



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas
rurales de Piura, 2022

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

AUTORA:

Carrasco Ramirez, Karla Viviana (orcid.org/0000-0001-9967-5371)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Victor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación primero a Dios por darme la oportunidad de vivir cada sin merecerlo, a mi mama Tila que desde el cielo siempre está cuidándome y dándome esas palabras de aliento para seguir adelante sin temor a fallar, a mi hija Rafaela por su apoyo y dedicación y a todos mis familiares por su apoyo moral incondicional para culminar mis estudios de maestría los cuales desarrollaran mis competencias profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por ofertar este programa de maestría en la filial Piura.

A mi asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por orientarme para terminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	16
Tabla 2 Distribución de la muestra.	16
Tabla 3 Confiabilidad de instrumentos	18
Tabla 4 Nivel de trabajo en equipo y clima organizacional	20
Tabla 5 Nivel de Trabajo en equipo y Significación de la tarea	21
Tabla 6 Nivel de Trabajo en equipo y Beneficios económicos.....	22
Tabla 7 Nivel de Trabajo en equipo y Condiciones de trabajo.....	23
Tabla 8 Nivel de Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales	24
Tabla 9 Resultados de las pruebas de normalidad.....	25
Tabla 10 Correlación de trabajo en equipo y satisfacción laboral	26
Tabla 11 Correlación de trabajo en equipo y significación de la tarea	27
Tabla 12 Correlación de trabajo en equipo y beneficios económicos	28
Tabla 13 Correlación de trabajo en equipo y condiciones de trabajo.....	29
Tabla 14 Correlación de trabajo en equipo y relaciones interpersonales.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	14
---	----

Resumen

El presente estudio proyectó establecer la correlación significativa entre el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura 2022. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el tipo de diseño descriptivo-correlacional. Además, se empleó un cuestionario válido y confiable por cada variable, en una muestra de 103 docentes. Los resultados logrados revelaron que predominó el nivel alto con un 68.9% de trabajo en equipo y nivel medio de la satisfacción laboral. Además, los resultados inferenciales mostraron un Rho de Spearman de 0,145. Al ser el valor de Sig = 0,143 > 0,05; se concluye que no existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, lo que permitió aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación, y así mismo se obtuvieron valores de Rho = 0.159; 0,072; 0,241* y 0,101 entre el trabajo en equipo con las dimensiones: significación de la tarea, beneficios económicos, condiciones de trabajo y relaciones Interpersonales de la variable satisfacción laboral.

Palabras clave: Trabajo en equipo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo.

Abstract

The present study projected to establish the significant correlation between teamwork and job satisfaction in rural educational institutions in Piura 2022. It was developed under the quantitative approach and the type of descriptive-correlational design. In addition, a valid and reliable questionnaire was used for each variable, in a sample of 103 teachers. The results achieved revealed that the high level predominated with 68.9% of teamwork and a medium level of job satisfaction. In addition, the inferential results showed a Spearman's Rho of 0.145. Since the value of Sig = 0.143 > 0.05; It is concluded that there is no significant correlation between teamwork and job satisfaction, which allowed accepting the null hypothesis and rejecting the research hypothesis, and also Rho values = 0.159 were obtained; 0.072; 0.241* and 0.101 between teamwork with the dimensions: significance of the task, economic benefits, working conditions and interpersonal relationships of the job satisfaction variable.

Keywords: Teamwork, job satisfaction, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Puentes (2016) indica que se estudió a 54 trabajadores del departamento administrativo del Municipio de Garzón-Huila, Colombia, de los cuales resultó que 25% son estables y el 75% contratados. Concluyó que el problema de las instituciones existentes es la confusión en el trabajo en equipo y la falta de motivación para alcanzar las metas, y el mayor obstáculo es el individuo, el trabajo en equipo en las organizaciones hoy en día es caótico y carente, de manera que el obstáculo principal se encuentra en cada empleado. Un estudio de 2015 en Ambato - Ecuador, evidencia como un trabajo en equipo inadecuado conduce a operaciones incompletas y usuarios insatisfechos, asimismo surgen dificultades en términos de integración, interacción y organización entre los miembros de los equipos de trabajo establecidos en la organización, para realizar distintas actividades. Esto también se considera demasiado bajo (Muela Proaño, 2015).

Empresas & Management (2019) en su investigación, la capacidad de equilibrar el trabajo y el ocio es parte integral de la receta de la satisfacción laboral. El salario que aprecian los maestros de los centros educativos rurales es una medida de la satisfacción laboral que debe discutirse antes de la contratación, de igual manera variables iguales al trabajo en equipo, además del liderazgo y la comunicación tienen un mayor impacto en el resultado del trabajo.

Según los análisis de la investigación de Ochoa (2020) indican que la mayoría de los maestros no trabajan en equipo en un rango del 85%, es por ello que todas las instituciones exitosas deben contar con un equipo de profesionales y tecnólogos capacitados, todo ello con disposición para trabajar en equipo para alcanzar las metas organizacionales. Aguilar (2018) señala que, en una investigación a socios comerciales en empresas mexicanas, el 56 % de las personas encuestadas indicó que el ámbito laboral en su lugar de trabajo va de regular a malo, y de igual manera el 43% indicó que le gustaría cambiar de trabajo; el motivo de la gran insatisfacción es que trabajan más de 50 horas a la semana.

A nivel nacional, en una investigación realizada en una institución educativa en Villa María - El Triunfo de la provincia de Lima arrojó como resultado el 42,7 % del total de maestros tiene un nivel bajo de trabajo en equipo y el 41,3 % tiene un nivel

normal de trabajo en equipo (Tanta, 2018). Estos hallazgos muestran que solo el 16% de los maestros logró un alto nivel de trabajo en equipo. En nuestro país, pocos socios de negocios hoteleros trabajan más de 8 horas diarias a la semana y en algunos casos no tienen ninguna motivación económica para trabajar horas extras, lo que demuestra que muchos de ellos trabajan por necesidades económicas y no porque les gusta su trabajo.

En instituciones educativas rurales de Piura, 2022, se evidencia que más del 50% de los empleados se enfrentan regularmente al trabajo en equipo, de igual manera el 56% de los trabajadores tienen una satisfacción laboral normal, por lo que podemos decir que las variables estudiadas muestran dependencia. El problema general se expresó con la sucesiva pregunta: ¿Cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?

En cuanto a los problemas específicos se diseñaron de la consiguiente forma: PE1 ¿Cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE2 ¿Cómo está correlacionado el trabajo en equipo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE3 ¿Cómo está correlacionado el trabajo en equipo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE4 ¿Cómo está correlacionado el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?

El trabajo de investigación se justificó de manera teórica, ya que aporta nuevos conocimientos y una base teórica sustentada en la “Teoría de los Roles de Meredith Belbin”, la “Teoría del Clima organizacional de Likert” y la “Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo”. Tiene justificación práctica, ya que determina el grado de correlación entre ellas y evalúa los estándares de valoración de las variables. Tiene una justificación metodológica, ya que proporciona nuevas herramientas válidas y fiables que permiten que otros investigadores lo adopten y apliquen en otros contextos. Proporciona justificación social, ya que beneficia a las instituciones educativas rurales de Piura. Además, la aportación de este estudio favorece a la corporación acreditada, ya que se anunciará en el repositorio universitario, a pericia para nuevas investigaciones.

En cuanto al objetivo general planteado: Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. Los objetivos específicos que se formularon son: 1. Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; 2. Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; 3. Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; 4. Establecer la correlación entre el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Hipótesis general se determinó de la consiguiente manera: H_i : El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. H_o : El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Las hipótesis específicas desarrolladas fueron las siguientes: H_1 : El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. H_2 : El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. H_3 : El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. H_4 : El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se desarrollará el marco teórico tomando en cuenta distintos antecedentes internacionales:

Teniendo en cuenta el supuesto de Castillo (2020) efectuó un estudio sobre el trabajo en equipo para explicarlo como propósito de analizar los aprendizajes obtenidos por los maestros; por lo tanto, cualquier formación planificada por los docentes ayuda a fortalecer su trabajo profesional individual; contribuye a desenvolver y optimar la cohesión del equipo, y permite la resolución inteligente de problemas prácticos en entornos a su tarea. Igualmente, (Ayoví, 2019) efectuó una investigación basada en el trabajo en equipo y concluyó que corresponder a un grupo de trabajo está vinculado de forma directa con el desempeño general de un grupo en específico y otorga un horizonte de conocimiento adecuado perteneciendo y sienten parte de un grupo. Completan la tarea y se les permite superar los sentimientos de agresión, apatía y hostilidad que crean obstáculos a la cooperación.

(Duran, García, Paz, & Boscán, 2021) la satisfacción laboral constituye un elemento psicosocial que puede incidir, incluso con respecto a la eficacia de vida de los servidores, asociada a una valoración intrínseca y extrínseca que involucra a los empleados y a las entidades, por ello se postula que los logros o fracasos se deben en cierto modo a los sujetos que llevan a cabo las acciones, desde la alta gerencia o en la parte operativa de la institución, asumiendo que los trabajadores en la medida que se encuentren satisfechos o no con lo que hacen muestran predisposiciones de agrado o rechazo hacia las labores que realizan, que trastoca la vida familiar y en el contexto social, destacando que la complacencia en las labores conlleva a la prosperidad de los seres humanos, en la que el trabajo es un elemento significativo de la subsistencia humana.

Delgado et al. (2021) manifiestan que la demasiada exigencia laboral puede generar colofones indeseados en el bienestar del servidor, con incidencia desfavorable en el desenvolvimiento, considerando que el papel de labores no se puede incrementar produciendo malestar y desagrado en su despliegue, aun cuando juega un rol protagónico el nivel de inteligencia emocional, puesto que

aquellos colaboradores que la ostentan en un estándar aceptable se muestran más proclives a presentar excelentes índices de complacencia en el centro de labores, porque son capaces de regular las propias emociones y las de los demás, en contravención con los que no poseen, que agrava el nivel de frustración en desmedro del grado de satisfacción laboral, más si las tareas encomendadas deben ofrecer respuesta a excesivas cargas laborales vinculadas con las exigencias de la entidad, que se traduzcan en hechos, por los cuales, los trabajadores se perciban aquejados de agotamiento, experimenten sensaciones de insuficiencia y desagrado laboral, ausentismo, peticiones de rotación, situaciones que, sin duda, constituyen manifestaciones de insatisfacción laboral.

En un estudio de Ecuador, (Peñañiel, 2020) se propuso establecer la relación entre productividad laboral y el trabajo en equipo en la institución educativa "Enrique Gil Gilbert", 2020. En resumen, vale la pena señalar la correlación estimada en el coeficiente r de Pearson parejo una Sig. = 0,000 < 0.01 hallazgos que aportan un valor recíproco de correlación obtenido asociando la productividad laboral y el trabajo en equipo resultó alta. Asimismo, la r de Pearson parejo a 0,712** y una Sig. = 0,000 < 0.01 deducciones no paramétricos que manifiestan la correlación entre la dimensión satisfacción laboral y las variantes trabajo en equipo.

Por otro lado, García Gallego & Sierra Trujillo (2020) afirman como en Medellín - Colombia, a 3 de cada 10 participantes les cuesta controlar su comportamiento al momento de gestionar el trabajo en equipo, mientras que los gerentes necesitan el trabajo en equipo para controlar la colaboración, no hay que asociar esta noción con el área de administración en ventas, pues es erróneo, porque la eficacia de los servicios que manifiestan las instituciones públicas es el resultado de la orientación al derecho a la educación y por ello será ampliamente valorada.

Ochoa Jiménez (2021) cuyo título de estudio fue Clima organizacional y trabajo en equipo en el Centro Educativo "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. Se desarrolló teniendo como base los métodos cuantitativos y un diseño descriptivo correlacional. Para cada variable, se administraron preguntas válidas y confiables para una muestra de 39 maestros seleccionados de 87 sujetos a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Estos hallazgos mostraron que el nivel alto dominó como en la variable clima organizacional así mismo la variable trabajo en equipo,

alcanzando un 84,6%. Se concluyó que los dos resultados se complementan y muestran la relación entre la variable y su habilidad dominante. Se tiene verificado que consta una correlación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en consecuencia evidenciamos una correlación estadísticamente significativa.

Melitón (2021) realizó un estudio sobre los beneficios y ventajas de promover el trabajo en equipo y encontró que la mayoría de los docentes colabora regularmente, pero un grupo pequeño considera que la colaboración es positiva. Tomando los hallazgos como el origen de este estudio, se puede decir que la calificación de los docentes es baja.

Duche et al (2019) el estudio basado en el compromiso institucional y la satisfacción laboral en las condiciones laborales maestros universitarios en los centros educativos ha cobrado cada vez mayor importancia y prioridad dentro del asunto de acreditación de la calidad de educación, donde las gestiones y la psicología organizacional juegan un papel mediador entre el ambiente laboral y desarrollo institucional. La meta principal en este trabajo fue determinar el grado de compromiso institucional y satisfacción laboral entre maestros universitarios de pregrado y establecer si existe una relación entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Los hallazgos que se obtuvieron comprueban la existencia de una correlación positiva o negativa entre el compromiso institucional y la satisfacción laboral según el tipo de forma jurídica y gestión institucional.

En el Perú fue realizada una tesis por (Palacios, 2021) El trabajo planifico el siguiente propósito comprobar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los maestros del centro educativo Juan Guerrero Quimper, 2021. Los métodos utilizados son cuantitativos, de tipo básico, diseño no experimental. La población censal se basa en 78 maestros y el cuestionario estándar es de dos variables de Palma (2005). El resultado obtenido fue que el clima laboral estaba fuertemente relacionado con la satisfacción laboral (Rho 0.620, p-valor 0.000). En otras palabras, cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mayor será la satisfacción laboral.

