y calidad educativa

PERU-2018

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro
Presidente

Mg. Cuestas Hualpa, Olga Gudro
Secretario

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo
Vocal

DEDICATORIA

Con todo el infinito amor de padre para mis queridos padres Claudio y Rosa por ser mi inspiración de siempre.

Ulises.

Dedico este trabajo a mi madre y familia
Por ser parte de mis logros académicos,
agradezco por su apoyo constante.

Wiliam.

AGRADECIMIENTO

Manifestamos nuestros más sinceros agradecimientos a:

- A nuestra alma mater “Universidad Cesar Vallejo”, Nuestra casa de estudio superior de postgrado que nos acogió en sus aulas durante los 18 meses de clases.
- A nuestro Asesor Dr. Justiniano Tucto, Ageleo; por su apoyo y dedicación incondicional en el proceso de investigación.
- A la parte administrativa de la universidad Cesar Vallejo, representada por personas que se preocupaban por nuestra asistencia a clases
- A nuestros profesores de todos los cursos, quien emprendió con nosotros enseñanzas de postgrado.
- Al Director. Lenin Engels Jaimes Gamboa; Director de la Institución Educativa “N° 32399 Huamalies” quien autorizó y dio las facilidades para aplicar nuestro mi cuestionario de Investigación.
- A todos los profesores de la I.E por su tiempo para la ejecución de nuestro cuestionario de investigación.
- A mi familia por ser las personas quienes pudieron entenderme en el tiempo que dediqué al desarrollar mi tesis, esa comprensión Asia mi persona los días que estuve fuera de casa como los días que no pude compartir gratos momentos a su lado.

A todos...gracias

Gracias al que nos enseñó a ser consecuentes con nuestras ideas y con nosotros mismos.

Los autores.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	v
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	vi
PRESENTACION.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.6. Hipótesis de investigación.....	30
Hipótesis general.....	30
Hipótesis específico.....	31
1.7. Objetivos de investigación.....	31
Objetivo general.....	31
Objetivos específicos.....	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables:.....	32
Operacionalización de la variable trabajo en equipo.....	33
Operacionalización de la variable productividad laboral.....	33
2.3. Población y muestra.....	34
Población:.....	34
Muestra:.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
35	
Confiabilidad.....	36

2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 - Nivel de coordinación de los docentes	32
Tabla N° 2 - Nivel de comunicación de los docentes	33
Tabla N° 3 - Nivel de resolución de problemas de los docentes	34
Tabla N° 4 - Nivel de trabajo en equipo de los docentes.....	35
Tabla N° 5 - Nivel de satisfacción laboral de los docentes	36
Tabla N° 6 - Nivel de competencias de los docentes	37
Tabla N° 7 - Nivel de manejo de conflictos de los docentes	38
Tabla N° 8 - Nivel de productividad laboral de los docentes	39
Tabla N° 9 – Prueba de hipótesis general	40
Tabla N° 10 – Prueba de hipótesis específica 1	42
Tabla N° 11 – Prueba de hipótesis específica 2	44
Tabla N° 12 – Prueba de hipótesis específica 3	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 - Nivel de coordinación de los docentes	32
Gráfico N° 2 - Nivel de comunicación de los docentes.....	33
Gráfico N° 3 - Nivel de resolución de problemas de los docentes.....	34
Gráfico N° 4 - Nivel de trabajo en equipo de los docentes	35
Gráfico N° 5 - Nivel de satisfacción laboral de los docentes	36
Gráfico N° 6 - Nivel de competencias de los docentes	37
Gráfico N° 7 - Nivel de manejo de conflictos de los docentes	38
Gráfico N° 8 - Nivel de productividad laboral de los docentes	39
Gráfico N° 9 – Prueba de hipótesis general	41
Gráfico N° 10 – Prueba de hipótesis específica 1	43
Gráfico N° 11 – Prueba de hipótesis específica 2	45
Gráfico N° 12 – Prueba de hipótesis específica 3	47

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue de determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018.

El tipo de investigación es no experimental descriptivo, con el diseño correlacional transversal, teniendo como población a 24 docentes y la muestra por conveniencia a 10 docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 32399 de Huamalíes. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicados uno por cada variable teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores e ítems, que fueron validados por tres expertos en investigación, el grado de confiabilidad es de 0,851 determinado mediante alfa de Cronbach resultando confiable; del mismo modo para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS V22, cuyos programas nos sirvieron para el análisis de datos que se realizaron de manera descriptiva e inferencial.

Se obtuvo como resultado que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa “N°32399 Huamalíes – 2018; debido a que el nivel de significancia es de 0,358 cantidad mayor a 0,05, por la que se acepta la hipótesis nula; y como el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,326, se tiene una correlación positiva media.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en equipo, productividad laboral, investigación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between teamwork and labor productivity in the Educational Institution No. 32399-Huamalies 2018.

The type of research is non-experimental descriptive, with cross-sectional correlational design, having as population 24 teachers and the sample for convenience to 10 primary education teachers of Educational Institution N ° 32399 of Huamalies. We used the survey technique and its instrument the questionnaire, applied one for each variable taking into account the dimensions, indicators and items, which were validated by three experts in research, the degree of reliability is 0.851 determined by Cronbach's alpha resulting trustworthy; In the same way, for the processing of data, the Microsoft Excel and SPSS V22 program was used, whose programs were used for the analysis of data that were carried out in a descriptive and inferential manner.

It was obtained as a result that there is no significant relationship between teamwork and labor productivity in the Educational Institution "N ° 32399 Huamalies 2018; because the level of significance is 0.358, greater than 0.05, by which the null hypothesis is accepted; and since Spearman's Rho correlation coefficient is 0.326, there is a mean positive correlation.

KEYWORDS: Teamwork, labor productivity, research

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

De la Peña (2014) indica que trabajar en equipo reporta beneficios para sus integrantes y la colectividad. A nivel personal como empresarial, las alianzas estratégicas como forma de asociación y colaboración para afrontar los retos de la permanencia en el mercado competitivo, se hace indispensable.

Cuervo (2011) menciona que el trabajo involucra elementos intrínsecos, extrínsecos y sociales; es decir las funciones propias del puesto de trabajo, como las posibilidades a partir de ellas que permitan desarrollarse laboralmente, en el plano social son las construcciones afectivas que se establecen al interactuar con los compañeros de trabajo.

Pain (2011) refiere que la productividad laboral viene a ser lograr producir los bienes o servicios con estándares destacados, aprovechando al máximo los medios y recursos disponibles, mantenerse competitivos en el aspecto económico y en ámbitos nacionales.

De la misma manera a nivel regional, en nuestra ciudad de Huánuco, encontramos instituciones educativas estatales y particulares que implementaron y practican el trabajo en equipo un ejemplo muy claro es la I.E.P. "Isaac Newton" que gracias al trabajo que vienen realizando los docentes y tutores (sistema tutorial) de dicha institución logran la confianza, seguridad de los padres de familia y alumnos y un trabajo en equipo adecuado. Encontramos que posee y aplica ciertos factores de diferenciación de servicios lo cual repercute y favorece la fidelidad de la familia educativa: un adecuado servicio de calidad en la atención, enseñanza, monitoreo del alumno y un clima favorable por parte de los docentes y tutores, esto se debe gracias a que el gerente y/o director de dicha institución está aplicando eficientemente los principales factores que determinan una enseñanza de calidad. Y a nivel local, optaremos por tomar como modelo a la I.E. N°32399 es una Institución Educativa Pública ubicada en el distrito de Chavín de Pariarca, provincia de Huamalíes, región Huánuco cuya función es la

enseñanza pública, mediante un análisis e investigación encontramos que posee ciertos síntomas y causas que afectan la productividad de los docentes como son: un nulo o deficiente trabajo en equipo por parte de los docentes, esto se genera porque el director está aplicando deficientemente los principales factores que determinan la productividad. Consecuentemente no enfatizan en sus componentes. Los usuarios (padres de familia y alumnos) tienen cierta incertidumbre de la institución educativa; esto se genera porque no se está aplicando eficientemente uno de los factores que determinan una alta productividad como es la comunicación efectiva entre docentes. Limitada interés del personal para establecer un sistema de comunicación y coordinación; en parte esto se da debido a que no se está aplicando eficientemente el factor toma de decisiones: El director no posee los conocimientos y confianza necesaria para practicar este principio. Otro factor que influye de manera sustancial a la productividad que se pretende lograr es: solución de problemas, el director como los docentes no se esfuerza en proponer soluciones a los diversos problemas que afectan a la productividad de estos.

Por lo descrito se determinó realizar la presente investigación a fin de establecer la relación entre el Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 - Huamalies 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Fuentes (2012) en su investigación sobre satisfacción laboral y su influencia en la productividad, realizada en México, concluye que la permanencia, relaciones interpersonales y el gusto por su actividad, influyen en la satisfacción de los trabajadores.

Asimismo, los empleados son productivos debido a que la entidad donde laboran les proporciona suficientes materiales para su trabajo, buena infraestructura y beneficios económicos de Ley.

León (2013) en su investigación sobre liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo, realizado en Colombia, concluye que el potencial humano y su desenvolvimiento intelectual ha hecho posible dar sostenibilidad económica y la satisfacción de los trabajadores; cuyo impacto ha sido significativo en el clima laboral de Grupo Bancolombia.

Toro (2015) al tratar sobre la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales, investigación descriptiva realizada en España; concluye afirmando que el trabajo en equipo genera un beneficio en la consecución de los objetivos y la productividad.

González (2015) en su investigación descriptiva y correlacional sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral; concluye sosteniendo que existe relación entre dichas variables, en el que la óptima relación entre colegas de trabajo contribuye en la cooperación y el logro de los propósitos institucionales.

A nivel nacional

Sánchez (2013) en su investigación referida a Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “sport club” de la ciudad de Trujillo – 2013; concluye que el factor humano viene a ser el eje de la competitividad, por tanto mediante la ejecución de un plan de capacitación se mejoró el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo.

Laredo (2013) en su trabajo sobre influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: Caso Adecco Perú – Universidad San Martín de Porres – Lima Perú; concluye afirmando que influye positivamente; por cuanto la cooperación, comunicación, mejora continua y la retroalimentación hace del equipo un medio para mejores resultados y la satisfacción laboral.

Baron (2013) realizó su investigación descriptiva sobre “Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo-MINSA 2012”; en su conclusión sostiene que la

motivación extrínseca tiene mayor fuerza en las enfermeras, respecto a la motivación intrínseca, en el que la identificación con su centro laboral y el logro de las metas institucionales son sus componentes.

Avalos y Quintanilla (2015) aborda sobre “Factores Relevantes de Gestión que Influyen en la Efectividad del Trabajo en Equipo del Área de Atención al Cliente.- Hospital Primavera de la Ciudad de Trujillo en el año 2015”; en su conclusión sostiene que los factores relevantes para el trabajo en equipo son: las habilidades y destrezas, la comunicación y la cultura organizacional.

Reynaga (2015) por su parte en su trabajo correlacional referido a “Motivación y Desempeño Laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”; concluye que existe relación entre dichas variables, haciendo que los trabajadores se sientan satisfechos en la realización de sus funciones como de los logros institucionales.

Alvarado (2016) realizó la investigación descriptiva y correlacional sobre “Liderazgo Estratégico y su Relación con el Trabajo en Equipo en las Facultades de la Universidad Nacional del Callao”; en el que concluye sosteniendo que a nivel general existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Díaz y Julca (2016) Universidad Privada del Norte, tesis para Optar Licenciado en Administración: con la tesis “Los Factores Motivacionales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Coesti S.A. de la Estación Larco de la Ciudad de Trujillo, 2016” trabajo población muestral conformada por los 30 personas de COESTI S.A. en el grifo de la Av. Larco (PRIMAX S:A) el tipo de investigación contrastación de hipótesis y análisis estadístico de Correlación de Spearman (Rho) que mide la asociación de interdependencia entre dos variables ordinales, aleatorias y continuas. Los tesisistas arribaron a las siguientes conclusiones:

Los factores motivacionales extrínsecos tienen una mayor puntuación entre los colaboradores de COESTI S.A., presentando 4,11 puntos. Los factores

intrínsecos presentan la menor puntuación con 4,07 puntos, en tanto los trascendentes se sitúan en el nivel promedio de los tres tipos de factores motivacionales.

El nivel de desempeño laboral, en una medición de 180° arroja un nivel medio ligeramente alto, ya que obtienen 59/100 puntos. Esta calificación muestra además una alta desviación estándar representando ello que hay marcadas diferencias entre los colaboradores en el desempeño laboral.

En la correlación comparada entre cada grupo de factores motivacionales muestra que los factores trascendentes tienen mayor influencia sobre el desempeño laboral, al mostrar un mayor índice de correlación (0,73) que los factores intrínsecos con 0,58 o los extrínsecos con 0,62 respectivamente.

En cuanto al tipo de relación entre los tres grupos de factores motivacionales evaluados con respecto al desempeño laboral ésta es positiva y directa; es decir, que quienes presentan mayor frecuencia de cada uno de estos factores correspondientemente logran también mayores niveles de desempeño laboral o viceversa.

A nivel local

Castillo y Favian (2013) en la tesis descriptivo y explicativo sobre “situación Laboral y Desempeño profesional de los Egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013; arribó a la conclusión de que la situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales en estudio ($P \leq 0,030$). Por otra parte, el desempeño laboral es influenciado significativamente por la condición laboral, académica (profesional) y remunerativa.

Canteño (2014) en su tesis no experimental, correlacional titulada “Gestión de la Calidad y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Huánuco 2014”. Concluyó que existe una correlación positiva y alta entre la gestión de

calidad y el clima institucional de los planteles de Huánuco.

Puente (2015) en su tesis no experimental sobre “Gestión de Calidad y su Relación con la Satisfacción Laboral Docente en la Institución Educativa Integrada N°32586 de Huarichaca-Huánuco 2015”; concluye afirmando que existe una correlación positiva, significativa y alta entre las variables de estudio.

Malpartida (2016) en su trabajo de investigación descriptivo y correlacional, respecto a “Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera del distrito de Huánuco, 2016”; concluye sosteniendo que la comercial Rivera no tiene implementado el sistema Empowerment que le de protagonismo a sus trabajadores en la búsqueda del éxito de la organización en el que laboran.

Huamán (2017) en su investigación no experimental, descriptivo y correlacional sobre “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017”; llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el funcionamiento de trabajo en equipo influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero. Esto se ha detallado a través del contraste de la hipótesis general, que nos ha permitido comprobar la existencia de esta correlación baja con un 0.256 %, y también con el cuadro N° 13 donde nos da como resultado que solo 56.3% piensa que el trabajo en equipo es bueno. Es decir, existe dependencia entre las variables de estudio.

Se comprobó que la comunicación influye de manera muy baja con un 0.137 % de correlación con respecto al desempeño laboral dentro de las El Viajero. Es importante desarrollar valores dentro de la empresa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento, lo cual permite que la empresa tenga más éxito a nivel local y departamental.

Se determinó que las capacitaciones influyen de manera muy baja con un

0.123 % de correlación con respecto al desempeño laboral en las pollerías El Viajero. Las capacitaciones en la organización son del agrado de los empleados, ya que podrán aumentar sus habilidades y destrezas para elevar su desempeño laboral. Se analizó que el compromiso influye de manera baja con un 0.250 % de correlación con respecto al desempeño laboral en las pollerías “El Viajero”. Los trabajadores se sienten medianamente comprometidos con las labores diarias, por que desarrollan horas extras y trabajan con ánimo dentro de la empresa. Entonces se podrá realizar las tareas encargas teniendo mejores resultados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Dentro de las bases teóricas están enmarcadas las siguientes dimensiones:

1.3.1. Trabajo en equipo

A. Definición:

Grados (2011) define el trabajo en equipo como la actividad del hombre en el que participa con su iniciativa, potencialidad y creatividad para lograr resultados de calidad colectivamente mediante una organización.

Desde esta perspectiva se entiende como aquella actividad que realizan las personas teniendo como principio o ideario el logro de mejores resultados, para ello requiere de un trabajo conjunto de los colaboradores dejando de lado las individualidades.

Otros autores que estudiaron el trabajo en equipo fueron Landy y Conte (2005) quienes llegaron a afirmar que es la agrupación de dos a más personas que se llegan a relacionar, ya sea de manera interdependiente, que suelen reunirse para la consecución de objetivos específicos, en el cual los equipos de trabajo pre-existentes han de atravesar por una evolución.

Para estos autores, para que exista un trabajo en equipo es necesario que trabajen de manera conjunta más de un trabajador, y que cuenten

con un objetivo en común, para ello se organizan de manera pertinente y dividen los esfuerzos, trabajando de manera coordinada en la búsqueda común del logro de los objetivos.

B. Importancia:

El trabajo en equipo es importante:

Para los individuos.- Allen y Hecht (2004) sostiene que el trabajo en equipo facilita la participación de sus miembros, compartiendo responsabilidades y reconocimientos, haciendo más sesuda la toma de decisiones por disponer mayor información respecto a un solo individuo.

Para las organizaciones.- Leirman et al. (1992) menciona que el trabajo en equipo beneficia a las organización desde la perspectiva de la economía de medios y recursos, también de la disposición del tiempo y la información, además los acuerdos o decisiones tienen mayor fuerza para la acción en la organización.

Schein (2015) afirma que la cultura organizacional y el talento humano son importantes, por lo que los líderes deben esforzarse en cambiarlas para el crecimiento de la organización

C. Principios del Trabajo en Equipo:

Según David Kolb (1984, en Mc Dermott, Göl y Nafalski, 2002), para lograr un trabajo éxitos del equipo son:

- ✓ El principio de dar poder, la interacción e integración de los miembros les da mayor fuerza de acción para el logro de las metas.
- ✓ El principio de Cooperación, facilita la colaboración y la ayuda mutua, repercutiendo en la calidad de los resultados.
- ✓ Evitar las trampas del pensamiento basado en dos valores excluyentes. Permite considerar las múltiples opciones en la resolución de problemas, de acuerdo a las perspectivas de los

integrantes del equipo.

- ✓ Evitar la parálisis por el entusiasmo de sus miembros
- ✓ Trabajan en perspectiva, desarrollando una visión colectiva que les da identidad.

D. Componentes básicos:

- ✓ Compromiso: La identificación con el equipo y sus metas
- ✓ Espíritu cooperativo: Expresada en la ayuda mutua y la reciprocidad
- ✓ Actitud comunicativa: Diálogo como principal medio de cohesión con los propósitos y las acciones
- ✓ Líderes: Guías para hacer realidad las aspiraciones colectivas.

E. Tipos de equipos

De acuerdo con Robbins y Coulter (2007) pueden existir grupos formales e informales, al interior de los grupos formales se pueden mostrar comportamientos adecuados y cuyos esfuerzos están orientados a la consecución de los objetivos organizacionales. Contrario a ello, los grupos informales tienen fines sociales debido a que se dan de forma espontánea en el ámbito laboral, las cuales se forman en función a los intereses comunes. Dentro de los principales tipos de grupos podemos encontrar:

- a) Equipos de resolución de problemas, básicamente estos grupos se conforman por 5 a 12 trabajadores de un mismo área o departamento, cuyo objetivo común es la solución de un problema surgido en el área o en la institución en general.
- b) Equipos auto-dirigidos, este tipo de grupos se caracteriza porque no necesita la presencia de un gerente o jefe de área, se origina ante la necesidad del mismo, puede dirigirlo cualquier trabajador del área en función del reconocimiento por parte de los demás integrantes del

grupo. La característica común que tiene este tipo de grupo es que cumple con los procesos al interior del equipo de trabajo.

- c) Equipo interfuncional, este tipo de grupos de trabajo se conforman ante problemas complejos, en el cual no solo se requiere de la intervención de los trabajadores de un área de trabajo en específico, por el contrario, se debe de contar con la participación de trabajadores especializados de las diversas áreas que con su experticia contribuyan a la atención de los problemas.
- d) Equipo virtual, este grupo tiene como característica primordial que no necesita de la presencia física de los integrantes del grupo de trabajo, ya sea por dificultades de horario, distancia entre los trabajadores, entre otros. Para poder luchar contra esta imposibilidad se hace uso de la tecnología de cómputo en combinación con otros medios de comunicación, como son telefonía e internet.
- e) Equipo de tareas integrados, este tipo de equipos de trabajo se encuentra conformado por un grupo de trabajadores con la finalidad de realizar tareas específicas.

F. Condiciones y características para el trabajo en equipo

Según Gutiérrez (2010) para poder trabajar en equipo se hace necesario que los equipos de trabajo cuenten con un grupo de condiciones, que asegure que puedan alcanzar el éxito necesario, dentro de las más importantes condiciones para el trabajo en equipo, podemos mencionar:

- a) Las personas encargadas de liderar los equipos de trabajo deben de conocer, creer y promover el trabajo en equipo, otorgar las mejoras necesarias, innovación y orientación.
- b) Los líderes deben de contar con una serie de cualidades como son: la madurez, la confianza, y un alto nivel de motivación, sobretodo

una adecuada actitud hacia las otras personas.

- c) La totalidad de los integrantes de los equipos de trabajo deben de contar con la claridad en los objetivos a conseguir, compartiendo el mismo enfoque, para que al interior del equipo de trabajo se llegue a concentrar la idea principal del equipo de trabajo como también con el objetivo a alcanzar.
- d) Los equipos de trabajo deben de contar con la asesoría y entrenamiento pertinente, para así guiar sus sesiones de trabajo, debe de contar también con un elevado grado de participación, compromiso, adecuadas relaciones interpersonales, entre otros factores.

Contrario a estas condiciones que harán posible el adecuado trabajo en equipo y en consecuencia el logro de los objetivos institucionales; se encuentran los aspectos que harán que los equipos de trabajo fracasen dentro de ellos podemos mencionar al inadecuado clima institucional, la falta de claridad en los objetivos, la negatividad, el egoísmo entre compañeros de trabajo, la inadecuada motivación, la carencia de perseverancia, la falta de confianza, la carencia de conocimientos, entre otros.

Respecto a las características Robbins y Coulter (2007) han identificado por medio de un conjunto de investigaciones un conjunto de características comunes a los equipos eficaces, dentro de las más destacadas destacan las siguientes:

- a) Los equipos de trabajo alcanzan un alto nivel en cuanto a su desempeño cuando tienen una noción clara de la meta a alcanzar, pues en base a ello alcanzan un nivel de compromiso con los objetivos organizacionales.
- b) Los equipos que alcanzan un alto nivel de eficacia, se caracterizan por que sus integrantes alcanzan un gran nivel de confianza entre los diversos integrantes del grupo de trabajo, como también por el alto nivel de dedicación de los trabajadores como la elevada lealtad

a los objetivos organizacionales.

- c) Los equipos de trabajo que alcanzan un alto nivel de rendimiento logran transmitir de manera adecuada los mensajes que pueden ser verbales o no verbales, de forma tal que sean de fácil entendimiento, la claridad en sus mensajes.
- d) Los equipos de trabajo que alcanzan os objetivos institucionales, cuentan con un adecuado liderazgo, pues los líderes logran encaminar los esfuerzos de los trabajadores hacia una meta en común.