Galarza Zarate (2020) realizó una investigación cuantitativa en Lima - Perú titulado "Comunicación efectiva y trabajo en equipo entre alumnos de un centro educativo de San Juan de Lurigancho, 2020". El propósito del estudio fue comprobar el nivel de comunicación efectiva y trabajo en equipo entre los alumnos de tercer y cuarto año del IECBJ-SJL en el 2020. Considerando una muestra y población de 105 y 83 alumnos de 3ro y 4to grado del nivel secundario. En cuanto al trabajo en equipo se determinó que el 1,20% de los alumnos se encontraban en un nivel bajo, el 37,35% en un nivel medio y el 61,45% en un nivel alto. El año 2020 se encontró que la comunicación efectiva está muy relacionada con el trabajo en equipo entre los alumnos de la I.E "Casa Blanca de Jesús" de la provincia de San Juan de Lurigancho en Lima - Perú.

Miranda Guevara (2018) elabora una tesis titulada: Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los maestros de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, el resultado de este estudio fue que a los maestros les falta compromiso con la institución, también que tienen dificultades al comunicarse y en trabajar en equipo. El método empleado fue cuantitativo, una relación de causalidad basada en un enfoque hipotético-deductivo, la población constó de 409 maestros de siete facultades de la universidad, y la muestra se conformó de manera similar entre 216 maestros, la técnica empleada fue la encuesta, la herramienta fue un cuestionario, y por último se concluyó que la comunicación interna y el trabajo en equipo inciden en el compromiso organizacional en maestros en dicha institución.

(Carrión Colchado, 2018) publicó otro trabajo cuantitativo en Perú sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad del distrito de Zaña, Distrito de Lambayeque, 2018, en el cual se midió las siguientes dimensiones: autorrealización, comunicación, condiciones de trabajo, participación y control laboral se midieron con un diseño descriptivo entre 30 trabajadores entrevistados con un puntaje de correlación de 0.57. Como conclusión lograron una correlación moderada positiva.

Por consiguientemente, Cueto Pérez (2019) con título: Desempeño y satisfacción laboral de los profesores de un plantel educativo público, 2018. Presenta la investigación que demuestra la relación entre el desempeño y la satisfacción laboral

de los maestros de un centro educativo público en 2018. Método de investigación es de tipo cuantitativa, sustantivo o de base utilizando un diseño de correlación descriptivo y método de deducción hipotética, utilizando como muestra un centro educativo público. La técnica que se utiliza para recolectar información relevante fue la encuesta, las herramientas utilizadas son: encuesta de desempeño laboral y cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados son los siguientes: Existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional a nivel total y por las dimensiones del proceso de aprendizaje, formación profesional, participación en el centro educativo y comunidad docente.

El estudio de Távora-Ma-San (2015) grado de satisfacción laboral de los directores de los centros educativos relacionados con los programas de educación básica en la educación rural de Fe y Alegría N°48. El propósito del estudio actual es determinar el nivel de satisfacción laboral de directores de los centros educativos relacionados con los programas de educación básica en la educación rural de Fe y Alegría N°48, mediante un estudio exploratorio, descriptivo- correlacional; para lo cual se realizó de forma secreta a 25 directivos un cuestionario de satisfacción laboral compuesto por 35 ítems como una herramienta determinada por ocho dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral a través del proceso estadístico. Las ocho dimensiones que se evaluaron indican el éxito del modelo de gestión y respaldan la capacidad del equipo para mantener altos niveles de motivación intrínseca de los gerentes a pesar de las limitaciones de las zonas rurales, lo que resulta en una alta satisfacción laboral.

Un modelo teórico de la variable trabajo en equipo: “Efectividad del grupo” de Mendoza y Martínez (2014) donde se mencionan a continuación los siguientes aportes: Productividad del trabajo en equipo. El modelo de efectividad del grupo de emociones que se hallan en relación con la capacidad de la persona para ajustar su trabajo y que entiende el proceso denominado en equipo. Estos procesos pueden interferir con los resultados alcanzados por el equipo. Como teoría específica, Malpica, Rossel y Hoffmann (2014) han discutido los “equipos de trabajo de alto rendimiento”; que hace referencia a la manera en la que se aborda el grupo de trabajo con la pertinencia y la retroalimentación satisfecha en la calificación y calidad de los comentarios y cómo se realiza el trabajo en grupo.

En cuanto a la definición del concepto de grupo de trabajo, (Ayoví, 2019) lo percibe como una posición científica y señala que es una actividad encaminada al desarrollo de cada miembro individual de la empresa. El trabajo en equipo es, por tanto, una colaboración entre los miembros de un departamento o área de trabajo donde las metas y objetivos compartidos son esenciales (Espinoza De La Cruz, 2019). Según Ortega & Manzanares (2017) el trabajo en equipo se define como la forma especial de correspondencia empleado-colega en la que conviven las cualidades de las personas con talento. De esta forma, se logran beneficios institucionales en la implementación de la organización, especialmente en términos de alta calidad. El trabajo en equipo es parte de la estrategia de la escuela (Palomo Vadillo, 2017).

Desde otro punto de vista, Herrera et al. (2017) lo define como una forma específica de organizar un conjunto de tareas en la escuela y gestionar diferentes estrategias para lograr una meta en común. Respecto al concepto, diríamos que el trabajo en equipo es un grupo de personas que organizan sus energías y contribuyen con sus opiniones. Comprender la dinámica de los grupos de trabajo, especialmente su comportamiento, es especialmente importante para los directivos y quienes dirigen las instituciones. Sanabria & Castañeda (2016) afirma que se trata de un equipo que trabaja de un modo determinado, arraigado en el trabajo en equipo. Rando (2017) expresa las habilidades de las personas que se complementan en su trabajo con objetivos comunes, estándares profesionales y un enfoque organizado y son corresponsables de alcanzar el éxito.

(Robbins, 2018) argumenta que los equipos de diez a quince empleados realizan actividades estrechamente relacionadas y realizan múltiples tareas según lo determinen sus superiores. Sin embargo, la investigación sobre la eficacia de los grupos de trabajo autónomos no perennemente ha sido confortadora. Varios estudios han demostrado que la efectividad de los grupos independientes depende más o menos de cómo se recompensa al grupo para motivar el comportamiento. Algunos estudios han demostrado que cuando están en conflicto, son ineficaces. Cuando surgen discrepancias, los colaboradores constantemente renuncian a colaborar para luchan por el poder, por lo tanto, se apunta a un desempeño deficiente del equipo. Pero otros estudios han demostrado que también hay

participantes que expresan con valentía sus sentimientos, lo que en algunos casos genera malestar y conflictos en la organización, y estos casos también ayudan a integrarse mejor en el colectivo.

En un día de trabajo, es importante organizar un conjunto de sesiones informativas que se diferencian por nivel organizacional y se utilizan para implementar actividades específicas. Se toman dimensiones para medir el trabajo en equipo. El primero es la comunicación (Solorzano, 2018) que indica que es un proceso de transferencia de conocimientos, y también es importante establecer hábitos como la autonomía, que es la clave para el desarrollo de buenas relaciones entre el director, docentes y los alumnos. Asanza (2022) afirmó que cuando los docentes se comunican asertivamente, aumentan los niveles de motivación, compromiso y lealtad, mejorando el clima institucional en las escuelas.

Hay muchas definiciones de trabajo en equipo. Es importante conocerlos en nuestros grupos de trabajo para desarrollar nuestras propias definiciones y conceptos que nos guíen. Cabe destacar la diferencia entre estos dos términos: Equipo de trabajo: un grupo de personas asignadas en función de habilidades específicas y descripciones de puestos.

Dimensiones del trabajo en equipo: Comunicación. Gutiérrez-Portán et al., (2018) la capacidad de liderar un equipo es reconocida por aquellos que son capaces de comprender y comunicarse con confianza y dominan a cabalidad el arte de llevarse bien con todos. Con una comunicación adecuada entre los colaboradores, se sabe que la dinámica fluida que ha demostrado aumentar la productividad beneficia tanto a los organizadores como a los empleados. Rodas (2017) sugiere que el trabajo en equipo es fundamental en la vida cotidiana y que una adecuada comunicación a través de canales y códigos de mensajes puede brindar beneficios continuos, facilitar el intercambio de ideas y mejorar las relaciones.; Al igual que en el tema de la comunicación los autores Rangel, Lugo y Calderón (2018) la definen como la capacidad de moldear gradualmente los procedimientos de gestión de acuerdo a las necesidades de los colaboradores para adaptarse a promover nueva productividad a través de los canales establecidos de comunicación fijos o flexibles. Los colaboradores tienen una inteligencia diferente que los gerentes deben conocer para comunicarse directamente con colegas y socios comerciales. Como tal,

significa el proceso de creación de un plan y método de canales de comunicación como mecanismo logrando desarrollar las situaciones básicas de la jornada laboral. Coordinación, Arroyo y Benancio (2018) consideran que la segunda dimensión es la coordinación del trabajo en equipo, mientras que Arrea (2016) la considera que un proceso requiere la aplicación de técnicas y estrategias de modelado de conductas encaminadas a integrar las acciones de cada grupo de trabajo, conocimientos y miembros objetivo.

Interacción, Arandia y Recalde (2014) afirman que las organizaciones que interactúan de manera efectiva con los grupos de práctica en equipo en la gestión de sus actividades planificadas utilizando una dirección estable. Por lo tanto, es importante comprender cómo cada miembro coordina sus funciones para evitar la duplicación o la frustración. La interacción entre los equipos que componen la plantilla anticipa actividades en las que pueden producirse errores de producción o reducción del trabajo en equipo. El trabajo en equipo es la cooperación entre los integrantes de una institución para lograr un objetivo común (Palacios Yesquen, 2022). En relación con la intensa competencia en el sector cooperativo, se necesitan nuevas estrategias y modos de operación para ayudar a aumentar la competitividad de las cooperativas, especialmente para optimar el asunto de toma de decisiones. Equipo: Grupo de personas, profesionales o científicos formado para realizar un estudio o servicio específico. El trabajo en equipo mejora el desempeño laboral, ya que no solo aumenta la motivación, sino que incide en la mejora de las capacidades del equipo y asegura el cumplimiento de las metas trazadas, por lo que el trabajo va acompañado de la determinación de indicadores de desempeño (Melitón, 2021). Las diversas áreas de la organización cubiertas por el Cuadro de Mando Integral garantizarán una mejor competitividad.

El enfoque teórico de la satisfacción laboral tiene dos elementos: motivación-higiene de Herzberg, que nos indica que el individuo cuenta con tipos de condiciones diferente que inevitablemente difieren una de la otra abordando una conducta de forma distinta (Bellido et al., 2021). Como primera condición, nuestro motivador (satisfacción) se enfoca en intereses y consideraciones que impulsan el crecimiento y el progreso. En el segundo caso, se mencionaron factores saludables

(insatisfactorios) estos predominan como estímulo, pero ocasiona incomodidad en el trabajo y se asocian al interior de el mismo (Navas y Guerra, 2012).

El enfoque situacional. El situacionalismo sostiene que las organizaciones crean posiciones de poder. Argumenta que las actitudes mentales son lo suficientemente poderosas para guiar a las personas a percibir y organizar eventos de manera apropiada, para estimular expectativas estandarizadas de patrones de respuesta óptimos, para proporcionar incentivos suficientes para realizar el comportamiento correcto e inculcar las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria (Meyer et al., 2010).

El enfoque disposicional. Advierten que las personas que tienen más probabilidades de actuar de manera positiva (aquellas que se caracterizan por emociones más positivas) tienden a interpretar los eventos de la vida de manera más objetiva y positiva y responden a estos eventos de manera más positiva. En este sentido, aun cuando se enfrenten a condiciones organizacionales similares, las tendencias de comportamiento de los individuos determinan cómo perciben las características de sus puestos y qué tan apropiadas son para ellos (Judge et al., 2002).

El enfoque interaccionista. Para Funder et al. (2012) la discusión de situaciones personales se fundamenta en la idea equivocada de que existe dicotomía entre personas y situaciones, y que las actitudes y comportamientos de las personas son en realidad el resultado de la interrelación de estos dos factores. De esta forma, las personas tienden a adaptar sus actitudes y comportamientos a las presiones del entorno laboral, pero al mismo tiempo conservan su individualidad.

La satisfacción laboral se especifica como la actitud del empleado hacia su labor. También mencionó que es un fenómeno muy importante pero poco estudiado en nuestro país, pero en la práctica es visible en el comportamiento y conducta de los trabajadores (Palma, 2005). Otro sugirió que es indispensable agregar los aspectos emocionales y la satisfacción laboral positiva Anaya & Suarez (2010) como un término que cubre la satisfacción laboral en términos de la actitud positiva general de una persona hacia su trabajo (Robbins, 2004).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Significación de la tarea: Se refiere a los comportamientos o acciones que desarrollan los empleados en el centro de su trabajo, es decir. este comportamiento aumenta los resultados positivos de la empresa. Cabe señalar que la cooperación entre empresas y socios comerciales es necesaria para lograr resultados (Garriazo Valverde, 2021).

Beneficios económicos: Grado en que a los empleados les gusta su trabajo de acuerdo al pago mensual en la organización (Jiménez, 2010).

Condiciones de trabajo: Incluye los aspectos profesionales más importantes que requieren los empleados, como la flexibilidad horaria, el tiempo de vacaciones y un amplio espacio de trabajo (Lumbreras-Guzmán et al., 2022).

Relaciones interpersonales: Interrelaciones entre dos o más personas de una misma empresa que surgen como parte integrante de su trabajo diario (Ramírez Castro, 2020).