G. Ventajas del trabajo en equipo

De acuerdo con Palomo (2011) son muchas las ventajas que otorgan el trabajo en equipo, dentro de ellas podemos mencionar:

- a) Mayor nivel de productividad, el realizar los trabajos en equipo hace posible que se realicen los trabajos de manera más eficaz, lo mismo que hace posible el alcance de los resultados esperados por el equipo de trabajo.
- b) Se desarrollan sistemas de comunicación e información con mayor eficacia, estas se refuerzan por medio del manejo de programas de relación directa, la minimización de esfuerzos y el dar opiniones.
- c) El trabajo en equipo desarrolla en los integrantes del equipo un mayor nivel de compromiso con los objetivos de la organización.
- d) El trabajo en equipo contribuye a la mejora y fortalecimiento del clima laboral, pues contribuyen a la realización de diversas tareas, no importando el nivel de complejidad de estas.
- e) El trabajo en equipo facilita la dirección, control y supervisión del trabajo, como también un mayor nivel de integración entre los diferentes integrantes del equipo de trabajo, logrando una mayor identidad grupal.

1.3.2. Productividad laboral

A. Definición:

Koontz y Weihrich (2004) define a la productividad como la relación entre los insumos-productos en un tiempo determinado considerando la calidad.

Esta definición se circunscribe la productividad a la relación existente entre la cantidad de insumos con los que se cuentan la organización con los productos que se llegan a producir, para poder medirlo es necesario tener en cuenta factores tales como el tiempo utilizado en dicha producción como también la calidad pertinente a los productos en función de la satisfacción deseada por los clientes.

Robbins y Coulter (2000) conceptúa a la productividad como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción.

Para este autor la productividad esta expresada por la cantidad de producción de la empresa u organización, y en el caso particular, de la producción del trabajador al interior de la organización. Para determinar este nivel de productividad se tiene en consideración la cantidad de material y recursos utilizados para dicha producción, así como la cantidad de esfuerzo que tienen que realizar los trabajadores para lograr producirla. Pues no tiene caso que se utilicen más cantidad de recursos que los beneficios que se pretende alcanzar por el bien o producto luego de producido.

B. Factores que afectan la productividad:

Fietman (1994), sostiene que los factores que afectan la productividad son: recursos humanos, maquinaria y equipo y la organización del trabajo.

Estos elementos son de vital importancia a la hora de poder producir

un bien o de brindar u servicio, pues ellos harán posible que esta se incremente o disminuya.

Los recursos humanos, está conformado por la cantidad de trabajadores que harán posible el logro y cumplimiento de los objetivos, por medio de la realización de tareas específicas, esta se puede medir por la cantidad de horas dedicadas a la producción de un bien o del servicio correspondiente.

La maquinaria y equipo, está compuesta por la cantidad de equipo usado por la empresa u organización para la producción de un bien o la realización de un servicio, las maquinas usadas incrementaran en función de la complejidad del producto o servicio.

La organización, este componente se encuentra compuesto por el nivel de organización de la empresa para la producción de un bien o servicio, implica la distribución de las personas para la elaboración de un bien, la distribución de recursos, las líneas de comunicación establecidas por la organización.

C. Beneficios de la productividad.

Bain (2003) señala que es un indicador para contrastar los niveles de producción de empresas en relación a los recursos consumidos en la producción. Los resultados sirven para evaluar el crecimiento económico y los niveles de vida en una jurisdicción.

La productividad es quizá uno de los factores que más valoran los inversionistas a la hora de seleccionar una empresa en la cual desean invertir dinero, pues esta determina la cantidad de productos que fabrica, en consecuencia la cantidad de productos que vende, y en relación de ello la cantidad de dinero que gana, ya sea esta resumida a nivel semanal, mensual o anual. Este factor también determina el nivel de expectativas de la sociedad respecto a la organización, como también el crecimiento que puede otorgar a los vecinos de la

organización como a los trabajadores que laboran en el.

D. Medición de la productividad.

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Esta fórmula determina la posibilidad de ganancias para la empresa, siempre y cuando el resultados de la división sea superior a 1, pues en caso contrario no resultará rentable para ninguna empresa u organización.

E. Indicadores de productividad.

Koontz y Wehrich (2004) presenta tres criterios para evaluar el desempeño del sistema en relación con la productividad: la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

La eficiencia, implica la habilidad de contar con algo o alguien para la obtención de un resultado pre-establecido. En términos administrativos implica la capacidad de alcanzar los objetivos institucionales en el menos tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles. Este es uno de los principales objetivos de los administradores de las empresas.

La eficacia entendida como la capacidad que tiene una empresa u organización para poder producir el efecto deseado en un determinado factor. De acuerdo a la terminología administrativa implica el grado de cumplimiento de las metas establecidas por intermedio de un plan de acción.

La efectividad, implica la capacidad de la empresa u organización de conseguir el resultado previamente planteado. Para poder lograrlo es necesario tener en consideración los métodos aplicados para la consecución del objetivo establecido. Para poder medir la efectividad es necesario que se cumpla con los criterios de eficiencia y eficacia, que son elementales para el logro de objetivos.

F. Factores que influyen en la productividad.

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

Estos factores son de vital importancia, pues con un bajo nivel de inversión será muy probable que los límites de productividad sean muy bajos; la investigación de aplicación de nuevas técnicas para producción como también de nuevos métodos de aplicación influye en la productividad. En cuanto al desarrollo de técnicas y métodos estas dependen necesariamente de la investigación previamente ejecutada, pues no se puede invertir en factores cuya productividad no hayan sido previamente demostradas.

La tecnología utilizada en la organización o empresa influye en el nivel de productividad, pues la mayoría de empresas que no invierten en el uso de tecnología para producir un bien, tienden a realizarlas por completas a mano, hechos que no son muy valorados, al menos no en nuestra realidad.

Los valores compartidos por los integrantes de la organización son un factor que tiene influencia en la productividad, pues no se trata únicamente de producir por producir, sino que teniendo en cuenta los valores se produzca de manera adecuada.

Bain (2003) por su parte menciona a dos factores que pueden favorecer

al crecimiento de la productividad: internos y externos. Entre los primeros considera: producto, planta y equipo, tecnología, materiales y energía, que los llama duras, y de otra parte a quienes llama blandas son: personas, organización y sistema, métodos de trabajo y estilos de dirección. Entre los factores externos menciona: los ajustes estructurales, cambios económicos, cambios demográficos y sociales, recursos naturales, la administración pública e infraestructura.

Robbins y Coulter (2005) indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Precisan algunas pautas para una mejor productividad, tales como: tratar a las personas con respeto y confianza, ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los productos y servicios.

Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia, administrar la tecnología con un sentido total e integrador, enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales, hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas, practicar la administración con el ejemplo, imponerse objetivos altos y buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo.

1.4. Formulación del problema.

Problema general

¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018?

Problemas específicos.

- a) ¿De qué manera se relaciona la coordinación con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018?
- b) ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral

de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018?

- c) ¿De qué manera se relaciona la resolución de problemas con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teórico

El presente trabajo de investigación se justifica porque contribuirá a llenar vacíos existentes con respecto a los conocimientos sobre el Trabajo en equipo y productividad laboral, pues a lo largo del presente trabajo de investigación se realizó un compendio de teorías y definiciones contemporáneas respecto a las variables de investigación.

Práctica

Desde el punto de vista práctico, se justifica puesto que a lo largo de la investigación se logró demostrar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad, factores de vital importancia para las empresas y organizaciones ya sea que se dediquen a la producción de bienes o a brindar servicios.

Metodológica

Desde el punto de vista metodológico el presente trabajo contribuye con dos instrumentos de medición (cuestionarios) para medir el trabajo en equipo y la productividad laboral, ambos debidamente validados por expertos de la Universidad César Vallejo y cuya confiabilidad fue estadísticamente demostrada por medio del Alpha de Cronbach..

1.6. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018

Hipótesis específico

- La coordinación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018
- La comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018
- La resolución de problemas se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018

1.7. Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018

Objetivos específicos

- 1) Determinar la relación entre la coordinación con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018
- 2) Establecer la relación entre la comunicación y la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018
- 3) Establecer la relación de la resolución de problema con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández et al., (2010); el presente trabajo de investigación corresponde al *diseño no experimental*, pues no se intervino de manera directa ni indirecta en ninguna de las variables de estudio.

Es *correlacional*, porque tiene como objetivo conocer la relación entre la variable 1 “trabajo en equipo” y la variable 2 “productividad laboral”.

Es transaccional, pues las variables de investigación fueron medidas en un momento único.



Notación:

O₁: V. de estudio 1 “trabajo en equipo”

O₂: V. de estudio 2 “productividad laboral”

r: Relación de variables

m: Muestra.

2.2. Variables:

VARIABLE DE ESTUDIO 1	TRABAJO EN EQUIPO.
VARIABLE DE ESTUDIO 2	PRODUCTIVIDAD LABORAL

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Variable de estudio 1 TRABAJO EN EQUIPOS	El trabajo en equipo es una expresión del hombre como "ser social" que tiene muchas manifestaciones como ser deportivas, económicas, políticas, educativas, culturales, etc. son realidades que suponen esfuerzos colectivos, donde el todo es más que la suma de sus partes pues el esfuerzo integrado estimula las potencialidades y compensa las limitaciones individuales sinergizando los resultados.	COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Sincronización con los otros miembros. Cooperación intergrupal. Cooperación entre pares Asignación de roles Confianza entre compañeros 	Ordinal SI = 1 NO = 0
		COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Interacción. escucha Asertividad Retroalimentación Comprender 	
		RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales. Planificación toma de decisiones. Resolución de conflictos Resultados 	

Operacionalización de la variable productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Variable de estudio 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL.	Rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella	SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Actitud. Entusiasmo Cultura organizacional Colaboración 	Ordinal SI = 1 NO = 0
		COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> Características intrínsecas Personalidad Temperamento Conocimientos Creatividad 	
		MANEJO DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Empatía Relaciones Socioafectivas La negociación Persuasión. 	

2.3. Población y muestra

Población:

La población del proyecto de investigación está constituida por el director y docentes de la institución educativa del nivel primaria y secundaria de la I.E N°32399 Huamalies 2018 siendo un total de 24 personas.

CUADRO N° 1

CUADRO DE LA POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA I.E. N° 32399 HUAMALIES 2018.

Nivel	SEXO		N° De Docentes
	M	F	
Primaria	5	5	10
Secundaria	4	10	14
Total			24

Fuente: CAP de la Institución Educativa integrado N°32399 Huamalies 2018.

Muestra:

La muestra de investigación es por conveniencia o grupos constituidos, por haber escogido como muestra a los docentes del nivel primaria de la I.E. N°32399 Huamalies.

Cuadro N°2

CUADRO DE LA MUESTRA DE DOCENTES DE LA I.E. N° 32399 - HUAMALÍES 2018.

Nivel	SEXO		N° De Docentes
	M	F	
Primaria	5	5	10
Total			10

Fuente: CAP de la Institución Educativa N°32399 Huamalies 2018. (Nivel primaria)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En desarrollo de la investigación se utilizaron técnicas e instrumentos que han logrado la medición del fenómeno de estudio a partir del análisis de las variables, se detallan a continuación:

Técnica

Las técnicas recolección de los datos que fueron utilizados para el presente estudio son:

La técnica de fichaje; se tomaron apuntes y datos de manera ordenada y adecuada de diferentes fuentes de información. Cuyos datos sirvieron para fundamentar el problema y sistematizar las bases teóricas.