III. METODOLOGÍA

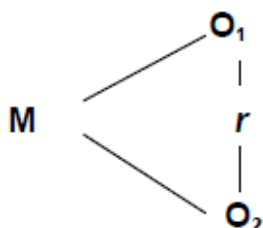
3.1. Tipo y diseño de investigación

El punto de vista que se ha empleado fue el cuantitativo. En este enfoque se evalúan testimonios obtenidos de la muestra de forma numérica (Santa Cruz Terán & Duran Llaro, 2018). Se eligió este método ya que permitió alcanzar deducciones descriptivos e inferenciales de la muestra de estudio, utilizando estadística para probar hipótesis y extraer conclusiones.

En este trabajo el prototipo de indagación utilizada fue básica, teniendo en cuenta lo descriptivo-correlacional. Se considera descriptivo correlacional por el diseño obtenido, que presenta 5 muestras de sujetos, pertenecientes a instituciones educativas rurales, en el cual se utilizan dos herramientas para caracterizar las dos variables que perciben con el fin de determinar asociaciones entre ellas (Abanto Vélez, 2015). Se adoptó esta forma de diseño porque permitió que la muestra de sujetos expresara su opinión para medir las variables que veían en el contexto educativo y determinar el grado de correlación entre ellas.

Figura 1:

Esquema del diseño correlacional



Significado:

M : Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

O₁ : Medición de la variable Trabajo en equipo (v1).

O₂ : Medición de la variable Satisfacción laboral (v2).

r : Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Trabajo en equipo

Definición conceptual V1: se define como el trabajo organizado de los empleados en una organización que se integra e interactúa en grupos de empleados existentes y utiliza la actitud, destrezas y conocimientos de cada individuo para alcanzar las metas establecidas por la organización (Carrasco Campos, 2018).

Definición operacional V1: Implica planificar la responsabilidad con los recursos humanos existentes y se calcula teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: integración, organización e interacción.

Variable2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: El bienestar de los empleados que están satisfechos con el trabajo que realizan en la organización (Fernández et al., 2018).

Definición operacional V2: Reside en distinguir el entorno profesional, y se evalúa a través de las dimensiones: significación de la tarea, beneficios económicos, desempeño docente, relaciones interpersonales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Tamayo & Tamayo (2014) una población es una suma de elementos de los cuales se extraerá información para la investigación estadística. La población incluye a los maestros que laboran en los centros educativos rurales de Piura.

Criterios de inclusión: maestros de todas las edades en condición de nombrados y contratados de ambos sexos, que trabajan en instituciones educativas; maestros que querían formar parte de manera voluntaria en la investigación. Se incluirán a docentes de 5 Instituciones Educativas rurales seleccionadas de la ciudad de Piura.

Razones de exclusión: no se incluirán a los maestros que no forman parte de las instituciones educativas rurales dentro del ámbito seleccionado de la ciudad de Piura. Consiguientemente, la cantidad de colaboradores estuvo compuesta por 103 maestros.

Tabla 1.

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
...I.E. 15262 "El Papayo"	15	15	30
...I.E. 14146 "La Peñita"	16	14	30
...I.E. 15396 "San Isidro"	05	08	13
I.E. 15115 "El Algarrobo"	04	12	16
I.E. Julio Cesar Tello	07	07	14
Total	47	56	103

Fuente: Secretaria de las Instituciones educativas.

Asimismo, muestra es una parte de una población o universo de estudio (Franco, 2014). Existen procedimientos para obtener cantidades de componentes de muestra. La muestra estuvo constituida por 103 maestros que laboran en 5 instituciones educativas rurales seleccionadas de la ciudad de Piura. En este sentido se trabajó con una muestra universal porque se incluyeron todos los sujetos de la población.

Tabla 2

Distribución de la muestra.

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
...I.E. 15262 "El Papayo"	15	15	30
...I.E. 14146 "La Peñita"	16	14	30
...I.E. 15396 "San Isidro"	05	08	13
I.E. 15115 "El Algarrobo"	04	12	16
I.E. Julio Cesar Tello	07	07	14
Total	47	56	103

Fuente: Secretaria de las instituciones educativas

Por consiguiente, no se aplicó ningún tipo de muestreo para estimar el tamaño de la muestra porque se consideró trabajar con la totalidad de docentes de las cinco instituciones rurales que conformaron la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Utilizaron encuestas a manera de un método de recopilación de datos. Las encuestas son técnicas grupales para recolectar averiguaciones de colaboradores preseleccionados (Sánchez Carlessi et al., 2018). Se eligió la siguiente técnica ya que se utiliza un participante a la vez.

Se utilizó un cuestionario electrónico como herramienta para recolectar muestras de datos. Los cuestionarios son las herramientas más utilizadas en investigación, tanto en formato físico como digital, para registrar contestaciones de los individuos de investigación (Abanto Vélez, 2015).

Validez es el proceso que evalúa la efectividad de una herramienta planteada para medir una variable en particular.

La validez utilizada es de 3 formas: contenido, criterio y constructo.

De igual forma, la validez de contenido es la validación de los ítems propuestos agrupados por indicadores para medir las variables y dimensiones del instrumento y examinar sus interdependencias y relaciones (Hernández Samperi et al., 2014). Con base en la matriz de validez creada anticipadamente por la universidad, se utilizó como validación del instrumento como validez de contenido, que requiere el juicio de 5 expertos.

Validez de criterio involucra examinar la consistencia interna de ítems y variables (Hernández Samperi et al., 2014). La razón de utilizar el método de Pearson es que permite probar la correlación entre una misma variable instrumental y cada ítem, y el coeficiente de cada ítem debe ser mayor o igual a 0,21 para que se suponga permitido.

Frecuentemente, validez de constructo, implica analizar el ajuste de estructuras dimensionales con variables (Hernández Samperi et al., 2014) se eligió el método de correlaciones porque incluye variables relacionadas con dimensiones con un semejante instrumento, y si el coeficiente es significativo, se corrobora la validez del constructo propuesto en la organización interna del instrumento.

Confiabilidad de la herramienta es el parámetro que mide la consistencia y permanencia interna de los valores que se obtuvieron con la ayuda de instrumentos (Abanto Vélez, 2015). Se seleccionó la manera de consistencia interna y se utilizó la estadística Omega de McDonald's porque determina la consistencia general de los resultados proporcionados por los ítems de muestra recolectados por el instrumento. Esta estadística se utiliza porque la herramienta contiene 5 elecciones de respuesta politómicas. La confiabilidad se determinó en la prueba piloto.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumentos

Variable	McDonald's ω	Número de elementos
V1: Trabajo en equipo	0.929	18
V2: Satisfacción laboral	0.924	20

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimientos

La recolección de los resultados fue de la siguiente manera: Se crearon dos herramientas de precodificación. Estas herramientas son enviadas por el proceso de verificación del contenido por el monitor y otros dos peritos. Los cuestionarios son creados a través de un formulario electrónico. Se realizó en otro centro educativo una prueba piloto para examinar la confiabilidad del instrumento, como la validez de criterio y la validez de constructo. Obtuvimos el consentimiento notificado de los sujetos de estudio. Se emplearon cuestionarios digitales a las muestras seleccionadas. Para la prueba piloto se ha solicitado una autorización al director de otra institución de similares características. Se coordinó con el director del centro educativo. La recopilación de los resultados se realizó de la siguiente forma, basándonos en las indicaciones del método científico y teniendo en cuenta los puntos de vista éticos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio descriptivo implica el análisis estadístico descriptivo de un conjunto de datos de muestra (Hernández Samperi et al., 2014). Los objetivos de la investigación responden utilizando estadística descriptiva, y los resultados descriptivos se presentan en tablas que muestran frecuencias y porcentajes.

El análisis inferencial para probar hipótesis usando una prueba estadística para sacar soluciones (Hernández Sampieri et al., 2014). A través de la estadística inferencial se miden los grados de relación y se prueban las hipótesis propuestas empleando estadísticos de prueba.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos nacionales tienen en cuenta los siguientes criterios: honestidad, independencia, e imparcialidad.

Los aspectos éticos internacionales tienen en cuenta los siguientes criterios: Se han respetado los derechos de autor porque ha permitido aplicar el estilo APA de la edición.; Se empleó la aprobación con conocimiento porque permite garantizar la informar voluntaria de los sujetos; Se tomó en cuenta el anonimato de los sujetos estudiados porque los sujetos se sienten más satisfechos para participar y pronunciar desenvueltamente lo que piensan; Se respetó la legitimidad de los testimonios puesto que permite obtener deducciones confiables.

Empleamos los siguientes principios éticos: Beneficencia, ya que es el principio orientado hacia el bien, el cual asegura que los resultados de la investigación beneficien directa o indirectamente a las personas o instituciones. No maleficencia, ya que este es el principio que garantiza que el destinatario no sufrirá daños físicos ni psicológicos. Autonomía, porque es un principio que garantiza que los participantes en el estudio sean libres de involucrarse o no participar en el presente estudio. La justicia, porque es el principio que involucra las distribuciones justas y equitativas de las muestras, el uso de los recursos; se han seleccionado los principios y criterios más relevantes que permitan asegurar el desempeño de los aspectos éticos de este estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Se estableció como objetivo general:

Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 4

Nivel de trabajo en equipo y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		
		Alto	Medio	Total
Trabajo en equipo	Alto	24.3 %	68.9 %	93.2 %
	Medio	1.9 %	4.9 %	6.8 %
Total		26.2 %	73.8 %	100.0 %

Fuente: Cuestionarios de variables 1 y 2.

Comentario:

En el cuadro 4, obtenemos que **68,9%** de los maestros encuestados consideraron la variable 1 trabajo en equipo en nivel alto y la variable 2 satisfacción laboral en el nivel medio.

El 24,3% consideró en el rango alto a ambas variables. Mientras que el 4.9% las consideró en el rango medio.

El 1,9% consideró a la variable 1 en el rango medio y en rango alto a la variable 2.

Posteriormente al confrontar estas deducciones concluimos que prevaleció el nivel de calificación medio en la variable 2 de satisfacción laboral.

Objetivo 1:

Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 5

Nivel de Trabajo en equipo y Significación de la tarea

		<i>Significación de la tarea</i>		
Trabajo en equipo		Alto	Medio	Total
	Alto	88.3 %	4.9 %	93.2 %
	Medio	4.9 %	1.9 %	6.8 %
Total		93.2 %	6.8 %	100.0 %

Fuente: Cuestionarios de variables 1 y 2.

Comentario:

La Tabla 5, demuestra que el 88,3% de los maestros que participaron en el estudio calificaron en intervalo alto al trabajo en equipo y a la dimensión significancia de la tarea de la otra variable.

El 4,9% calificó a la primera variable en rango medio y a la primera dimensión de la otra variable en intervalo alto.

Otro 4,9% calificó en rango alto a la primera variable y en intervalo medio a la dimensión 1 de la otra variable.

Y solo el 1,9% calificó tanto a la primera variable como a la dimensión 1 de la otra variable en rango medio.

Comparando estos resultados, se puede concluir que el rango alto domina en la primera variable y en la dimensión 1 de la segunda variable.

Objetivo 2:

Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 6

Nivel de Trabajo en equipo y Beneficios económicos

		Beneficios económicos			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Trabajo en equipo	Alto	1.0%	34.0%	58.3%	93.2%
	Medio			6.8%	6.8%
Total		1.0%	34.0%	65.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de variables 1 y 2.

Comentario:

La tabla 6, de los resultados compuestos por 103 docentes que se encuestaron el 58.3% calificaron el trabajo en equipo en alto rango y la dimensión 2 beneficios económicos de la variable 2 en nivel medio.

El 34% puntuó en intervalo alto a la primera variable y en rango bajo a la segunda dimensión.

El 6.8% valoró en intervalo medio tanto a la primera variable como a la segunda dimensión de la otra variable.

Solo el 1% distinguió en nivel alto la variable 1 y a la dimensión 2 de la segunda variable.

Comparando estos hallazgos se concluye que prevaleció el nivel de valoración alto en la primera variable y el intervalo medio en la dimensión 2 de la segunda variable.

Objetivo 3:

Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 7

Nivel de Trabajo en equipo y Condiciones de trabajo

		<i>Condiciones de trabajo</i>			
Trabajo en equipo		Alto	Bajo	Medio	Total
	Alto	8.7 %	1.9 %	82.5 %	93.2 %
	Medio			6.8 %	6.8 %
Total		8.7 %	1.9 %	89.3 %	100.0 %

Fuente: Cuestionarios de variables 1 y 2.

Comentario:

La tabla 7, demuestra que del 82,5% de los maestros encuestados calificaron en alto rango al trabajo en equipo y a las condiciones de trabajo en el nivel medio.

El 8.7% de participantes calificó en rango alto a la variable 1 como a la tercera dimensión de la otra variable.

El 6.8% consideró en intervalo medio a la primera variable como a la dimensión 3 de la segunda variable.

Mientras que el 1.9% situó en intervalo alto a la variable 1 y en nivel bajo a la dimensión 3.

Comparando los hallazgos concluimos que prevaleció el nivel de calificación alto en la primera variable trabajo en equipo.

Objetivo 4:

Comprobar cómo está correlacionado el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 8

Nivel de Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales

		<i>Relaciones interpersonales</i>		
Trabajo en equipo		Alto	Medio	Total
	Alto	58.3%	35.0%	93.2 %
	Medio	4.9%	1.9%	6.8 %
Total		63.1%	36.9%	100.0 %

Fuente: Cuestionarios de variables 1 y 2.

Comentario:

La tabla 8, demuestra que 58,3% de los maestros encuestados consideraron en intervalo alto tanto al trabajo en equipo como a las relaciones interpersonales de la segunda variable.

El 35% calificó a la primera variable en rango alto y en intervalo medio a la cuarta dimensión de la variable 2.

El 4,9% calificó a la variable 1 en rango medio y a la dimensión 4 en intervalo alto.

Solo el 1.9% situó tanto a la primera variable como a la cuarta dimensión de la otra variable en rango medio.