La técnica de la encuesta; es una de las técnicas cuantitativa se caracteriza por su estandarización e unidad como la forma de construir sus preguntas como en la aplicación ya que a esta técnica le corresponde como su instrumento el cuestionario de preguntas.

Instrumentos.

Instrumento.

Entre los instrumentos para la recolección de datos se usaron los siguientes:

Ficha bibliográfica, resumen, textual, mixtas; con la finalidad de obtener datos que ayuden a sustentar el marco teórico.

El cuestionario; es un instrumento de encuesta. El cuestionario de preguntas, el cual fue aplicado a los docentes de estudio, desarrollándose un cuestionario para cada variable con un total de quince interrogantes por cada variable, haciendo un total de 30 ítems para las dos variables de trabajo en equipo y productividad laboral.

Este instrumento estuvo diseñado por quince ítems con respuestas cerradas, que facilita la interpretación de los resultados.

Validez

Los instrumentos de la presente fueron validados por tres juicios de expertos.

EXPERTO	APELLIDOS Y NOMBRES	VALORACIÓN
Experto 1	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Bueno
Experto 2	Dr. Evaristo Borja, Eugenio M.	Bueno
Experto 3	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Bueno

Confiabilidad

El grado de confiabilidad de cada instrumento (Cuestionario) se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.5. Método de análisis de datos

La investigación se desarrolló con el enfoque cuantitativo; estableciendo la relación entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E.N°32399 – Huamalies 2018, a través del software SPSS versión 22.0, así como el estadístico Rho de Spearman.

Además, se utilizó la codificación, tabulación y las gráficas que ilustran la relación, luego de procesar los resultados de los cuestionarios desarrollados por los encuestados.

La interpretación de las tablas y gráficos se describen de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Se conserva la confidencialidad de las respuestas del encuestado obteniendo el cuestionario; así mismo se respeta la propiedad intelectual de acuerdo a las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Estadísticos descriptivos

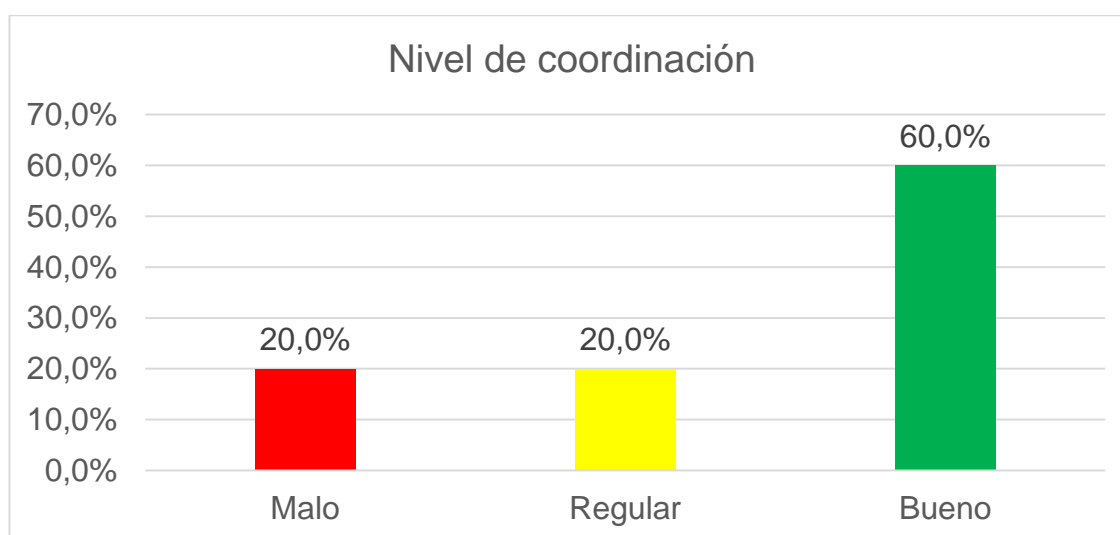
Tabla N° 1: Nivel de coordinación de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

Nivel de coordinación	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Malo	2	20.0%	2	20.0%
Regular	2	20.0%	4	40.0%
Bueno	6	60.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 1: Nivel de coordinación de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 1.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de trabajo en equipo, respecto a la coordinación se encontró que el 20% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de coordinación en la institución, otro 20% de docentes afirma que existe un nivel regular de coordinación en la institución estudiada y el 60% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de trabajo coordinado con los colegas de la institución. Por tanto, la coordinación tiene un buen nivel.

Tabla N° 2:

Nivel de comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

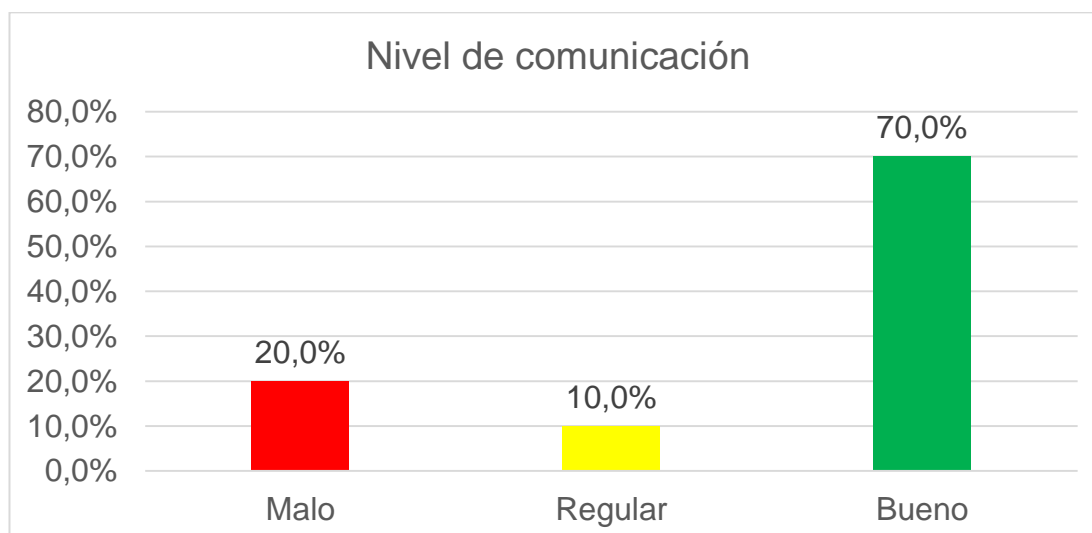
Nivel de comunicación	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Malo	2	20.0%	2	20.0%
Regular	1	10.0%	3	30.0%
Bueno	7	70.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 2:

Nivel de comunicación de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 2.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de trabajo en equipo, respecto a la comunicación se encontró que el 20% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de comunicación en la institución, el 10% de docentes afirma que existe un nivel regular de comunicación en la institución estudiada y el 70% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de comunicación entre colegas de trabajo de la institución. Por tanto, la comunicación tiene un buen nivel.

Tabla N° 3:

Nivel de resolución de problemas de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

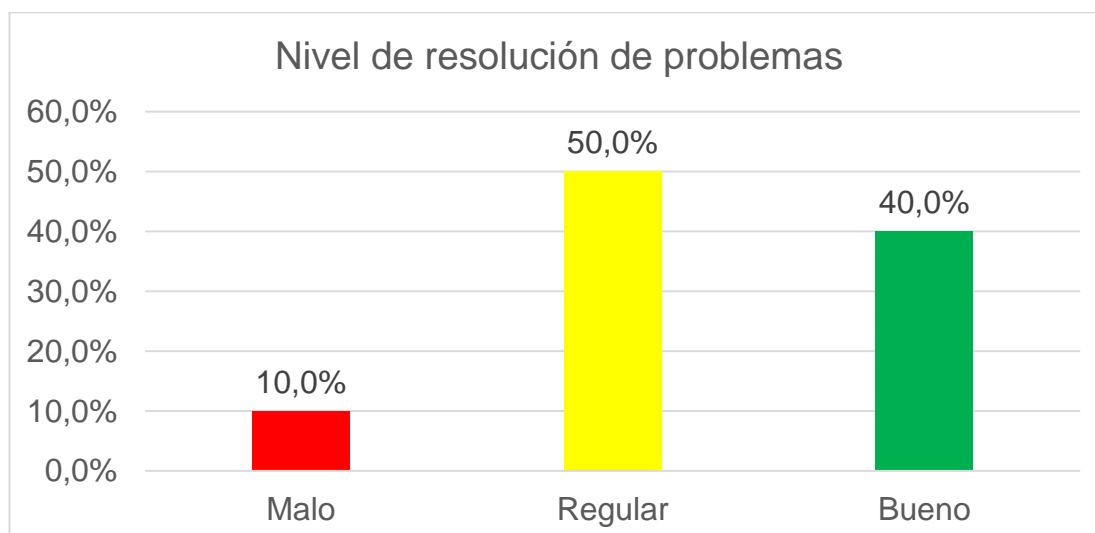
Nivel de resolución de conflictos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Malo	1	10.0%	1	10.0%
Regular	5	50.0%	6	60.0%
Bueno	4	40.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 3:

Nivel de resolución de problemas de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 3.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de trabajo en equipo, respecto a la resolución de conflictos se encontró que el 10% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de resolución de problemas en la institución, el 50% de docentes afirma que existe un nivel regular de resolución de problemas en la institución estudiada y tan solo el 40% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de resolución de problemas. Por tanto, la resolución de problemas tiene un nivel regular.

Tabla N° 4:

Nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

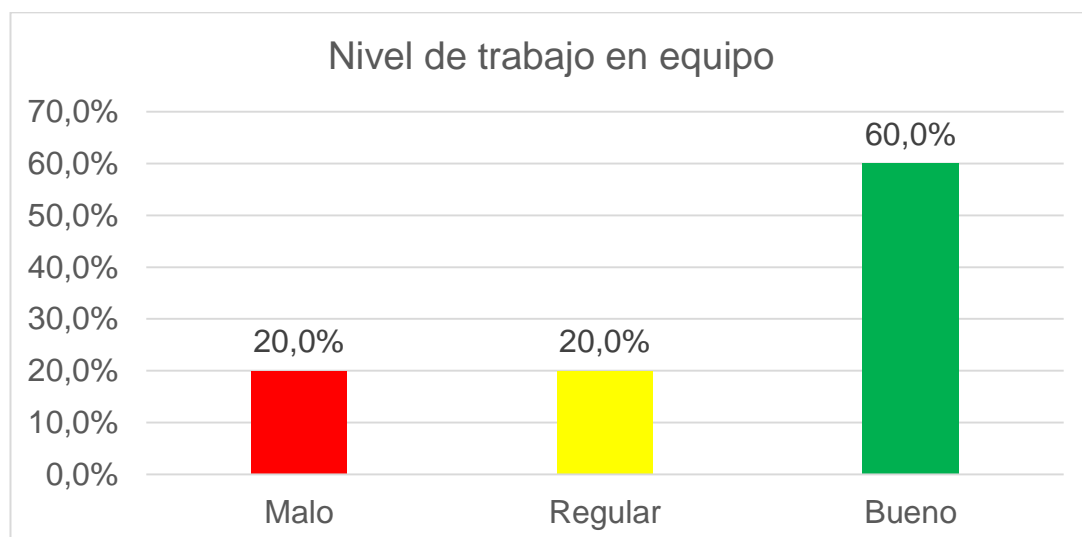
Nivel de trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Malo	1	10.0%	1	10.0%
Regular	5	50.0%	6	60.0%
Bueno	4	40.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 4:

Nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 4.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de trabajo en equipo, se encontró que el 20% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de trabajo en equipo en la institución, otro 20% de docentes afirma que existe un nivel regular de trabajo en equipo en la institución estudiada y por último, el 60% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de trabajo en equipo en la institución. Por tanto, el trabajo en equipo tiene un buen nivel.