Comparando los hallazgos se concluye que prevaleció el nivel de calificación alto tanto para la primera variable como para la dimensión 4 de la segunda variable.

Prueba de normalidad

El estudio analizó a 103 docentes por lo que se empleó Kolmogórov-Smirnov como prueba de normalidad la cual se aplica en grupos con más de 30 sujetos.

El valor establecido para la comparación fue $\alpha = 0,05$

El criterio de normalidad está determinado por el estándar:

Sig. = $> \alpha$ se acepta H_0 : los números provienen de la distribución normalizada, en tanto Sig. $< \alpha$ se acepta H_1 : los números no provienen de una repartición normal.

Tabla 9

Resultados de prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			α
	Estadístico	gl	Sig.	
V1 Trabajo en equipo	0.106	103	0.006	< 0.05
V2 Satisfacción laboral	0.133	103	0.000	< 0.05

Comentario:

Los valores de la tabla número 9, detallan que los coeficientes de significancia obtenidos fueron 0,006 para el trabajo en equipo y 0,000 para la satisfacción laboral, es decir ambas cifras resultaron menores que el valor comparativo de 0,05; lo que indicó que los puntajes no procedieron de una distribución uniforme, correspondiendo emplear la Rho de Spearman como estadístico para la comprobación de las correlaciones e hipótesis de este estudio.

Resultados inferenciales

La hipótesis general presenta dos opciones:

Hi: El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Ho: El trabajo en equipo no está correlacionado de modo significativo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 10.

Correlación de trabajo en equipo y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.145
		Sig. (bilateral)	0.143
		N	103

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Comentario:

Se empleó la estadística Rho de Spearman, resultando un $Rho = 0,145$ interpretado como correlación muy baja. De igual manera, apreciamos que el nivel de significación de 0.143 está por encima del nivel de significancia 0,05 lo cual contradice la hipótesis propuesta como afirmativa, al comprobarse la no existencia de correlación significativa del trabajo en equipo con la satisfacción laboral.

Al respecto se deduce que estadísticamente los resultados revelan que los docentes desarrollan muy poco trabajo en equipo, lo que ocasiona muy baja satisfacción laboral. Es importante mencionar que en este caso no se obtuvo correlación significativa, lo cual suele suceder a veces en algunas investigaciones. Correlacionales.

La hipótesis 1 presenta dos opciones:

H₁: El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

H₀₁: El trabajo en equipo no está correlacionado de modo significativo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 11

Correlación de trabajo en equipo y significación de la tarea

		Significación de la tarea
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	0.159
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.108
	N	103

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Comentario:

Se empleó la estadística Rho de Spearman, resultando un $Rho = 0,159$ interpretado como correlación muy baja. De igual forma, apreciamos que el nivel de significación de 0.108 está por encima del nivel de significancia 0,05 lo cual contradice la hipótesis 1, al comprobarse la no existencia de correlación significativa del trabajo en equipo con la significación de la tarea.

Al respecto se deduce que estadísticamente los resultados revelan que los docentes desarrollan muy poco trabajo en equipo, lo que ocasiona muy baja satisfacción de la tarea. Es trascendental aludir que en este caso no se logró correlación significativa, lo cual a veces sucede en algunos estudios correlacionales.

La hipótesis 2 presenta dos opciones:

H₂: El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

H₀₂: El trabajo en equipo no está correlacionado de modo significativo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 12

Correlación de trabajo en equipo y beneficios económicos

		Beneficios económicos
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	0.072
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.470
	N	103

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Comentario:

Se empleó la estadística Rho de Spearman, resultando un Rho = 0,072 interpretado como correlación muy baja. De igual forma, apreciamos que el nivel de significación de 0.470 está por encima del nivel de significancia 0,05 lo cual contradice la hipótesis 2, al comprobarse la no existencia de correlación significativa del trabajo en equipo con los beneficios económicos.

Al respecto se deduce que estadísticamente los resultados revelan que los docentes desarrollan muy poco trabajo en equipo, lo que causa muy bajos beneficios económicos. Es notable indicar que en este caso no se consiguió correlación significativa, lo cual a veces acontece en algunos trabajos correlacionales.

La hipótesis 3 presenta dos opciones:

H₃: El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

H₀₃: El trabajo en equipo no está correlacionado de modo significativo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

Tabla 13

Correlación de trabajo en equipo y condiciones de trabajo

		Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	0,241*
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.014
	N	103

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Comentario:

Se empleó la estadística Rho de Spearman, resultando un $Rho = 0,241^*$ interpretado como correlación baja pero significativa al nivel 0,05. De igual forma, apreciamos que el nivel de significación de 0.014 está por debajo del nivel de significancia 0,05 lo cual permitió aceptar la hipótesis 3, al comprobarse la existencia de correlación significativa del trabajo en equipo con las condiciones de trabajo.

Al respecto se deduce que estadísticamente los resultados revelan que los docentes desarrollan mayor trabajo en equipo, lo que origina mayores condiciones de trabajo. Cabe resaltar que solo en este caso se encontró correlación significativa de la variable 1 con la dimensión 3 de la otra variable, la cual resultó de los datos procesados de los 103 docentes.

La hipótesis 4 presenta dos opciones:

H₄: El trabajo en equipo está correlacionado de modo significativo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

H₀₄: El trabajo en equipo no está correlacionado de modo significativo con las relaciones interpersonales en centros educativos rurales de Piura, 2022.

Tabla 14

Correlación de trabajo en equipo y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	0.101
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.309
	N	103

Fuente: Cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Comentario:

Se empleó la estadística Rho de Spearman, resultando un $Rho = 0,101$ interpretado como correlación muy baja. De igual forma, apreciamos que el nivel de significación de 0.309 está por encima del nivel de significancia 0,05 lo cual contradice la hipótesis 4, al comprobarse la no existencia de correlación significativa del trabajo en equipo con las relaciones interpersonales.

Al respecto se deduce que estadísticamente los resultados revelan que los docentes desarrollan muy poco trabajo en equipo, lo que causa muy bajos beneficios económicos. Es considerable revelar que en este caso no se alcanzó correlación significativa, lo cual en ocasiones ocurre en algunos estudios correlacionales.

V. DISCUSIÓN

La actual investigación, tuvo el objetivo general de determinar la correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, por lo tanto, el problema de las organizaciones existentes es la confusión en el trabajo en equipo y la falta de motivación para alcanzar las metas, y el mayor obstáculo es el individuo, el trabajo en equipo en las organizaciones hoy en día es caótico y carente, así mismo se obtuvo que, el 68,9% de los maestros encuestados calificaron satisfacción laboral en nivel medio. El 24,3% consideró en el rango alto de trabajo en equipo. Un 1,9% consideró a la variable trabajo en equipo en la categoría medio y el 4.9% a la variable satisfacción laboral en el rango medio, luego se realizó el contraste de hipótesis mediante correlación Rho de Spearman obtenido 0,5 que se representa como un nivel de correlación moderada entre ambas variables, por ello, se rechaza la hipótesis no existiendo correlación significativa entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Los hallazgos pueden ser comparados por Castillo (2020) realizó un estudio sobre el trabajo en equipo para explicarlo como propósito de analizar los aprendizajes obtenidos por los maestros; por lo tanto, cualquier formación planificada por los docentes ayuda a fortalecer su trabajo profesional individual; permite ampliar y optimar la cohesión del equipo, y permite la resolución inteligente de problemas prácticos en entornos laborales. Igualmente, (Ayoví, 2019) efectuó una investigación basada en el trabajo en equipo y concluyó que ser parte de un grupo de investigación está en forma directa relacionado con el desempeño general de un grupo en específico y les otorga un nivel adecuado de comprensión cuando se consideran pieza del grupo. Completan la tarea y se les permite superar los sentimientos de agresión, apatía y hostilidad que crean obstáculos a la cooperación.

Así mismo aporta (Duran, García, Paz, & Boscán, 2021) la satisfacción laboral constituye un elemento psicosocial que puede incidir, incluso en la calidad de vida de los servidores, asociada a la valoración intrínseca y extrínseca que involucra a los empleados y a las entidades, por ello se postula que los logros o fracasos se deben en cierto modo a lo sujetos que llevan a cabo las acciones, desde la alta gerencia o en la parte operativa de la institución, asumiendo que los

trabajadores en la medida que se encuentren satisfechos o no con lo que hacen muestran predisposiciones de agrado o rechazo hacia las labores que realizan, que trastoca la vida familiar y social, destacando que la complacencia en las labores conlleva a la prosperidad de los seres humanos, en la que el trabajo es un elemento significativo de la subsistencia humana.

Miranda (2018) elabora una tesis titulada: Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los maestros de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, en el estudio se evidenció que a los maestros les falta compromiso con la institución, también que tienen dificultades al comunicarse y en trabajar en equipo. El método empleado fue cuantitativo, una relación de causalidad basada en un enfoque hipotético - deductivo, la población constó de 409 maestros de siete facultades de la universidad, y la muestra se conformó de manera similar entre 216 maestros, la técnica empleada fue la encuesta, la herramienta fue un cuestionario, y por último se concluyó que la comunicación interna y el trabajo en equipo inciden en el compromiso organizacional de los maestros de dicha institución.

Después de analizar la relación entre el trabajo en equipo con la significancia de la tarea en instituciones educativas, donde el 88,3% de los maestros encuestados calificaron tanto la dimensión significancia de la tarea de la segunda variable como la variable trabajo en equipo en el nivel alto. El 4,9% consideró a la variable trabajo en equipo¹ en el rango medio y a la dimensión 1 significancia de la tarea de la variable 2 en el rango medio, finalmente se realizó el contraste de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido 0,2 que se representa como un grado de correlación baja entre la variable 1 trabajo en equipo y la dimensión 2 beneficios económicos. De igual manera, se observa un nivel de significancia (bilateral) de 0,470 siendo mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) por ende, se rechaza la hipótesis del objetivo específico 2 no existiendo correlación significativa entre V1 Trabajo en equipo y D2 Beneficios económicos.

Ante ello se contrasto los resultados con el autor Delgado et al. (2021) manifiestan que la demasiada exigencia laboral puede generar colofones indeseados en el bienestar del servidor, con incidencia desfavorable en el desenvolvimiento, considerando que el papel de labores no se puede incrementar

produciendo malestar y desagrado en su despliegue, aun cuando juega un rol protagónico el nivel de inteligencia emocional, puesto que aquellos colaboradores que la ostentan en un estándar aceptable se muestran más proclives a presentar excelentes índices de complacencia en el centro de labores, porque son capaces de regular las propias emociones y las de los demás, en contravención con los que no poseen, que agrava el nivel de frustración en desmedro del grado de satisfacción laboral, más si las tareas encomendadas deben ofrecer respuesta a excesivas cargas laborales vinculadas con las exigencias de la entidad, que se traduzcan en hechos, por los cuales, los trabajadores se perciban aquejados de agotamiento, experimenten sensaciones de insuficiencia y desagrado laboral, ausentismo, peticiones de rotación, situaciones que, sin duda, constituyen manifestaciones de insatisfacción laboral.

Otro estudio que aporta es de (Peñafiel, 2020) se propuso establecer la relación entre la productividad laboral y el trabajo en equipo en la Escuela "Enrique Gil Gilbert", 2020. En resumen, vale la pena señalar la correlación estimada en el coeficiente r de Pearson parejo una Sig. = 0,000 < 0.01 los hallazgos brindan un valor recíproco de correlación obtenido entre la productividad laboral y el trabajo en equipo es alta. Asimismo, la r de Pearson parejo a 0,712** y una Sig. = 0,000 < 0.01 hallazgos no paramétricos que evidencian la correlación entre la dimensión satisfacción laboral y las variantes trabajo en equipo.

Con el fundamento de (Carrión Colchado, 2018) donde, publicó otro trabajo cuantitativo en Perú sobre la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los empleados de la municipalidad del distrito de Zaña, Distrito de Lambayeque, 2018, para ello fueron evaluadas las siguientes dimensiones: autorrealización, comunicación, condiciones de trabajo, participación y control laboral se midieron con un diseño descriptivo entre 30 trabajadores entrevistados con un puntaje de correlación de 0.57. Como conclusión se adquirió una correlación moderada positiva.

Cueto (2019) manifiesta que, desempeño laboral y la satisfacción laboral de los maestros de un centro, la técnica que se utiliza para recolectar información relevante fue la encuesta. Los resultados son los siguientes: Existe una relación estadísticamente significativa entre el desempeño profesional y la satisfacción

laboral a nivel total y por las dimensiones del proceso de aprendizaje, formación profesional, participación en el centro educativo y comunidad docente.

La correlación entre el trabajo en equipo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales, el 82,5% de los docentes encuestados calificaron la dimensión 3 condiciones de trabajo de la segunda variable en el nivel medio, el 8.7% en rango alto mientras que el 1.9% en nivel bajo. El 8.7% calificó a la primera variable trabajo en equipo en el rango alto, se utilizó una prueba estadística Rho de Spearman, coeficiente de correlación $Rho = 0,3$ esto se interpretó como una baja correlación entre la variable 1 trabajo en equipo y la dimensión 2 condiciones de trabajo. De igual manera, se observa un nivel de significancia (bilateral) de 0,014 siendo un nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis del objetivo específico 3 existiendo correlación baja y significativa entre V1 Trabajo en equipo y D3 Condiciones de trabajo.

Se comparó el resultado de García y Sierra (2020) afirman que, en Medellín, Colombia, a 3 de cada 10 colaboradores les cuesta controlar su comportamiento al momento de gestionar el trabajo en equipo, mientras que los gerentes necesitan el trabajo en equipo para controlar la colaboración, no hay que asociar este concepto con el área de administración en ventas, pues es erróneo, porque la calidad de los servicios que brindan los centros educativos es un resultado de la formación del derecho a la educación y debe ser ampliamente valorada.

Para (Palacios, 2021) El trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los maestros del centro educativo Juan Guerrero Quimper, 2021. La población censal se basa en 78 maestros y el cuestionario estándar es de dos variables de Palma (2004). El resultado obtenido fue que el clima laboral estaba fuertemente relacionado con la satisfacción laboral ($Rho = 0.620$, p -valor 0.000). En otras palabras, cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, mayor será la satisfacción laboral.

Galarza Zarate (2020) realizó una investigación de Comunicación efectiva y trabajo en equipo entre alumnos de un centro educativo de San Juan de Lurigancho, 2020", el cual investigó las siguientes dimensiones de la comunicación eficaz: (empatía, expresión efectiva, expresión oportuna) están íntimamente

relacionados con el trabajo en equipo, además de la dimensión de escucha activa. El propósito del estudio fue determinar el nivel de comunicación efectiva y trabajo en equipo entre los alumnos de tercer y cuarto año del IECBJ-SJL en el 2020. Tomando como muestra y población de 105 y 83 alumnos de 3ro y 4to grado del nivel de educación secundaria. En cuanto al trabajo en equipo se determinó que el 1,20% de los alumnos se encontraban en un nivel bajo, el 37,35% en un nivel medio y el 61,45% en un nivel alto. En el 2020 se encontró que la comunicación efectiva está muy relacionada con el trabajo en equipo entre los alumnos de la IE “Casa Blanca de Jesús” de la provincia de San Juan de Lurigancho en Lima, Perú.

La correlación entre el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en centros educativos rurales, el 58.3% de los maestros encuestados consideraron a la variable 1 trabajo en equipo como a la dimensión 4 relaciones interpersonales de la segunda variable en el nivel alto. El 4,9% consideró a la variable trabajo en equipo en el rango medio. El 35% calificó la dimensión 4 relaciones interpersonales de la variable 2 en el rango medio. Se empleó la experiencia estadística Rho de Spearman, coeficiente de correlación $Rho = 0,2$; esto se interpretó como una baja correlación entre la variable 1 trabajo en equipo y la dimensión 2 beneficio económico. Asimismo, se observa un nivel de significancia (bilateral) de 0,470 siendo mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis del objetivo específico 4 no existiendo no existe correlación significativa entre V1 Trabajo en equipo y D4 Relaciones interpersonales.

Ochoa (2021) cuyo título de investigación fue Clima organizacional y trabajo en equipo en el Centro Educativo "Salitre", Ecuador, 2020. Se desarrolló con base a métodos cuantitativos y un diseño descriptivo correlacional. Para cada variable, se administró un cuestionario confiable y válido a una muestra de 39 maestros seleccionados de 87 sujetos a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Estos hallazgos mostraron que el nivel alto dominó para la variable clima organizacional como para la variable trabajo en equipo, alcanzando un 84,6%. Se concluyó que los dos resultados se complementan y muestran la relación entre la variable y su habilidad dominante. Se ha evidenciado que consta una correlación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo y en consecuencia se ha logrado una correlación estadísticamente significativa.

En comparación con los resultados logrados por De la Cruz (2019) realizó un estudio sobre los beneficios y ventajas de promover el trabajo en equipo y encontró que la mayoría de los docentes colabora regularmente, pero una parte cree que la colaboración es eficaz. Tomando los resultados como origen de este estudio, se puede decir que la calificación de los docentes es baja.

No se hizo ajeno en su aporte Duche et al (2021) la investigación basada en el compromiso institucional y la satisfacción laboral en las condiciones laborales de los maestros universitarios en los centros educativos ha cobrado cada vez mayor importancia y prioridad en el proceso de acreditación de la calidad de educación, donde las gestiones y la psicología organizacional juegan un papel mediador entre el ambiente laboral y desarrollo institucional. El propósito principal de esta investigación se centró en determinar el nivel de compromiso institucional y satisfacción laboral entre los profesores universitarios de pregrado y determinar si existe una relación entre estas dos variables. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Los hallazgos que se obtuvieron evidencian que existe una correlación positiva o negativa entre el compromiso institucional y la satisfacción laboral según el tipo de forma jurídica y de gestión institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo analizar que no existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura con el valor de Rho de Spearman 0,145 existiendo relación muy baja, donde la Sig= 0,143 es mayor que 0,05. Los hallazgos mostraron que en el trabajo en equipo dominó el nivel alto y en la satisfacción laboral el nivel medio, representando por el 68.9%.
2. Se estableció que no existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y Significación de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, donde el Rho de Spearman 0.159 indica relación muy baja, con una Sig= 0,108 mayor de 0,05. Los resultados demostraron que en la variable 1 y en la dimensión significación de tarea dominó el rango alto, representando por el 88.3%.
3. Se obtuvo que no existe correlación significativa entre trabajo en equipo y beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, con un valor de Rho de Spearman 0,072 señala relación muy baja con una Sig= 0,470 mayor de 0,05. Los hallazgos mostraron que en la variable 1 dominó el rango alto y en la dimensión beneficios económicos dominó el intervalo medio, representando por el 58.3%.
4. Se determinó que existe correlación significativa baja entre trabajo en equipo y condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, con un Rho de Spearman = 0,241* muestra relación baja, con una Sig= 0,014 menor de 0,05. Los resultados demostraron que en la variable 1 dominó el intervalo alto y en la dimensión condiciones de trabajo dominó el rango medio, representando por el 82,5%.
5. Se indica que no existe correlación significativa entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, obteniendo un Rho de Spearman = 0,101 relación muy baja con un Sig= 0,309 mayor de 0,05. Los hallazgos mostraron que tanto en la variable 1 y como en la dimensión relaciones interpersonales dominó el rango alto, representando por el 58,3%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja a los líderes de los centros educativos rurales de Piura, el poder implementar estrategias para fortalecer el trabajo en equipo para lograr la satisfacción laboral de maestros, puesto que no existe correlación significativa entre ambas variables.
2. Se aconseja a los directores y personal docente de las instituciones educativa rurales de Piura, implantar estrategias y talleres para reforzar la significación de la tarea, con el personal de las instituciones educativas rurales.
3. Se aconseja a los líderes y plana docente de instituciones educativa rurales de Piura, capacitaciones constantes, actualizaciones para lograr mejoras en sus beneficios económicos, ya que actualmente los docentes pueden contratar en dos trabajos.
4. Es importante recomendar que la remuneración debe complementarse con una gestión proactiva por parte de los directivos responsables de los distintos proyectos gestionados, y se debe informar a los empleados de que su compromiso con las instituciones educativas debe ser reconocido y reforzado a través de la política salarial y de condiciones de trabajo.
5. Es importante brindar estructura psicológica además de la adecuada atención psicológica de los especialistas, porque los empleados, como todas las personas, enfrentan situaciones que afectan su desempeño y por lo tanto necesitan apoyo constante para un mejor desempeño laboral y compromiso con la organización.

REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje Universidad Cesar Vallejo.*
- Arandía, M., & Rekalde, I. (2014). The formation of coordination teams for the curricular development of the degrees: the ehundu program of the UPV/EHU. *Magazine of University Teaching*, 91-114. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5616/5608>
- Arrea, C. (2016). More about teamwork. *Acta Médica Costarricense*, 96-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=434/43448497001>
- Arroyo, U., & Benancio, W. (2018). *Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E N°32399 Huamalíes 2018.* http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asanza, D. A. A. (2022). *Determinación de las capacidades organizacionales generadoras de valor que han sido desarrolladas por las empresas de CIPEM, a partir del modelo de las 7S de MCKINSEY en el periodo 2018-2019.*
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo. Clave del éxito de las instituciones FIPCAEC*, 4(10),19. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Carrasco Campos, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018.*
- Carrión Colchado, B. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque año 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3829/BC-TESTMP_2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, D. G. (2020). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público. Lima.*

- Cueto Pérez, N. M. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6454>
- Delgado, C., Veas, A., Avalos, M., & Gahona, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 169-178. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-i>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Conrado*, 15-24. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tl
- Duran, S., García, J., Paz, A., & Boscán, M. (2021). La satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 223-244. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37154>
- Empresas & Management. (2019). *Los cinco ingredientes de la felicidad laboral*. <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymangement>
- Espinoza De La Cruz, M. E. (2019). *Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo de las instituciones educativas, Huanchaco 2018*.
- Fernández, J., Valcarce, M., & Javaloyes, V. (2018). *Sport Business Symposium. Deporte y empresa, una relación de éxito, 2018*. Wanceulen Editorial S.L
- Franco, Y. (2014). *Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo*. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S., & Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 1-11.

- Galarza Zarate, S. Y. (2020). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53615>
- García Gallego, E. & Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT] https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Garriazo Valverde, S. (2021). *Habilidades sociales y clima organizacional en trabajadores de la Fiscalía provincial penal corporativa de Santa Rosa y Ancón, 2020*.
- Gutiérrez-Portán, I., Román-García, M., & Sánchez-Vera, M. (2018). Strategies for the communication and collaborative online work by university students. *Comunicar*, 54, 91-100. <https://doi.org/10.3916/C54-2018-09>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, R. F., Muñoz, F. C., & Salazar, L. A. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formación Universitaria*, 10 (5), 49-61.
- Jiménez, F., (2010). *La economía peruana del último medio siglo: ensayos de interpretación*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/pe/pe-005/index/assoc/D12524.dir/pdf_616.pdf
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-541.
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*, 62, 87-95.

- Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 69-83.
- Melitón, D. A. (2021). Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica entre áreas de la salud. *Revista Scientific*, 6(20), 311-326.
- Mendoza, J., & Martinez, J. (2014). Modelo de trabajo en equipo intelectual en grupos organizacionales: una revisión conceptual. *Innovaciones de Negocios*, 275-294. <http://eprints.uanl.mx/12592/1/A7.pdf>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140.
- Miranda Guevara, B. G. (2018). *Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18631>
- Muela Proaño, S. O. (2015). *El trabajo en equipo y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de negocios de la cooperativa CACPET*. [Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato].
- Navas y Guerra, (2012). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*, 5^a edición. https://www.researchgate.net/publication/281409665_La_direccion_estrategica_de_la_empresa_Teoria_y_aplicaciones_5_edicion
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa " Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Ochoa, G. (2020). Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Ortega Fernández, M., & Manzanares García, M. (2017). *Los procesos de gestión y las prácticas institucionales*. Paraninfo, 129.
- Palacios Yesquen, D. (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. Lima, 2021*.

- Palacios Villanueva, E. F. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60771>
- Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan EIRL.
- Palomo Vadillo, M. (2017). *Liderazgo y motivación de docentes*. Google Libros.
- Peñafiel Vélez, J. E. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57487>
- Ramírez Castro, M. E. (2020). *Redes sociales y relaciones interpersonales en adolescentes de 15 a 17 años del distrito de Ayacucho, 2020*.
- Rando, A. K. (2017). ¿Es posible formar equipos médicos expertos a partir de profesionales expertos? *Salud Militar*, 36(1), 30-41.
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24), 20. https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revision_bibliografica_equipos_de_trabajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion_de_variables_que_afectan_la_eficiencia
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México DF, México: Pearson Educación de México.
- Robbins, S. (2018). *Comportamiento Organizacional (Vol. 17)*. México: Pearson Educación. http://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacionsuperior/robbins/robbins_comportamiento_organizacional_17e_contenido
- Rodas, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Universidad Rafael Landívar: Amatitlán, Guatemala.

- Sanabria, Á., & Castañeda, M. (2016). Trabajo en equipo o equipo de trabajo: ¿Es posible en el sistema de salud colombiano? *Revista Colombiana de Cirugía*, 31(2), 98-102.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santa Cruz Terán, F. F., & Duran Llaro, K. L. (2018). Significado de las prácticas tutoriales en las asesorías de tesis de los estudiantes de maestría en educación. *Páginas de Educación*, 11(2), 199-214.
- Solorzano, R. (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100187
- Tamayo y Tamayo, M. (2014) *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.
- Távora Ma-San, C. G. (2015). *Grado de satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular vinculadas al Programa de Educación Rural de Fe y Alegría N° 48 de Malingas - Tambogrande*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/2297>

ANEXOS

Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

Operacionalización de variable 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo en Equipo	Definición conceptual: se define como el trabajo organizado de los empleados en una organización que se integra e interactúa en grupos de empleados existentes y utiliza la actitud, destrezas y conocimientos de cada individuo para alcanzar las metas establecidas por la organización. (Carrasco Campos, 2018).	Definición operacional V1: Implica planificar la responsabilidad con los recursos humanos existentes y se calcula teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: integración, organización e interacción.	Dimensión 1: Comunicación (Gonzales Castillo, 2020).	Asertividad	Ordinal
				Escucha activa	
				Honestidad	
				Comunicación no verbal	
			Dimensión 2: Coordinación (Aguilar Urriburu, 2022).	Eficacia	
				Estado de ánimo	
			Dimensión 3: Interacción (Castellaro & Peralta, 2020).	Conocimiento y experiencia del personal.	
				Identificación de las habilidades del personal	
				Establecimiento de objetivos.	

Operacionalización de variable 2

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Satisfacción laboral	Definición conceptual: El bienestar de los empleados que están satisfechos con el trabajo que realizan en la organización. (Férrandez, Valcarce y Javaloyes 2018).	Definición operacional V2: Reside en distinguir el entorno profesional, y se evalúa a través de las dimensiones: significación de la tarea, beneficios económicos, desempeño docente, relaciones interpersonales.	Dimensión 1: Significación de la tarea (Garriazo Marcatinco 2021).	Indicador 1: Sentido de esfuerzo	Ordinal
				Indicador 2: Realización	
				Indicador 3: identidad de la tarea	
			Dimensión 2: Beneficios económicos (Jiménez CER-SD., 2020).	Indicador 1: Aspectos remunerativos	
				Indicador 2: Expectativas económicas	
			Dimensión 3: Condiciones de trabajo (Lumbreras-Guzmán et al., 2020).	Indicador 1: Oportunidades y desarrollo de la organización.	
				Indicador 2 características del trabajo	
				Indicador 3: Supervisión	
			Dimensión 4: Relaciones interpersonales (Castro Nole 2020).	Indicador 1: Respeto entre las personas	
				Indicador 2: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.	