Tabla N° 5:

Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

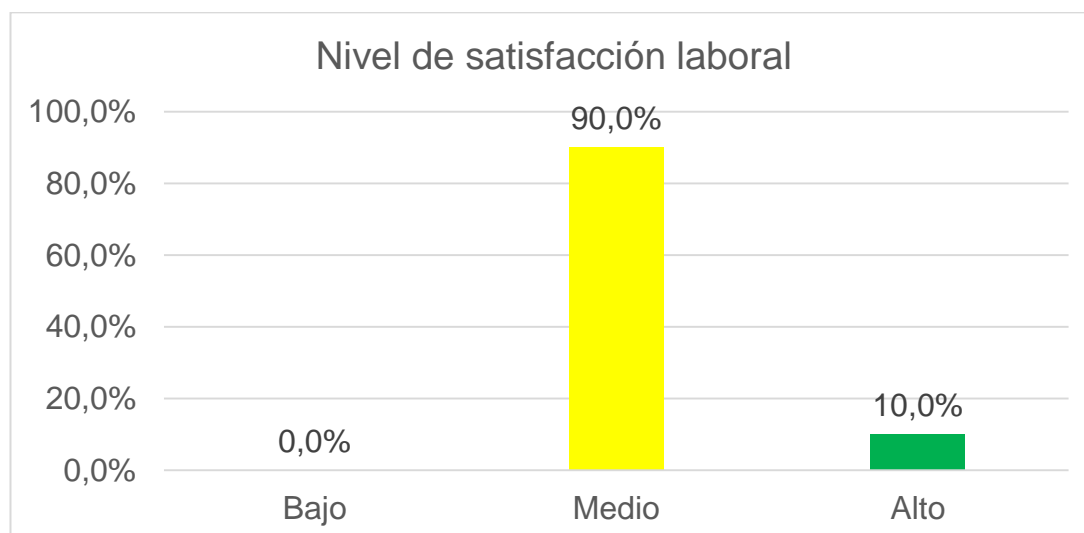
Nivel de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	9	90.0%	9	90.0%
Alto	1	10.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de productividad laboral.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 5:

Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 5.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de productividad laboral, respecto a la satisfacción laboral se encontró que ninguno de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo de satisfacción laboral en la institución, un importante 90% de docentes afirma que existe un nivel medio de satisfacción laboral en la institución estudiada y por último, tan solo el 10% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se cuenta con un alto nivel de satisfacción laboral. Por tanto, la satisfacción laboral tiene un nivel medio.

Tabla N° 6:

Nivel de competencias de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

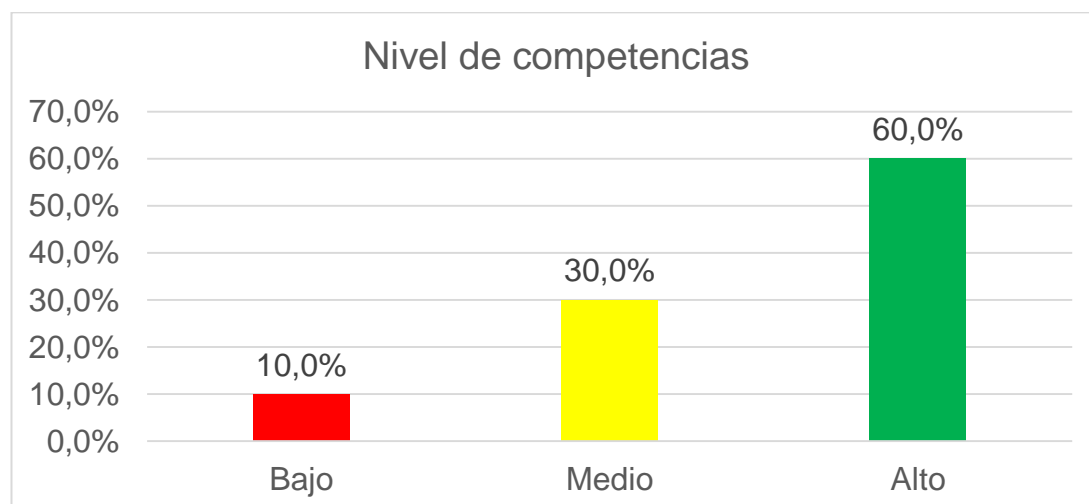
Nivel de competencias	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	9	90.0%	9	90.0%
Alto	1	10.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de productividad laboral.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 6:

Nivel de competencias de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 6.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de productividad laboral, respecto a las competencias de los docentes se encontró que tan solo el 10% de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo en las competencias docentes, el 30% de docentes afirma que existe un nivel medio de competencias docentes en la institución estudiada y por último, un importante 60% de docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que se cuenta con un alto nivel de competencias docentes. Por tanto, las competencias docentes tienen un alto nivel.

Tabla N° 7:

Nivel de manejo de conflictos de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

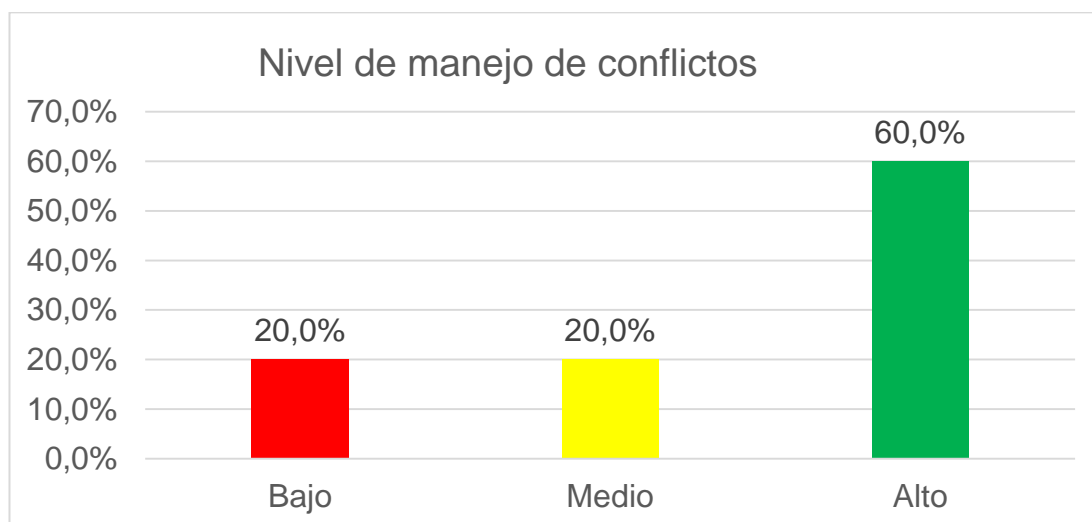
Nivel de manejo de conflictos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	9	90.0%	9	90.0%
Alto	1	10.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de productividad laboral.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 7:

Nivel de manejo de conflictos de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de productividad laboral, respecto al manejo de conflictos de los docentes se encontró que tan solo el 20% de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo manejo de conflictos, otro 20% de docentes afirma que existe un nivel medio de manejo de conflictos en la institución estudiada y por último, un importante 60% de docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que se cuenta con un alto nivel de manejo de conflictos. Por tanto, el manejo de conflictos tiene un alto nivel.

Tabla N° 8:

Nivel de productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.

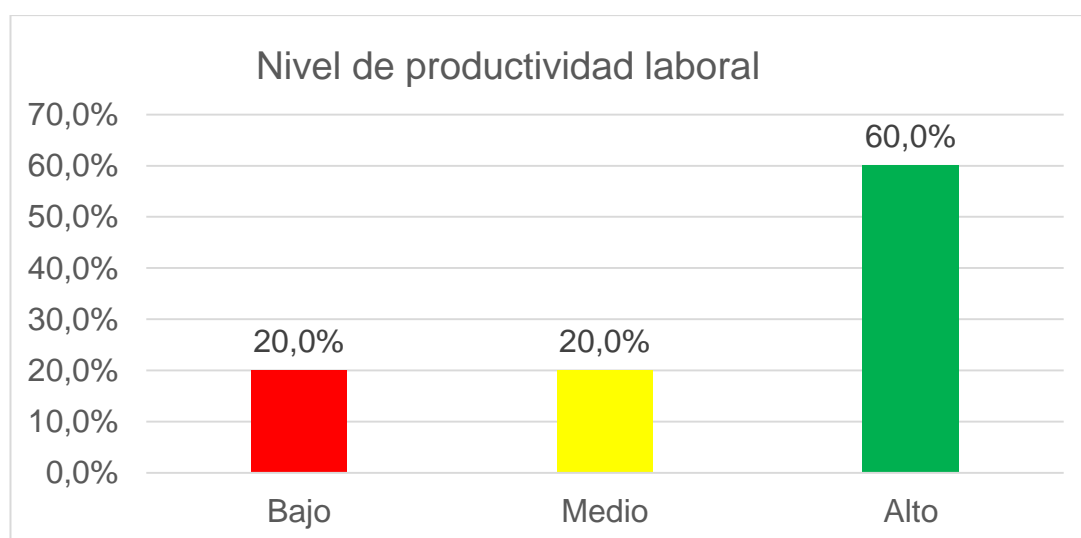
Nivel de productividad laboral	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Acumulada	Porcentaje Acumulado
Bajo	2	20.0%	2	20.0%
Medio	2	20.0%	4	40.0%
Alto	6	60.0%	10	100.0%
Total	10	100.0%		

Fuente: Cuestionario de productividad laboral.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 8:

Nivel de productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018.



Fuente: Tabla N° 8.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de medición de productividad laboral de los docentes se encontró que tan solo el 20% de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo de productividad laboral, otro 20% de docentes afirma que existe un nivel medio de productividad laboral en la institución estudiada y por último, un importante 60% de docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que se cuenta con un alto nivel de productividad laboral. Por tanto, la productividad laboral tiene un alto nivel.

3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018.

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 sujetos de investigación

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 9
Prueba de hipótesis general

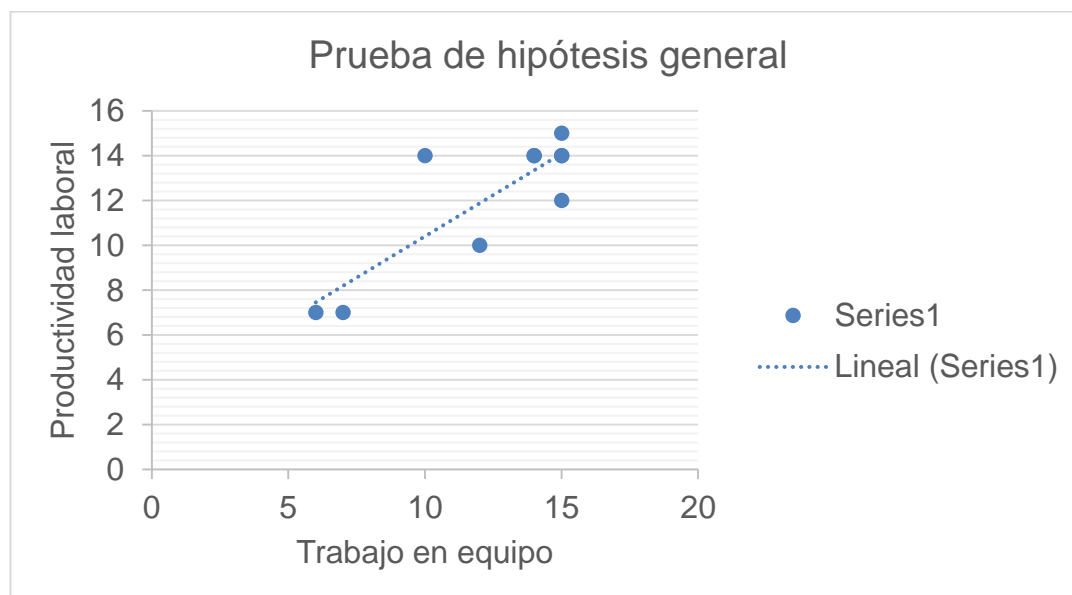
		Trabajo en equipo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672*
		N	10
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,672*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,033

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y productividad laboral.
Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 9

Correlación entre trabajo en equipo y productividad laboral



Fuente: Tabla N° 9.