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTOS DE VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO						
DIMENSIONES / INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN						
INDICADOR: ASERTIVIDAD						
1	¿Tus compañeros se comunican entre si de manera asertiva?	1	2	3	4	5
2	¿Mantienes un dialogo asertivo con tus compañeros de trabajo durante tu trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: ESCUCHA ACTIVA						
3	¿Escuchas normalmente sólo la parte del mensaje que consideras más interesante?	1	2	3	4	5
4	¿Los interlocutores te tienen por una persona que sabe escuchar?	1	2	3	4	5
INDICADOR: HONESTIDAD						
5	¿Si haces algo incorrecto dirías que tu lo hiciste?	1	2	3	4	5
6	¿Aceptarías un soborno a cambio de hacer un favor?	1	2	3	4	5
INDICADOR: COMUNICACIÓN NO VERBAL						
7	¿Defines la personalidad de alguien usando lenguaje no verbal?	1	2	3	4	5
8	¿Detectas cuando alguien está descontento contigo antes de que te lo diga?	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: COORDINACION						
INDICADOR: EFICACIA						
9	¿Trabajas diariamente tu planificación?	1	2	3	4	5
10	¿Fijas objetivos alcanzables para trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: ESTADO DE ANIMO						
11	¿Te sientes contento como seguro contigo mismo?	1	2	3	4	5
12	¿Te interesa tu alrededor como la gente que te rodea?	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: INTERACCION						
INDICADOR: CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA DEL PERSONAL						
13	¿Respetas frecuentemente los conocimientos de tus compañeros?	1	2	3	4	5
14	¿La experiencia de cada integrante del grupo a menudo contribuye a mejorar el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: IDENTIFICACION DE LAS HABILIDADES DEL PERSONAL						
15	¿Tus habilidades personales son aprovechadas por tus compañeros para fortalecer el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
16	¿Identificas facilmente las habilidades de tus compañeros que contribuyen a realizar un mejor trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS						
17	¿Consideras que el conocimiento de los objetivos por cada integrante del grupo motiva a que cada uno realice mejor su trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Consideras que plantearte objetivos a largo plazo te motiva a realizar mejor tu trabajo?	1	2	3	4	5

INSTRUMENTOS DE VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL					
DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	ESCALA				
	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
DIMENSION 1: Significación de la tarea					
INDICADOR: Sentido de esfuerzo					
1. ¿Las tareas que realizas son tan valiosas como cualquier otra?	1	2	3	4	5
2. ¿Te complacen frecuentemente los resultados de tui trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Realización					
3. ¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer mejor tu trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿Tu equipo apoya tu trabajo inspirandote a mejorar?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Identidad de la tarea					
5. ¿Te identificas con las funciones como responsabilidades que demanda tu trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿Se te encomiendan tareas acordes con tus capacidades como habilidades?	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: Beneficios económicos					
INDICADOR: Aspectos remunerativos					
7. ¿Consideras que el sueldo que percibes es muy bajo para la labor que realizas?	1	2	3	4	5
8. ¿El sueldo que recibes se ajusta a las funciones que demanda tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Expectativas económicas					
9. ¿Tu trabajo te permite cubrir tus expectativas económicas?					
10. ¿El sueldo que recibes satisface todas tus necesidades, cubriendo todos tus gastos?					
DIMENSION 3: Condiciones de trabajo					
INDICADOR: Oportunidad y Desarrollo de la Organización					
11. ¿La institución te ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar tus habilidades personales?	1	2	3	4	5
12. ¿La institución ofrece oportunidades al personal para que te formes profesionalmente en función a las funciones que desempeñas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Características del Trabajo					
13. ¿Te sientes satisfecho con las condiciones ambientales de tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
14. ¿Consideras que la institución se preocupa por la salud como la calidad de vida de su personal?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Supervisión					
15. ¿Consideras que la supervisión en tu institución se realiza con la finalidad de apoyar en los inconvenientes del personal frente a las actividades que desempeña?	1	2	3	4	5
16. ¿La institución aplica la supervisión constante para solucionar todas las debilidades encontradas?	1	2	3	4	5
DIMENSION 4: Relaciones Interpersonales					
INDICADOR: Respeto entre las personas					
17. ¿Tus compañeros que trabajan en la institución se llevan bien entre si?	1	2	3	4	5
18. ¿Existe respeto entre tus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Compatibilidad entre la personalidad y el puesto					
19. ¿Consideras que tu puesto de trabajo concuerda con tus competencias personales?	1	2	3	4	5
20. ¿En la institución se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informados a todos los miembros?	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validez de los instrumentos

Matriz de validación de instrumento de V1

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS																																											
INSTRUMENTO DE VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO																																											
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendación																										
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta																												
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO																											
Variable 1: Trabajo en equipo: se define como el trabajo organizado de los empleados en una organización que se integra e interactúa en grupos de empleados existentes y utiliza la actitud, destrezas y conocimientos de cada individuo para alcanzar las metas establecidas por la organización. (Carrasco Campos, 2018)..	COMUNICACIÓN	Asertividad	1	¿En ocasiones se exalta ante determinadas situaciones que le desagradan?						X	X	X	X	X	X	X	X																										
			2	Durante mi trabajo mantengo un dialogo asertivo con mis compañeros de trabajo.																																							
		Escucha activa	3	Normalmente sólo escucho la parte del mensaje que considero más interesante															X	X	X	X	X	X	X	X																	
			4	Mis interlocutores me tienen por una persona que sabe escuchar																																							
		Honestidad	5	Si haces algo incorrecto y acusas de ello a un inocente Dirías que tu lo hiciste?																							X	X	X	X	X	X	X	X									
			6	Aceptarías un soborno a cambio de hacer un favor?																																							
		Comunicación no verbal	7	¿Puede el lenguaje no verbal definir la personalidad de alguien?																															X	X	X	X	X	X	X	X	
			8	¿Eres capaz de detectar cuando alguien está descontento contigo antes de que te lo diga?																																							
	COORDINACIÓN	Eficacia	9	¿Trabaja diariamente su planificación?						X	X	X	X	X	X	X	X	X																									
			10	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?																																							
		Estado de animo	11	Me siento descontento e inseguro conmigo mismo y soy muy crítico con mis fallos.															X	X	X	X	X	X	X	X																	X
			12	No me interesa ni mi alrededor, ni la gente que me rodea.																																							
	INTERACCION	Conocimiento y experiencia del personal	13	¿Considera usted que el respeto por los conocimientos del compañero motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?						X	X	X	X	X	X	X	X	X																									
			14	¿Considera usted que la confianza en la experiencia que cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?																																							
		Identificación de las habilidades del personal	15	¿Cree usted que cuando el grupo identifica sus habilidades personales motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?															X	X	X	X	X	X	X	X	X																
			16	¿Cree usted que el conocimiento de las habilidades que posee el compañero del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?																																							
		Establecimiento de objetivos	17	¿Considera usted que el conocimiento de los objetivos por cada integrante del grupo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?																								X	X	X	X	X	X	X	X	X							
			18	¿Considera usted que plantearse objetivos a largo plazo motiva a que la persona realice un mejor trabajo en equipo?																																							

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr.: Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com



Firma

Validación de instrumento de V1 por Experto 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO”

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo en equipo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación de instrumento de V1 por Experto 2

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dra: **Leonor Abad Bautista**

DNI: **16414790**

Teléfono: **982419924**

E-mail: abautistal@ucvvirtual.edu.pe



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO”

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo en equipo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Leonor Abad Bautista

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V1 por Experto 3

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: **16427321**

Teléfono: **989 135 966**

E-mail: ADIAZOR@ucvvirtual.edu.pe



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO”

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo en equipo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alarcón Díaz Orlando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V1 por Experto 4

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG: **Lopez Herrera Mercy**

DNI: **41338055**

Teléfono: **966243425**

ORCID: 0000-0003-2643-8564

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lopez Herrera Mercy', written over a horizontal dotted line.

Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO”

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo en equipo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: López Herrera Mercy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V1 por Experto 5

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

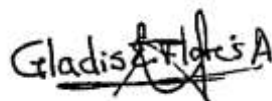
LUGAR Y FECHA.

MG: **Gladis Enders Flores Alarcón**

DNI: **33594738**

Teléfono: **944544567**

ORCID:0000-0001-5343-2593

Handwritten signature of Gladis Enders Flores Alarcón in black ink, written in a cursive style.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO”

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo en equipo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gladis Enders Flores Alarcón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			

Gladis Enders Flores A

Matriz de validación de instrumento de V2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Nombre de variable 1: SATISFACCION LABORAL ... El bienestar de los empleados que están satisfechos con el trabajo que realizan en la organización. (Férmendez, Valcarce y Javaloyes 2018).	Significación de la tarea	Sentido de esfuerzo	1	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						X			X		X				
			2	Me complacen los resultados de mi trabajo											X	X			
		Realización	3	¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo?										X		X			
			4	¿Tu equipo apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?										X		X			
		Identidad de la tarea	5	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda en su trabajo										X		X			
			6	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee										X		X			
	Beneficios económicos	Aspectos remunerativos	7	El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.						X			X		X				
			8	El sueldo que recibo se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo									X		X				
		Expectativas económicas	9	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas									X		X				
			10	El sueldo que recibo satisface todas mis necesidades, cubriendo todos mis gastos									X		X				
	Condiciones de trabajo	Oportunidad y Desarrollo de la Organización	11	La Institución le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal						X			X		X				
			12	La institución ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña									X		X				
		Características del Trabajo	13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo									X		X				
			14	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal									X		X				
		Supervisión	15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña									X		X				
			16	La institución aplica la supervisión constante de tal manera que se dé solución inmediata a todas las debilidades encontradas									X		X				
	Relaciones Interpersonales	Respeto entre las personas	17	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si						X			X		X				
			18	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en la I.E donde laboro.									X		X				
		Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	19	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee									X		X				
			20	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución							X		X		X				

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Luis Montenegro Camacho', written in a cursive style.

Firma

Validación de instrumento de V2 por Experto 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación de instrumento de V2 por Experto 2

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dra: **Leonor Abad Bautista**

DNI: **16414790**

Teléfono: **982419924**

E-mail: abautistal@ucvvirtual.edu.pe



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Leonor Abad Bautista

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V2 por Experto 3

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: **16427321**

Teléfono: **989 135 966**

E-mail: ADIAZOR@ucvvirtual.edu.pe



Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alarcón Díaz Orlando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V2 por Experto 4

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG: Lopez Herrera Mercy

DNI: 41338055

Teléfono: 966243425

ORCID: 0000-0003-2643-8564

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lopez Herrera Mercy', written over a horizontal dotted line.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: López Herrera Mercy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



Validación de instrumento de V2 por Experto 5

PROMEDIO: 95 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG: **Gladis Enders Flores Alarcón**

DNI: **33594738**

Teléfono: **944544567**

ORCID:0000-0001-5343-2593

Handwritten signature of Gladis Enders Flores Alarcón in black ink.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL”

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de instituciones educativas rurales de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gladis Enders Flores Alarcón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: 95

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			

Gladis Enders Flores A

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad total de V1

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.869	0.917

Confiabilidad por ítems de V1

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.861	0.914
2	0.855	0.908
3	0.869	0.920
4	0.860	0.911
5	0.871	0.921
6	0.896	0.922
7	0.863	0.916
8	0.884	0.925
9	0.856	0.908
10	0.857	0.908
11	0.861	0.914
12	0.849	0.907
13	0.866	0.917
14	0.850	0.903
15	0.855	0.909
16	0.851	0.910
17	0.854	0.909
18	0.855	0.907

Confiabilidad total de V2

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.851	0.859

Confiabilidad por ítems de V2

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.850	0.858
2	0.848	0.857
3	0.852	0.861
4	0.843	0.851
5	0.846	0.854
6	0.848	0.855
7	0.861	0.866
8	0.839	0.851
9	0.847	0.858
10	0.854	0.860
11	0.841	0.852
12	0.831	0.841
13	0.845	0.855
14	0.836	0.846
15	0.832	0.841
16	0.839	0.847
17	0.839	0.847
18	0.842	0.850
19	0.850	0.857
20	0.832	0.842

Anexo 5. Autorización de aplicación de los instrumentos en la prueba piloto

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: autorización para desarrollo de
Investigación y aplicación de Instrumento

Sr. Jorge Carreño Sánchez

Director I.E 15262 "El Papayo"

Lic. Karla Viviana Carrasco Ramírez con D.N.I: 02845234, estudiante de ESCUELA DE POSGRADO DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro desarrollando la investigación titulada Trabajo en equipo y satisfacción laboral en Instituciones educativas rurales de Piura, 2022, bajo la asesoría del Dr. Cruz Cisneros, Victor Francisco, por lo cual es necesario aplicar un Instrumento a un muestra de 30 docentes para medir la variable 1 y 2 de mi trabajo de Investigación.

Que en tal sentido solicito a usted sr. Director, Mg. Jorge Carreño Sánchez, brinde las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la Investigación y recojo de datos de los Instrumentos en el grupo de docentes de la I.E. 15262 "El Papayo".