Elaboración: Los investigadores.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.033

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.033 \Rightarrow$ En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de trabajo en equipo y productividad laboral, se obtuvo el p-valor= 0.033 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.672.

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La coordinación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Hi: La coordinación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 sujetos de investigación.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 10

Prueba de hipótesis específica 1

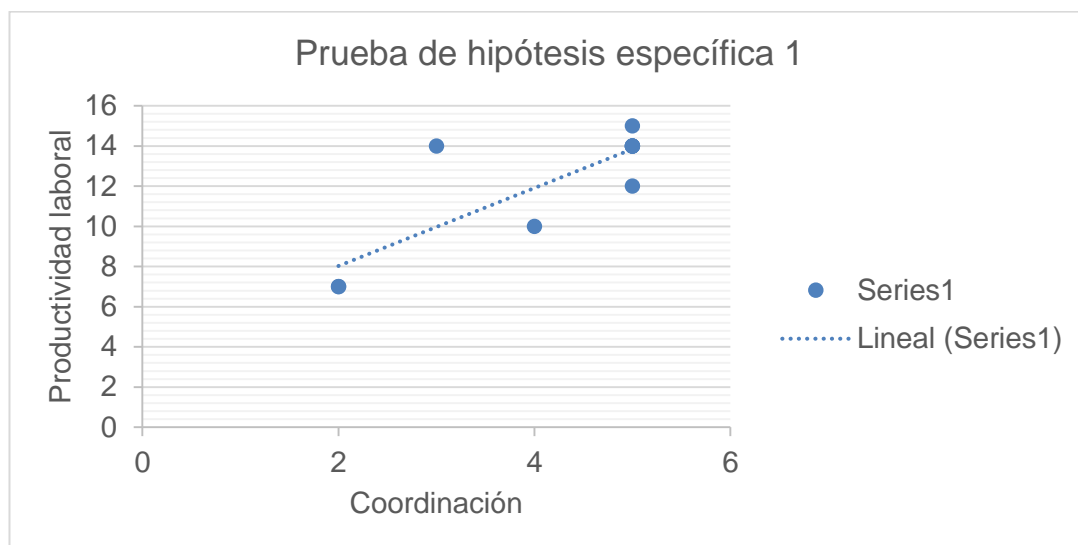
		Coordinación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,734*
		N	10
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,734*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y productividad laboral.
Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 10

Correlación entre coordinación y productividad laboral



Fuente: Tabla N° 10.

Elaboración: Los investigadores.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.016

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.016 \Rightarrow$ En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de coordinación de trabajo y productividad laboral, se obtuvo el p-valor= 0.016 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La coordinación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre coordinación de trabajo y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.734.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La comunicación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Hi: La comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 sujetos de investigación.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 11

Prueba de hipótesis específica 2

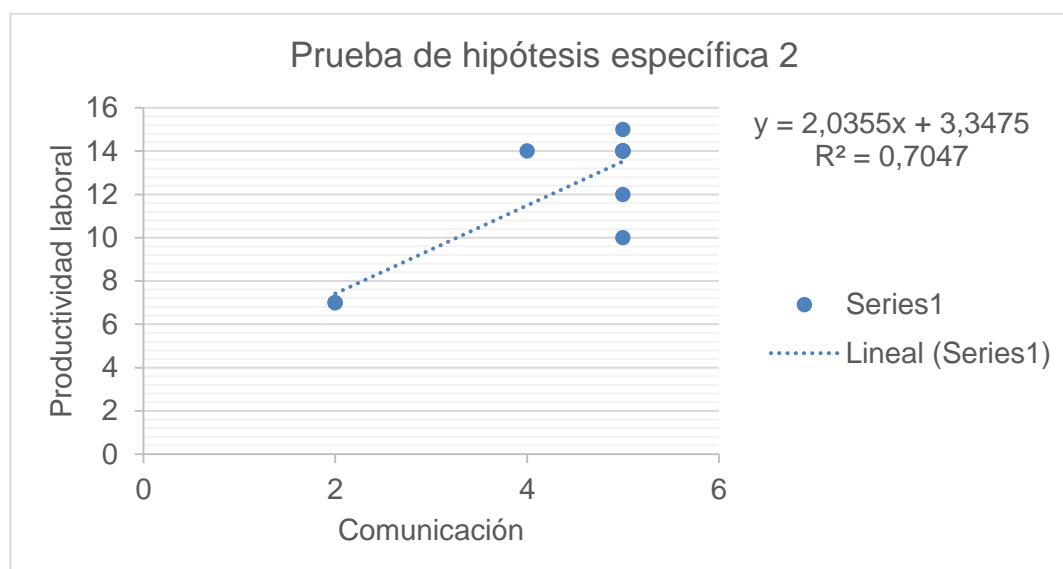
		Comunicación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,609
		N	10
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,609
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	10

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y productividad laboral.

Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 11

Correlación entre comunicación y productividad laboral



Fuente: Tabla N° 11.

Elaboración: Los investigadores.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.061

$\alpha=0.05 < p\text{-valor}= 0.061 \Rightarrow$ En consecuencia, se acepta la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de comunicación y productividad laboral, se obtuvo el p-valor= 0.061 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna, es decir “La comunicación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018”.

Podemos afirmar también, que no existen evidencias estadísticas que nos permitan demostrar la existencia de relación entre comunicación y la productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: La resolución de problemas no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Hi: La resolución de problemas se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 sujetos de investigación.

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 12

Prueba de hipótesis específica 3

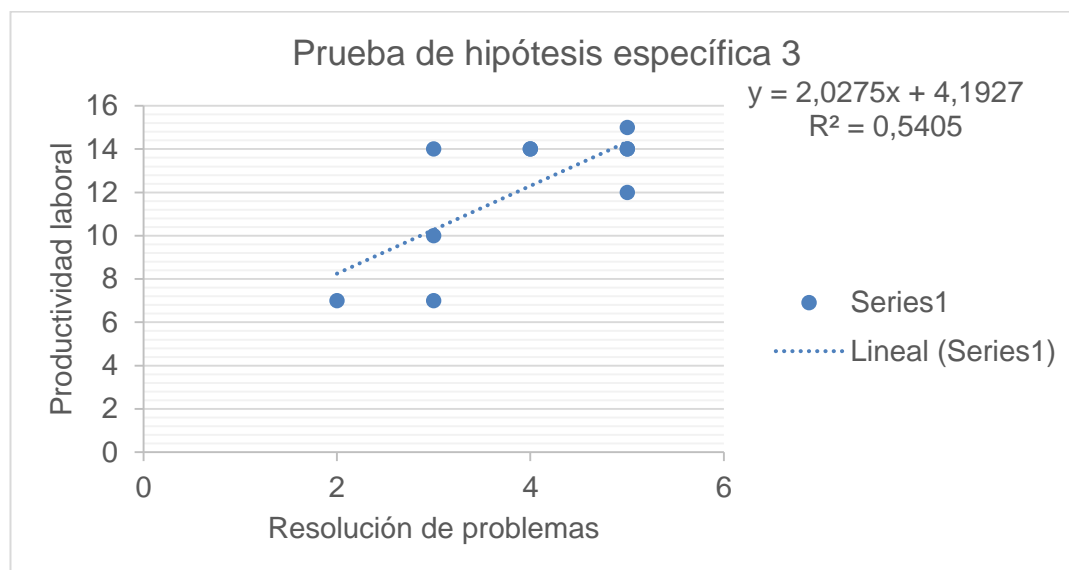
		Resolución de problemas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,038
		N	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,660*
		Sig. (bilateral)	,038
		N	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y productividad laboral.
Elaboración: Los investigadores.

Gráfico N° 12

Correlación entre resolución de problemas y productividad laboral



Fuente: Tabla N° 12.

Elaboración: Los investigadores.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.038

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.038 \Rightarrow$ En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de resolución de problemas y productividad laboral, se obtuvo el p-valor= 0.038 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “La resolución de problemas se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018”.

Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre resolución de problemas y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.660.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los docentes de la I.E. N°32399 Huamalíes 2018; estableciendo como hipótesis que existe relación significativa entre las variables en investigación.

Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de trabajo en equipo y productividad laboral, se obtuvo el p-valor= 0.033 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 Huamalíes 2018”; resultado que se refuerzan con la investigación de Fuentes (2012) donde refiere que las relaciones interpersonales influyen en la satisfacción de los trabajadores.

Respecto a la variable trabajo en equipo, en su dimensión comunicación Aplicado el cuestionario de medición de trabajo en equipo, respecto a la comunicación se encontró que el 20% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de comunicación en la institución, el 10% de docentes afirma que existe un nivel regular de comunicación en la institución estudiada y el 70% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de comunicación entre colegas de trabajo de la institución. Por tanto, la comunicación tiene un buen nivel.

En la dimensión resolución de problemas, se encontró que el 10% de los docentes encuestados declara que existe un mal nivel de resolución de problemas en la institución, el 50% de docentes afirma que existe un nivel regular de resolución de problemas en la institución estudiada y tan solo el 40% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se tiene un buen nivel de resolución de problemas. Por tanto, la resolución de problemas tiene un nivel regular.

Resultados que concuerdan con lo expuesto por Fuentes (2012) respecto a que los resultados eficientes y productivos son por tener un entorno agradable, materiales suficientes y reconocimiento de beneficios de Ley.

Respecto a la variable productividad laboral, en su dimensión satisfacción laboral, se encontró que ninguno de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo de satisfacción laboral en la institución, un importante 90% de docentes afirma que existe un nivel medio de satisfacción laboral en la institución estudiada y por último, tan solo el 10% de los docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que en dicha institución se cuenta con un alto nivel de satisfacción laboral. Por tanto, la satisfacción laboral tiene un nivel medio.

Respecto a la dimensión competencias, se encontró que tan solo el 10% de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo en las competencias docentes, el 30% de docentes afirma que existe un nivel medio de competencias docentes en la institución estudiada y por último, un importante 60% de docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que se cuenta con un alto nivel de competencias docentes. Por tanto, las competencias docentes tienen un alto nivel.

En su dimensión manejo de conflictos, se encontró que tan solo el 20% de los docentes encuestados declara que existe un nivel bajo manejo de conflictos, otro 20% de docentes afirma que existe un nivel medio de manejo de conflictos en la institución estudiada y por último, un importante 60% de docentes de la institución educativa N° 32399 de la provincia de Huamalíes, afirma que se cuenta con un alto nivel de manejo de conflictos. Por tanto, el manejo de conflictos tiene un alto nivel. Estos resultados corroboran lo expuesto por Gonzales (2015) quien sostiene que la buena relación entre compañeros se relaciona con la cooperación y el incremento de esfuerzos para la consecución de las aspiraciones institucionales.

Por lo expuesto, la presente investigación contribuye a un mejor conocimiento y comprensión de la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral; que sirve a la educación y la mejora de la calidad del aprendizaje, mediante el fortalecimiento de la coordinación, comunicación, resolución de problemas, satisfacción laboral, competencias y el manejo de conflictos en cualquier institución educativa.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32399, Huamalíes, 2018, debido a que el p-valor= 0.033 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.672.
- Se determinó que la coordinación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018, debido a que el p-valor= 0.016 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre coordinación de trabajo y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.734.
- Se estableció que la comunicación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018; debido a que el p-valor= 0.061 valor que es mayor al valor de significancia=0.05.
- Se estableció que La resolución de problemas se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399, Huamalíes, 2018; debido a que el p-valor= 0.038 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Podemos afirmar también, que existe una correlación positiva y considerable entre resolución de problemas y productividad laboral en la Institución Educativa N°32399, Huamalíes durante el año 2018. Afirmación que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación=0.660.

VI. RECOMENDACIONES

La Unidad de Gestión Educativa Local debe organizar encuentros de socialización para experiencias exitosas de instituciones educativas sobre trabajo en equipo y productividad laboral

Las direcciones de instituciones educativas deben promover y fortalecer de manera permanente el trabajo en equipo de los docentes, estudiantes y padres de familia; como estrategia para lograr mayor productividad laboral en la entidad que gestiona.

Los docentes deben practicar en forma permanente el trabajo en equipo, fortaleciendo la comunicación, coordinación y la resolución de conflictos entre colegas y promover su práctica en los estudiantes.

Los estudiantes deben participar en la práctica del trabajo en equipo para potenciar la calidad de sus aprendizajes y el logro de sus metas personales y familiares.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. Y Jáuregui, A. (1997). Trabajar con actitud positiva. *Cómo ser mejor todos los días*. México, D.F.: Árbol.
- Amory, A. (2007). Game object model version II: *a theoretical framework foreducational game development*. EducationalTechnologyResearch&
- Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Canteño, E. (2014). Gestión de la Calidad y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Huánuco 2014. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Huánuco.
- Caviedes, M. (1991). *Dinámicas de grupos*. (8° ed.) Bogotá: Indo – American pressService.
- Cuervo, M. (1992). *El trabajo en equipo y la sinergia*. Buenos Aires: Instituto FES de Liderazgo.
- FIEL (2002): “*PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y EMPRESAS*. Los engranajes del crecimiento.” Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL)
- Fisher, Franklin (1965): *Embodied Technical Change and the Existence of an Aggregate Capital Stock*. Review of Economic Studies 32: 263-88.
- Foss, M. F. (1963): *The Utilization of Capital Equipment: Post-war Compared with Pre-war*, Survey of Current Business 43
- Frank, Rodolfo (1977): *Costos y Administración de Maquinaria Agrícola*, Ed. Hemisferio Sur.

- Frank, Rodolfo (1995): *Introducción al Cálculo de Costos Agropecuarios*, Ed. El Ateneo.
- Gil, F., Rico, R. y Sanchez-Manzanares, M. (2008). *Eficacia de equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo*, vol29, 25-31.
- Gonzalez Roma, V. (2008). *La innovación en los equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo*, Enero-Abril, vol 29. (1), 32-40.
- Items. Análisis de Confiabilidad*. Materiales no publicados del Curso de Construcción de Pruebas. Especialidad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Journal of Applied Psychology, 92 (3). 628-638. Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal* (2° ed.). México: Trillas.
- Katzenbach, J. (Comp.). (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Barcelona: Granica. (81-102).
- Katzenbach, J. y Smith, D. (1993). *La Disciplina de los Equipos*.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial - Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (13ª Ed). México D.F.: McGraw-Hill.
- Leirman, W., Vandemeulebroeke, L., Baert, H., Callens, H. y Wildemmeersch, D. (1992). *La educación de adultos como proceso*. Lima: Asociación de publicaciones educativas TAREA.
- Meyer, C. (1994). *Cómo las mediciones correctas ayudan a los equipos a en*
- Katzenbach, J. (Comp.). (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Barcelona: Granica. (103-122).
- Nóblega, M, Peña, B. y Salas, M. (2006). *Guía Metodológica: Análisis de*

Pain, A. (2011). *Capacitación Laboral*. Serie Los Documentos 4 de la Carrera de Especialización de Posgrado.

Palomillo, M. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.

Repositorio.uigv.edu.pe/.../T_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOGÍA_09042526

Repositorio.upao.edu.pe/.../TESÍS%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20TERMINA por la Quintanilla Toro - 2015.

Reza, J. (1995). *Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones*. México D. F.: Panorama Editorial.

Robbins, H y Finley, M. (1999). *Por qué fallan los equipos*. Barcelona: Gránica.

Rodríguez, J. (2001). *Relaciones Humanas en la empresa*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

Vásquez, J. (2003). *Dirección eficaz de Pymes: autodiagnóstico y planeamiento estratégico y control de gestión*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.

- <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- <https://repository.unimilitar.edu.co/.../LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ>
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBET_O_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf
- <http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp>
- <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1308>

- URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/822>
- <https://es.scribd.com/.../TESIS-II-EMPOWERMENT-Y-EL-DESEMPENO-LABORAL>
- URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/603>
- <http://liderazgoamuata.wikispaces.com/El+liderazgo+transformacional>
- http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/administracion/calidadservicio_cliente.html
- http://www.slideshare.net/jcfdezmxvtas/trabajo_en_equipo-presentation-960207
- <http://www.sht.com.ar/archivo/productividad.htm>
- <http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/estrategia>.

ANEXOS

Huánuco, 27 de agosto del 2018

Señor:

.....
Asunto: Validación de Instrumentos

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para hacer de su conocimiento que en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención en Administración de la Educación, vengo realizando la investigación científica – pedagógica respecto al tema: **Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N° 32399 – Huamalíes 2018.**

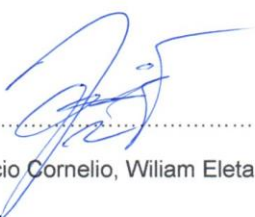
Como especialista en investigación científica- pedagógica con amplia experiencia en el tema de la docencia. Solicito su colaboración para que emita su opinión sobre los instrumentos de recolección de datos adjuntos, a fin de calcular indicadores de validez, calificando elemento por elemento a partir de sus puntuaciones con la respectiva escala de respuesta.

Mucho agradecer, pueda evaluar el referido documento, para ello adjunto lo siguiente:

- 1.- El Informe de validación, cuyo aspecto se servirá absolver.
- 2.- La matriz de consistencia (cuyo comportamiento se busca medir), y otros aspectos que puedan ilustrar el sentido de la investigación.

Agradezco a Ud. La atención a la presente, como también deseo expresarle la consideración más distinguida.

Atentamente;


.....
Br. Benancio Cornelio, Wiliam Eletanio

MATRIZ DE VALIDACION DE TRABAJO EN EQUIPO

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 - Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. TRABAJO EN EQUIPO EL trabajo en equipo es una expresión del hombre como "ser social" que tiene muchas manifestaciones como ser deportivas, económicas, políticas, educativas, culturales, etc.	D1. Coordinación	Sincronización con los otros miembros	¿Considera usted que la sincronización con los otros miembros de la Institución Educativa permite llevar a cabo los trabajos en equipo?			✓		✓		✓		✓		
		Cooperación intergrupala	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		
		Cooperación entre pares	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		
		Asignación de roles	¿Considera usted que la asignación de roles es un medio que facilita llevar a cabo el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		
		Confianza entre Compañeros	¿Considera usted que la confianza entre compañeros de trabajo facilita llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		
	D2. Comunicación	Interacción	¿Cree usted que la interacción entre colegas ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		
		Escucha	¿Cree usted que sabiendo escuchar la opiniones de los demás ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓		

		Asertividad	¿Cree usted que la asertividad ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Retroalimentación	¿Considera usted que retroalimentaciones un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Comprender	¿Considera usted que comprender el mensaje, facilita el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
	D ₃ - Resolución de Problemas	Relaciones Interpersonales	¿Cree usted que relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo del trabajos en equipo?			✓		✓		✓		✓	
		Planificación	¿Considera usted que la planificación de actividades que se vienen dando en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tienen relación con el trabajos en equipo?			✓		✓		✓		✓	
		Toma de Decisiones	¿Considera usted que la toma de decisiones que se dan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018” tiene relación con el trabajos en equipo?			✓		✓		✓		✓	
		Resolución de Conflictos	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo del trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Resultados	¿Considera usted que los resultados favorables favorece el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TRABAJO EN EQUIPO.

OBJETIVO: Recoger las opiniones de los docentes sobre el trabajo en equipo en la instituciones educativa N°32399 – Huamalies 2018.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32399 – HUAMALIES 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BOLAÑEZ, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Javier Mendoza Bolañez
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL La productividad laboral es la relación de insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.	D1 Satisfacción Laboral.	Motivación	¿Cree usted que motivación que se brinda en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relación con la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓			
		Actitud	¿Cree usted que la actitud que se expresa en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓			
		Entusiasmo	¿Cree usted que el entusiasmo que se muestra en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 favorece la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓			
		Cultura organizacional	¿Considera usted que la cultura organizacional de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓			
		Colaboración	¿Considera usted que la colaboración entre docentes de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 contribuye en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓			

	D ₂ . Competencias.	Características	¿Cree usted que las características intrínsecas que se manifiestan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			✓		✓		✓		✓	
		Personalidad	¿Considera usted que la personalidad de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Temperamento	¿Considera usted que el temperamento de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Conocimientos	¿Considera usted que los conocimientos que posee cada docente es un medio importante para productividad laboral de este I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
		Creatividad	¿Considera usted que la creatividad que posee cada docente es un medio importante para la productividad laboral de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			✓		✓		✓		✓	
	D ₃ . Manejo de Conflictos.	Liderazgo	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			✓		✓		✓		✓	
		Empatía	¿Cree usted que la empatía de los docentes en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de dicha Institución Educativa?			✓		✓		✓		✓	
		Relaciones Socioafectivas	Considera usted que las relaciones socioafectivas que se demuestra de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene importancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativas.			✓		✓		✓		✓	
		La Negociación	¿Considera usted que las estrategias de negociación que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 –			✓		✓		✓		✓	

			Huamales 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?											
		Persuasión	¿Considera usted que la persuasión que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 - Huamales 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			✓		✓		✓		✓		



Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: Recoger opiniones sobre la Productividad laboral en la I.E N° 32399 - Huamalies 2018

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. N° 32399 – HUAMALIES 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Bolarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE TRABAJO EN EQUIPO

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 - Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. TRABAJO EN EQUIPO EL trabajo en equipo es una expresión del hombre como "ser social" que tiene muchas manifestaciones como ser deportivas, económicas, políticas, educativas, culturales, etc.	D1. Coordinación	Sincronización con los otros miembros	¿Considera usted que la sincronización con los otros miembros de la Institución Educativa permite llevar a cabo los trabajos en equipo?			X		X		X		X		
		Cooperación intergrupala	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Cooperación entre pares	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Asignación de roles	¿Considera usted que la asignación de roles es un medio que facilita llevar a cabo el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Confianza entre Compañeros	¿Considera usted que la confianza entre compañeros de trabajo facilita llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	D2. Comunicación	Interacción	¿Cree usted que la interacción entre colegas ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Escucha	¿Cree usted que sabiendo escuchar la opiniones de los demás ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		

D ₁ - Resolución de Problemas	Asertividad	¿Cree usted que la asertividad ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Retroalimentación	¿Considera usted que retroalimentaciones un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Comprender	¿Considera usted que comprender el mensaje facilita el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	¿Cree usted que relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo del trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Planificación	¿Considera usted que la planificación de actividades que se vienen dando en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tienen relación con el trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Toma de Decisiones	¿Considera usted que la toma de decisiones que se dan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018" tiene relación con el trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Resolución de Conflictos	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo del trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Resultados	¿Considera usted que los resultados favorables favorece el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TRABAJO EN EQUIPO.