Piura 15 de noviembre de 2022



Lic. Karla Viviana Carrasco Ramírez

D.N.I: 02845234

Anexo 6. Autorización de aplicación de los instrumentos en la muestra



I.E. 15262 "EL PAPAYO"



Tambo grande, 25 de noviembre de 2022

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Solicitud: Lic. Karla Viviana Carrasco Ramírez |

De nuestra consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención a la solicitud presentada por el docente Lic. Karla Viviana Carrasco Ramírez, estudiantes de escuela de posgrado del programa académico de maestría en administración de la educación tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación titulada Trabajo en equipo y satisfacción laboral en Instituciones educativas rurales de Piura, 2022, bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el instrumento para recojo de datos en los docentes de la institución educativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.



LE 15262 EL PAPAYO
DIRECCIÓN
M. Jorge Luis Carrasco Sánchez
DIRECCIÓN
I.E. Nº 15262 - El Papayo

Anexo 7. Consentimiento informado

Consentimiento Informado¶

Yo, Petronilla Gonzaga Calderón, docente de la Institución Educativa 15262 "El Papayo", identificado con DNI: N° 06447906, de 55 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: Trabajo en equipo y satisfacción laboral en Instituciones educativas rurales de Piura, 2022; dirigido por Karla Viviana Carrasco Ramirez, con fines de investigación:¶

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizarán los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad, si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mis competencias digitales en la institución educativa, se me brindará orientación al respecto.¶

¶

Puna, 12 de noviembre del 2022.¶



Prof. Petronilla Gonzaga Calderón¶

DNI: N° 06447906¶

Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas rurales de Piura, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Hi: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. H_o: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.</p>	<p>Teórica: ya que aporta nuevos conocimientos y una base teórica sustentada en la “Teoría de los Roles de Meredith Belbin”, la “Teoría del Clima organizacional de Likert” y la “Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo”. Práctica ya que determina el grado de correlación entre ellas y evalúa los estándares de valoración de las variables. Tiene una justificación</p>
<p>Problemas Específicos: PE1 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE2 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE3 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022?; PE4 ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022??</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la correlación entre el trabajo en equipo con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; OE2. Establecer la correlación entre el trabajo en equipo con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; OE3: Establecer la correlación entre el trabajo en equipo con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022; OE4: 4. Establecer la correlación entre el trabajo en equipo con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: HE1: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con la significancia de la tarea en instituciones educativas rurales de Piura, 2022 HE2: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con los beneficios económicos en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. HE3: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con las condiciones de trabajo en instituciones educativas rurales de Piura, 2022. HE4: El trabajo en equipo se correlaciona significativamente con las relaciones interpersonales en instituciones educativas rurales de Piura, 2022.</p>	<p>Metodológica ya que proporciona nuevas herramientas válidas y fiables que permiten que otros investigadores lo adopten y apliquen en otros contextos. Proporciona Social ya que beneficia a las instituciones educativas rurales de Piura. Además, la aportación de este estudio favorece a la corporación acreditada, ya que se anunciará en el repositorio universitario, a pericia para nuevas investigaciones.</p>

Anexo 9. Fotos



Anexo 10. Bases de datos Base de datos de V1

		V1 Trabajo en equipo																				V1	Nivel				
		D1 Comunicación								D2 Coordinación						D3 Interacción											
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel		
		1		5	5	3	5	3	1	4	5	31	Alto	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto
2		4	5	4	5	5	5	3	3	34	Alto	5	4	5	4	18	Alto	5	5	3	4	5	5	27	Alto	79	Alto
3		5	5	3	5	5	1	3	4	31	Alto	4	5	4	4	17	Alto	5	5	5	3	5	5	28	Alto	76	Alto
4		4	5	3	4	4	5	4	4	33	Alto	4	5	5	4	18	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	81	Alto
5		5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
6		4	5	3	4	5	1	3	5	30	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	3	4	5	5	26	Alto	73	Alto
7		4	4	4	5	3	1	1	4	26	Medio	4	4	3	4	15	Medio	4	4	3	4	4	4	23	Alto	64	Medio
8		4	4	4	5	5	1	1	4	28	Medio	4	4	4	3	15	Medio	4	4	5	4	4	4	25	Alto	68	Alto
9		4	4	5	4	4	1	3	4	29	Medio	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	4	3	4	24	Alto	69	Alto
10		4	4	5	4	4	1	3	3	28	Medio	4	4	5	3	16	Alto	4	4	4	3	4	5	24	Alto	68	Alto
11		3	3	1	3	5	1	1	4	21	Medio	4	4	5	1	14	Medio	5	3	3	4	3	3	21	Medio	56	Medio
12		4	5	3	5	5	1	3	1	27	Medio	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	76	Alto
13		4	4	3	4	3	4	4	3	29	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	3	3	4	3	3	20	Medio	62	Medio
14		4	4	4	4	4	1	3	4	28	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	62	Medio
15		4	4	4	5	4	1	5	3	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	80	Alto
16		5	5	3	5	5	1	3	3	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	80	Alto
17		4	4	3	5	3	1	1	4	25	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	67	Alto
18		4	5	5	5	5	1	4	3	32	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	82	Alto
19		5	5	3	5	5	1	5	5	34	Alto	5	4	5	3	17	Alto	4	5	5	5	3	4	26	Alto	77	Alto
20		5	5	5	5	5	1	5	5	36	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	86	Alto
21		4	5	3	5	3	1	3	5	29	Medio	5	4	5	5	19	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	75	Alto
22		5	3	4	4	5	1	3	3	28	Medio	4	4	4	3	15	Medio	5	4	4	4	4	4	25	Alto	68	Alto
23		4	5	4	5	5	1	1	5	30	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	78	Alto
24		4	5	3	5	5	1	1	3	27	Medio	5	5	5	4	19	Alto	5	5	3	5	5	4	27	Alto	73	Alto
25		5	4	5	5	3	1	5	5	33	Alto	5	5	4	4	18	Alto	4	4	4	4	5	3	24	Alto	75	Alto
26		4	5	3	4	4	1	3	4	28	Medio	4	4	5	4	17	Alto	4	3	5	4	4	5	25	Alto	70	Alto
27		4	4	5	4	3	1	4	3	28	Medio	5	5	4	3	17	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	71	Alto
28		4	4	4	5	4	1	4	5	31	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	4	5	4	3	5	26	Alto	74	Alto
29		4	5	5	4	3	1	3	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	4	3	3	5	5	5	25	Alto	75	Alto
30		5	5	4	5	3	1	1	4	28	Medio	5	4	5	4	18	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	71	Alto
31		4	4	3	4	4	1	1	4	25	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	68	Alto
32		4	4	4	5	5	1	5	4	32	Alto	4	5	4	3	16	Alto	4	3	3	4	5	3	22	Medio	70	Alto
33		4	4	5	5	3	1	3	3	28	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	5	5	5	4	5	28	Alto	72	Alto
34		5	5	3	5	4	1	3	5	31	Alto	5	4	4	4	17	Alto	5	4	5	5	4	4	27	Alto	75	Alto
35		5	4	5	5	4	1	4	3	31	Alto	4	5	4	4	17	Alto	4	3	4	4	3	5	23	Alto	71	Alto
36		4	5	4	4	4	1	1	4	27	Medio	5	3	5	5	18	Alto	4	5	4	5	4	5	27	Alto	72	Alto
37		4	4	3	4	5	1	1	4	26	Medio	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	70	Alto
38		4	5	4	5	3	1	5	4	31	Alto	5	4	5	4	18	Alto	5	3	5	5	4	4	26	Alto	75	Alto
39		4	5	5	4	3	1	3	3	28	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	4	5	5	26	Alto	68	Alto
40		4	5	4	4	4	1	1	5	28	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	72	Alto
41		5	4	3	4	4	1	4	3	28	Medio	5	4	4	5	18	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	72	Alto
42		5	4	5	5	5	1	4	4	33	Alto	4	3	5	4	16	Alto	5	3	3	5	4	4	24	Alto	73	Alto
43		4	5	3	4	4	1	5	5	31	Alto	5	5	5	3	18	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	75	Alto
44		5	4	4	5	4	1	3	3	29	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	3	5	4	5	5	27	Alto	73	Alto
45		5	4	3	5	4	1	3	4	29	Medio	4	3	4	5	16	Alto	4	5	3	4	5	3	24	Alto	69	Alto
46		5	3	3	5	4	1	5	5	31	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
47		4	3	5	4	3	1	3	3	26	Medio	5	5	5	4	19	Alto	5	3	5	5	4	3	25	Alto	70	Alto
48		4	3	5	4	5	1	3	5	30	Alto	5	4	5	5	19	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	75	Alto
49		4	4	4	4	3	1	5	4	29	Medio	4	3	4	4	15	Medio	5	5	3	4	5	5	27	Alto	71	Alto
50		5	4	4	5	3	1	5	4	31	Alto	5	4	4	3	16	Alto	4	5	4	4	5	4	26	Alto	73	Alto

Muestra

Muestra	51	5	5	3	5	5	1	3	5	32	Alto	4	5	5	4	18	Alto	5	4	5	5	3	5	27	Alto	77	Alto
	52	4	3	5	4	5	1	5	5	32	Alto	4	4	5	3	16	Alto	4	4	4	5	4	5	26	Alto	74	Alto
	53	5	4	5	5	5	1	4	3	32	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	3	3	4	4	5	24	Alto	74	Alto
	54	5	3	4	5	4	1	4	3	29	Medio	5	4	5	5	19	Alto	4	5	5	5	5	4	28	Alto	76	Alto
	55	4	4	3	4	4	1	5	3	28	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	5	4	4	4	3	25	Alto	70	Alto
	56	5	5	3	5	4	1	3	4	30	Alto	5	3	5	4	17	Alto	5	4	3	4	5	4	25	Alto	72	Alto
	57	5	5	4	5	5	1	3	3	31	Alto	4	4	4	3	15	Medio	4	4	5	4	4	5	26	Alto	72	Alto
	58	5	4	4	5	5	1	4	4	32	Alto	5	3	4	3	15	Medio	4	5	5	5	3	4	26	Alto	73	Alto
	59	4	5	4	4	3	1	5	5	31	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	4	5	4	26	Alto	73	Alto
	60	5	3	5	5	4	1	4	3	30	Alto	4	3	4	4	15	Medio	5	5	3	4	4	5	26	Alto	71	Alto
	61	5	3	5	5	3	1	3	4	29	Medio	4	5	5	3	17	Alto	5	4	4	5	4	3	25	Alto	71	Alto
	62	4	4	4	4	5	1	3	4	29	Medio	4	3	5	4	16	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	71	Alto
	63	4	5	5	4	5	1	1	3	28	Medio	5	4	4	5	18	Alto	4	3	4	5	4	4	24	Alto	70	Alto
	64	4	5	4	4	3	1	5	5	31	Alto	5	3	5	5	18	Alto	5	4	5	4	5	4	27	Alto	76	Alto
	65	4	4	3	4	4	1	1	5	26	Medio	4	5	5	4	18	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	71	Alto
	66	5	4	4	5	4	1	4	4	31	Alto	5	5	4	3	17	Alto	4	5	3	4	4	5	25	Alto	73	Alto
	67	5	5	4	5	3	1	4	3	30	Alto	4	4	4	3	15	Medio	4	4	5	4	4	5	26	Alto	71	Alto
	68	5	3	5	5	5	1	1	4	29	Medio	5	3	5	4	17	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	73	Alto
	69	5	4	5	5	5	1	3	3	31	Alto	5	4	5	4	18	Alto	5	4	5	3	5	5	27	Alto	76	Alto
	70	5	3	3	5	4	1	3	4	28	Medio	5	3	4	4	16	Alto	5	4	4	3	4	4	24	Alto	68	Alto
	71	5	5	4	5	4	1	1	3	28	Medio	5	5	4	5	19	Alto	4	5	5	4	5	5	28	Alto	75	Alto
	72	5	5	5	5	3	1	5	3	32	Alto	4	4	4	4	16	Alto	5	4	4	5	3	3	24	Alto	72	Alto
	73	5	4	4	5	4	1	4	4	31	Alto	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	4	4	4	24	Alto	69	Alto
	74	5	3	3	5	4	1	1	4	26	Medio	5	4	5	4	18	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	66	Medio
	75	4	3	4	4	5	1	5	5	31	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	5	3	3	5	5	26	Alto	75	Alto
	76	5	4	3	5	4	1	1	3	26	Medio	5	5	5	5	20	Alto	4	4	3	4	4	3	22	Medio	68	Alto
	77	5	5	5	5	3	1	3	4	31	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	5	4	3	5	4	25	Alto	73	Alto
	78	4	3	5	4	4	1	3	3	27	Medio	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	71	Alto
	79	5	4	4	5	5	1	4	5	33	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	5	3	4	5	5	26	Alto	77	Alto
	80	4	5	3	4	3	1	1	3	24	Medio	4	3	4	4	15	Medio	5	4	5	5	4	4	27	Alto	66	Medio
	81	4	4	4	4	4	1	1	4	26	Medio	5	4	5	4	18	Alto	5	3	3	4	3	4	22	Medio	66	Medio
	82	5	3	5	5	3	1	5	3	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	4	4	5	4	4	5	26	Alto	76	Alto
	83	5	4	4	5	4	1	3	5	31	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	3	4	3	3	4	22	Medio	70	Alto
	84	4	5	3	4	3	1	4	3	27	Medio	5	4	4	3	16	Alto	5	3	5	5	4	4	26	Alto	69	Alto
	85	4	3	3	4	5	1	4	5	29	Medio	4	3	4	4	15	Medio	4	4	4	4	5	5	26	Alto	70	Alto
	86	5	4	5	5	3	1	5	5	33	Alto	5	3	4	3	15	Medio	5	5	4	4	5	4	27	Alto	75	Alto
	87	4	4	4	4	5	1	5	4	31	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	5	5	4	4	5	27	Alto	75	Alto
	88	5	3	3	5	4	1	4	4	29	Medio	5	4	5	3	17	Alto	4	5	3	4	3	4	23	Alto	69	Alto
	89	5	3	4	5	4	1	3	3	28	Medio	4	5	4	5	18	Alto	5	4	4	5	3	4	25	Alto	71	Alto
	90	4	5	5	4	3	1	3	3	28	Medio	5	5	4	4	18	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	69	Alto
	91	5	5	4	5	3	1	1	5	29	Medio	4	4	5	3	16	Alto	4	4	5	5	3	5	26	Alto	71	Alto
	92	4	4	3	4	4	1	3	5	28	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	4	5	5	4	4	27	Alto	72	Alto
	93	5	4	5	5	4	1	5	4	33	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	4	4	5	28	Alto	80	Alto
	94	4	3	4	4	5	1	4	3	28	Medio	5	4	4	4	17	Alto	4	5	4	4	5	4	26	Alto	71	Alto
	95	5	4	4	5	4	1	3	5	31	Alto	4	5	4	5	18	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	72	Alto
	96	5	4	3	5	4	1	5	4	31	Alto	4	4	4	5	17	Alto	5	5	3	4	4	4	25	Alto	73	Alto
	97	5	3	5	5	4	1	5	4	32	Alto	4	5	4	4	17	Alto	5	4	4	3	5	5	26	Alto	75	Alto
	98	4	5	4	4	3	1	4	3	28	Medio	5	4	5	4	18	Alto	4	5	3	5	4	4	25	Alto	71	Alto
	99	4	5	3	4	3	1	4	5	29	Medio	4	5	5	4	18	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	70	Alto
	100	4	4	4	4	4	1	3	4	28	Medio	4	4	4	4	16	Alto	5	4	5	4	5	5	28	Alto	72	Alto
	101	4	5	3	4	4	1	5	3	29	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	5	4	3	4	4	25	Alto	71	Alto
	102	5	4	4	5	3	1	3	4	29	Medio	4	5	4	5	18	Alto	4	4	4	3	4	3	22	Medio	69	Alto
	103	5	4	4	5	5	1	4	3	31	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	75	Alto