OBJETIVO: Recoger las opiniones de los docentes sobre el trabajo en equipo en la instituciones educativa N°32399 – Huamalies 2018.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32399 – HUAMALIES 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Briza Cegario M.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<i>17-15</i>	14-12	11-08	08-00

[Handwritten signature]
.....

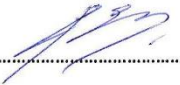
MATRIZ DE VALIDACION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL La productividad laboral es la relación de insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.	D1 Satisfacción Laboral.	Motivación	¿Cree usted que motivación que se brinda en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relación con la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Actitud	¿Cree usted que la actitud que se expresa en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Entusiasmo	¿Cree usted que el entusiasmo que se muestra en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 favorece la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Cultura organizacional	¿Considera usted que la cultura organizacional de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Colaboración	¿Considera usted que la colaboración entre docentes de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 contribuye en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		

D ₂ Competencias.	Características	¿Cree usted que las características intrínsecas que se manifiestan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X	
	Personalidad	¿Considera usted que la personalidad de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Temperamento	¿Considera usted que el temperamento de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Conocimientos	¿Considera usted que los conocimientos que posee cada docente es un medio importante para productividad laboral de este I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Creatividad	¿Considera usted que la creatividad que posee cada docente es un medio importante para la productividad laboral de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
D ₃ Manejo de Conflictos.	Liderazgo	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X	
	Empatía	¿Cree usted que la empatía de los docentes en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X	
	Relaciones Socioafectivas	Considera usted que las relaciones socioafectivas que se demuestra de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene importancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativas.			X		X		X		X	
	La Negociación	¿Considera usted que las estrategias de negociación que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 –			X		X		X		X	

			Huamafies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?												
		Persuasión	¿Considera usted que la persuasión que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamafies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X			



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL

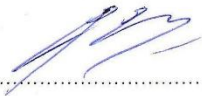
OBJETIVO: Recoger opiniones sobre la Productividad laboral en la I.E N° 32399 - Huamalies 2018

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. N° 32399 – HUAMALIES 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja, Evaristo H.*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


.....

MATRIZ DE VALIDACION DE TRABAJO EN EQUIPO

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 - Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. TRABAJO EN EQUIPO EL trabajo en equipo es una expresión del hombre como "ser social" que tiene muchas manifestaciones como ser deportivas, económicas, políticas, educativas, culturales, etc.	D1. Coordinación	Sincronización con los otros miembros	¿Considera usted que la sincronización con los otros miembros de la Institución Educativa permite llevar a cabo los trabajos en equipo?			X		X		X		X		
		Cooperación intergrupala	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Cooperación entre pares	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Asignación de roles	¿Considera usted que la asignación de roles es un medio que facilita llevar a cabo el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Confianza entre Compañeros	¿Considera usted que la confianza entre compañeros de trabajo facilita llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	D2. Comunicación	Interacción	¿Cree usted que la interacción entre colegas ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
		Escucha	¿Cree usted que sabiendo escuchar la opiniones de los demás ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		

D.- Resolución de Problemas	Asertividad	¿Cree usted que la asertividad ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Retrealimentación	¿Considera usted que retroalimentaciones un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Comprender	¿Considera usted que comprender el mensaje facilita el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	¿Cree usted que relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo del trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Planificación	¿Considera usted que la planificación de actividades que se vienen dando en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tienen relación con el trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Toma de Decisiones	¿Considera usted que la toma de decisiones que se dan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relación con el trabajos en equipo?			X		X		X		X		
	Resolución de Conflictos	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo del trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		
	Resultados	¿Considera usted que los resultados favorables favorece el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X		


 Dr. Ageleo Justiniano Hacto
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TRABAJO EN EQUIPO.

OBJETIVO: Recoger las opiniones de los docentes sobre el trabajo en equipo en la instituciones educativa N°32399 – Huamalies 2018.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32399 – HUAMALIES 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justiniano Tucto, Ageleo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título: Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 Huamalies 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL La productividad laboral es la relación de insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.	D1 Satisfacción Laboral.	Motivación	¿Cree usted que motivación que se brinda en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relación con la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Actitud	¿Cree usted que la actitud que se expresa en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Entusiasmo	¿Cree usted que el entusiasmo que se muestra en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 favorece la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Cultura organizacional	¿Considera usted que la cultura organizacional de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		
		Colaboración	¿Considera usted que la colaboración entre docentes de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 contribuye en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X		

D.- Competencias.	Características	¿Cree usted que las características intrínsecas que se manifiestan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?			X		X		X		X	
	Personalidad	¿Considera usted que la personalidad de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Temperamento	¿Considera usted que el temperamento de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Conocimientos	¿Considera usted que los conocimientos que posee cada docente es un medio importante para productividad laboral de este I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
	Creatividad	¿Considera usted que la creatividad que posee cada docente es un medio importante para la productividad laboral de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?			X		X		X		X	
D.- Manejo de Conflictos.	Liderazgo	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X	
	Empatía	¿Cree usted que la empatía de los docentes en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X	
	Relaciones Socioafectivas	Considera usted que las relaciones socioafectivas que se demuestra de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene importancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativas.			X		X		X		X	
	La Negociación	¿Considera usted que las estrategias de negociación que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 –			X		X		X		X	

			huamales 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?												
		Persuasión	¿Considera usted que la persuasión que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamales 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?			X		X		X		X			


 De: Armando Justiniano
 DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: Recoger opiniones sobre la Productividad laboral en la I.E N° 32399 - Huamalies 2018

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E. N° 32399 – HUAMALIES 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Justiniano Tucto, Ageleo*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


De Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título : Trabajo en equipo y la productividad laboral en la I.E. N°32399 - Huamalíes 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO
<p>General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona la coordinación con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>3. ¿De qué manera se relaciona la resolución de problemas con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. Establecer la relación entre la comunicación y la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>2. Determinar la relación entre la coordinación con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>3. Establecer la relación de la resolución de problema con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p>	<p>General:</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. La comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>2. La coordinación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>3. La resolución de problemas se relaciona significativamente con la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p>	<p>Variable De estudio 1</p> <p>“TRABAJO EN EQUIPO”</p>	COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Sincronización con los otros miembros. Cooperación intergrupala. Cooperación entre pares Asignación de roles Confianza entre compañeros. 	<p>El presente proyecto de investigación corresponde al diseño no experimental, correlacional, por que describe entre la variable</p> <p>1 “trabajo en equipo”</p> <p>2 “productividad laboral”.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población y muestra: La población, objeto de estudio está por 24 docentes, de la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?</p> <p>Muestra: 10 docentes de Primaria. Se escogió como unidad de análisis a la Institución Educativa N°32399 – Huamalíes 2018?, por conveniencia del investigador,</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Medidas de tendencia central</p> <p>a)Tabla de distribución de Frecuencia.</p> <p>b)Indicadores de tendencia central: Media aritmética Moda y medición.</p> <p>c)Prueba de hipótesis</p>
				COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Interacción. escucha Asertividad Retroalimentación Comprensión. 			
				RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales. Planificación toma de decisiones. Resolución de conflictos. Resultados 			
			<p>Variable de estudio 2</p> <p>“PRODUCTIVIDAD LABORAL”</p>	SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Actitud Entusiasmo Cultura organizacional Colaboración. 			
				COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> Características intrínsecas Personalidad Temperamento conocimientos. Creatividad. 			
				MANEJO DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Empatía Relaciones socioafectivas. La negociación Persuasión. 			
					<p>Notación:</p> <p>X_i : V de estudio 1 “Trabajo en equipo”</p> <p>Y_i : V de estudio 2 “productividad laboral”</p> <p>r: relación de variables</p>			

Anexo N°

Constancia de autorización

El director de la Institución Educativa N°32399 del distrito Quiprán, provincia de Huamalies y región de Huánuco suscribe.

Autoriza:

A los estudiantes Bach. Ulises Fernando Arroyo Quispe y Bach. Wiliam Eletanio Benancio Cornelio del Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes realizarán el día 20 de agosto del 2018, la encuesta de un trabajo de investigación con los 10 docentes del nivel primario, para lo cual se les brindará las facilidades y comodidades para cumplir con sus objetivos.

Dado en la dirección de la Institución para su aplicación de su petición.

Quiprán, 21 de agosto del 2018



Lenin Eddis Jaimes Gamboa
Directora

CUESTIONARIO N° 01

Estimado trabajador, se viene realizando el trabajo de investigación titulado Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018, a continuación Ud. encontrará varias preguntas relacionadas a la primera variable de estudio TRABAJO EN EQUIPO, interrogante a las cuales debe responderlas con toda veracidad, marcando con una (x) en el recuadro correspondiente. Le agradeceremos anticipadamente por su gentil colaboración.

1. ¿Considera usted que la sincronización con los otros miembros de la Institución Educativa permite llevar a cabo los trabajos en equipo?

SÍ

NO

2. ¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

3. ¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

4. ¿Considera usted que la asignación de roles es un medio que facilita llevar a cabo el trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

5. ¿Considera usted que la confianza entre compañeros de trabajo facilita llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

6. ¿Cree usted que la interacción entre colegas ayuda a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

7. ¿Cree usted que sabiendo escuchar la opiniones de los demás ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

8. ¿Cree usted que la asertividad ayudaría a mejorar el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018”?

SÍ

NO

9. ¿Considera usted que retroalimentaciones un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

10. ¿Considera usted que comprender el mensaje facilita el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

11. ¿Cree usted que relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo del trabajos en equipo?

SÍ

NO

12. ¿Considera usted que la planificación de actividades que se vienen dando en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tienen relación con el trabajos en equipo?

SÍ

NO

13. ¿Considera usted que la toma de decisiones que se dan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018” tiene relación con el trabajos en equipo?

SÍ

NO

14. ¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo del trabajos en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

15. ¿Considera usted que los resultados favorables favorece el trabajo en equipo en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

Gracias por su cooperación

CUESTIONARIO N° 02

Estimado trabajador, se viene realizando el trabajo de investigación titulado Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018, a continuación Ud. encontrará varias preguntas relacionadas a la segunda variable de estudio PRODUCTIVIDAD LABORAL, interrogante a las cuales debe responderlas con toda veracidad, marcando con una (x) en el recuadro correspondiente. Le agradeceremos anticipadamente por su gentil colaboración.

1. ¿Cree usted que motivación que se brinda en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relación con la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

2. ¿Cree usted que la actitud que se expresa en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

3. ¿Cree usted que el entusiasmo que se muestra en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 favorece la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

4. ¿Considera usted que la cultura organizacional de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

5. ¿Considera usted que la colaboración entre docentes de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 contribuye en la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

6. ¿Cree usted que las características intrínsecas que se manifiestan en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha institución?

SÍ

NO

7. ¿Considera usted que la personalidad de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

8. ¿Considera usted que el temperamento de cada docente tiene relación con la productividad laboral de este en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

9. ¿Considera usted que los conocimientos que posee cada docente es un Medio importante para productividad laboral de este I.E. N° 32399 Huamalies 2018?

SÍ

NO

10. ¿Considera usted que la creatividad que posee cada docente es un medio importante para la productividad laboral de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018?

SÍ

NO

11. ¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?

SÍ

NO

12. ¿Cree usted que la empatía de los docentes en la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral de dicha Institución Educativa?

SÍ

NO

13. ¿Considera usted que las relaciones socioafectivas que se demuestra de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene importancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?

SÍ

NO

14. ¿Considera usted que las estrategias de negociación que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?

SÍ

NO

15. ¿Considera usted que la persuasión que utilizan los miembros de la I.E. N° 32399 – Huamalies 2018 tiene relevancia en la productividad laboral de los docentes de dicha Institución Educativa?

SÍ

NO

ENCUESTA 02