Base de datos de V2

		V2 Satisfacción laboral																													
		D1 Significación de la tarea						D2 Beneficios económicos						D3 Condiciones de trabajo						D4 Relaciones Interpersonales						V2	Nivel				
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	14	15	16	D3	Nivel	17	18	19	20	D4	Nivel		
1		5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	3	3	3	14	Medio	1	5	5	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	20	Alto	90	Alto
2		5	5	4	4	5	4	27	Alto	3	3	4	2	12	Medio	3	3	5	5	4	3	23	Alto	4	4	4	4	16	Alto	78	Alto
3		5	5	3	3	5	5	26	Alto	3	3	3	1	10	Medio	3	5	3	5	5	4	25	Alto	5	5	5	5	20	Alto	81	Alto
4		5	5	4	5	5	5	29	Alto	3	3	4	2	12	Medio	1	5	5	4	5	5	25	Alto	4	4	5	5	18	Alto	84	Alto
5		5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	2	14	Medio	2	4	5	4	5	5	25	Alto	4	4	5	4	17	Alto	86	Alto
6		4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	3	2	11	Medio	2	3	4	1	3	3	16	Medio	4	5	4	4	17	Alto	68	Medio
7		5	5	3	3	4	3	23	Alto	3	3	3	1	10	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	63	Medio
8		4	4	4	4	5	4	25	Alto	3	4	5	1	13	Medio	4	3	3	5	5	5	25	Alto	4	4	4	3	15	Medio	78	Alto
9		4	3	4	4	3	4	22	Medio	3	3	3	1	10	Medio	3	3	3	4	3	4	20	Medio	3	3	4	4	14	Medio	66	Medio
10		4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	2	12	Medio	3	4	5	4	4	4	24	Alto	5	5	4	4	18	Alto	78	Alto
11		5	5	5	5	4	4	28	Alto	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	4	3	3	19	Medio	5	5	4	3	17	Alto	76	Alto
12		5	4	5	5	3	5	27	Alto	3	5	4	3	15	Medio	1	5	5	5	3	4	23	Alto	5	5	5	5	20	Alto	85	Alto
13		4	4	3	5	5	5	26	Alto	4	4	4	2	14	Medio	1	4	3	3	5	4	20	Medio	5	4	3	4	16	Alto	76	Alto
14		4	3	4	3	4	4	22	Medio	3	3	4	1	11	Medio	2	3	4	3	3	3	18	Medio	3	3	4	4	14	Medio	65	Medio
15		5	4	4	4	4	5	26	Alto	5	1	1	1	8	Bajo	1	1	4	3	3	4	16	Medio	3	3	5	1	12	Medio	62	Medio
16		5	5	4	5	5	5	29	Alto	4	4	3	2	13	Medio	3	5	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	20	Alto	90	Alto
17		4	4	5	4	4	3	24	Alto	3	4	4	2	13	Medio	1	4	4	4	4	5	22	Medio	4	5	4	4	17	Alto	76	Alto
18		5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	3	3	16	Alto	3	3	3	4	5	4	22	Medio	5	5	4	5	19	Alto	87	Alto
19		5	3	3	5	4	4	24	Alto	3	3	3	1	10	Medio	2	3	4	4	4	5	22	Medio	5	5	5	5	20	Alto	76	Alto
20		4	3	4	5	5	3	24	Alto	5	4	3	1	13	Medio	2	3	4	4	4	4	21	Medio	4	4	4	4	16	Alto	74	Alto
21		5	4	3	5	4	4	25	Alto	4	4	3	3	14	Medio	2	1	4	5	4	4	20	Medio	5	5	4	4	18	Alto	77	Alto
22		4	4	4	3	3	3	21	Medio	4	4	4	2	14	Medio	3	1	4	4	4	4	20	Medio	5	5	4	3	17	Alto	72	Medio
23		5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	3	3	3	12	Bajo	5	5	5	3	18	Alto	67	Medio
24		5	3	3	4	5	5	25	Alto	5	1	3	2	11	Medio	1	3	3	3	5	5	20	Medio	4	5	4	5	18	Alto	74	Alto
25		4	5	5	3	4	4	25	Alto	4	3	2	2	11	Medio	3	2	3	3	4	4	19	Medio	5	4	4	4	17	Alto	72	Medio
26		4	4	5	4	4	5	26	Alto	5	3	3	1	12	Medio	2	3	4	4	4	5	22	Medio	4	4	5	3	16	Alto	76	Alto
27		5	4	3	5	4	4	25	Alto	4	1	2	2	9	Bajo	2	2	3	4	3	4	18	Medio	5	5	4	4	18	Alto	70	Medio
28		4	5	3	3	5	5	25	Alto	5	3	3	2	13	Medio	1	3	4	3	4	4	19	Medio	4	4	3	4	15	Medio	72	Medio
29		5	3	5	4	5	4	26	Alto	4	2	1	1	8	Bajo	3	2	5	4	3	5	22	Medio	4	4	4	3	15	Medio	71	Medio
30		4	4	4	5	4	4	25	Alto	5	1	4	2	12	Medio	2	3	3	3	4	5	20	Medio	5	4	4	4	16	Alto	73	Medio
31		4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	1	3	1	9	Bajo	3	3	4	4	3	4	21	Medio	4	4	4	5	17	Alto	71	Medio
32		5	5	5	3	5	5	28	Alto	5	2	2	2	11	Medio	1	1	3	3	4	5	17	Medio	5	5	5	4	19	Alto	75	Alto
33		5	5	3	4	4	5	26	Alto	4	1	3	2	10	Medio	1	1	5	4	3	4	18	Medio	3	5	5	4	17	Alto	71	Medio
34		4	4	4	4	5	3	24	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	2	3	4	4	4	5	22	Medio	4	3	3	5	15	Medio	68	Medio
35		4	4	5	4	4	3	24	Alto	5	5	3	1	14	Medio	3	1	3	3	5	5	20	Medio	4	4	4	3	15	Medio	73	Medio
36		4	3	4	3	5	5	24	Alto	4	3	1	2	10	Medio	1	2	5	4	4	4	20	Medio	4	3	3	3	13	Medio	67	Medio
37		5	5	3	5	4	4	26	Alto	4	5	1	2	12	Medio	2	3	3	3	4	3	18	Medio	3	4	4	4	15	Medio	71	Medio
38		5	4	4	4	4	3	24	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	2	2	4	4	4	4	20	Medio	4	4	3	4	15	Medio	66	Medio
39		5	4	5	3	4	4	25	Alto	5	1	3	2	11	Medio	1	2	5	3	3	4	18	Medio	4	5	5	5	19	Alto	73	Medio
40		4	3	3	4	5	5	24	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	3	1	4	3	3	3	17	Medio	5	5	5	4	19	Alto	69	Medio
41		5	4	4	3	4	4	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	2	3	4	5	4	19	Medio	5	4	4	5	18	Alto	71	Medio
42		4	4	5	3	5	5	26	Alto	5	1	3	2	11	Medio	1	3	4	3	4	4	19	Medio	4	3	4	5	16	Alto	72	Medio
43		4	5	4	4	3	4	24	Alto	5	2	3	1	11	Medio	2	3	3	4	5	5	22	Medio	3	4	3	4	14	Medio	71	Medio
44		5	4	3	4	3	3	22	Medio	4	1	1	2	8	Bajo	3	2	5	3	3	5	21	Medio	3	3	4	4	14	Medio	65	Medio
45		4	4	3	3	4	4	22	Medio	4	2	1	2	9	Bajo	1	3	4	4	4	4	20	Medio	4	4	3	3	14	Medio	65	Medio
46		4	4	4	4	5	3	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	2	3	3	5	4	18	Medio	4	4	5	4	17	Alto	69	Medio
47		4	5	4	5	3	5	26	Alto	4	2	1	1	8	Bajo	2	3	5	4	3	5	22	Medio	3	5	4	3	15	Medio	71	Medio
48		5	5	3	4	4	4	25	Alto	5	1	3	2	11	Medio	2	2	4	4	5	4	21	Medio	4	5	4	5	18	Alto	75	Alto
49		5	3	5	4	4	3	24	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	3	1	5	4	4	5	22	Medio	4	3	5	5	17	Alto	72	Medio
50		4	3	4	5	3	5	24	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	1	1	4	3	5	4	18	Medio	5	4	4	4	17	Alto	66	Medio

Muestra	51	4	4	5	4	5	4	26	Alto	5	2	3	1	11	Medio	1	1	3	3	4	5	17	Medio	4	4	3	4	15	Medio	69	Medio
	52	5	4	4	3	4	4	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	2	3	4	4	3	4	20	Medio	5	3	4	5	17	Alto	71	Medio
	53	4	5	5	4	3	5	26	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	3	4	4	17	Medio	4	4	3	3	14	Medio	66	Medio
	54	5	3	3	3	5	4	23	Alto	5	1	3	2	11	Medio	2	2	5	4	3	5	21	Medio	3	3	5	4	15	Medio	70	Medio
	55	4	4	4	5	5	4	26	Alto	5	2	3	2	12	Medio	1	1	4	3	4	5	18	Medio	3	4	4	5	16	Alto	72	Medio
	56	5	4	3	4	4	4	24	Alto	4	5	1	3	13	Medio	1	1	3	4	4	5	18	Medio	4	3	3	4	14	Medio	69	Medio
	57	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	1	3	3	4	5	4	20	Medio	3	5	4	5	17	Alto	72	Medio
	58	4	5	4	4	3	3	23	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	2	3	4	3	4	4	20	Medio	4	4	3	3	14	Medio	64	Medio
	59	4	4	4	4	5	4	25	Alto	5	2	3	3	13	Medio	3	3	3	4	5	3	21	Medio	5	3	5	4	17	Alto	76	Alto
	60	5	3	3	4	4	4	23	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	2	1	5	4	4	4	20	Medio	4	4	4	3	15	Medio	65	Medio
	61	4	4	4	5	5	5	27	Alto	5	2	3	1	11	Medio	1	1	4	3	3	3	15	Medio	5	4	3	4	16	Alto	69	Medio
	62	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	2	1	3	3	4	5	18	Medio	4	3	4	3	14	Medio	66	Medio
	63	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	2	5	4	4	4	20	Medio	4	4	3	4	15	Medio	74	Alto
	64	5	4	5	3	4	4	25	Alto	5	2	3	2	12	Medio	1	2	4	3	5	4	19	Medio	5	4	4	4	17	Alto	73	Medio
	65	4	5	4	5	4	3	25	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	1	3	5	4	4	5	22	Medio	4	5	4	3	16	Alto	70	Medio
	66	4	4	3	4	4	4	23	Alto	5	2	3	2	12	Medio	2	2	4	3	3	4	18	Medio	3	4	5	4	16	Alto	69	Medio
	67	5	4	4	4	3	4	24	Alto	4	2	1	1	8	Bajo	2	3	3	3	3	5	19	Medio	4	4	4	4	16	Alto	67	Medio
	68	4	5	5	3	5	5	27	Alto	5	5	3	2	15	Medio	3	1	5	3	4	4	20	Medio	5	5	5	5	20	Alto	82	Alto
	69	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	5	1	2	12	Medio	2	1	4	4	4	4	19	Medio	3	3	4	5	15	Medio	69	Medio
	70	5	4	4	5	3	5	26	Alto	5	1	3	2	11	Medio	1	1	3	3	3	5	16	Medio	4	4	5	4	17	Alto	70	Medio
	71	4	5	4	4	5	4	26	Alto	4	5	1	1	11	Medio	2	2	3	4	4	5	20	Medio	4	4	4	4	16	Alto	73	Medio
	72	4	4	5	5	4	5	27	Alto	5	1	3	1	10	Medio	3	3	5	3	3	4	21	Medio	3	5	4	4	16	Alto	74	Alto
	73	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	2	2	4	4	5	5	22	Medio	3	3	5	5	16	Alto	73	Medio
	74	5	5	3	4	4	3	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	2	3	3	4	4	17	Medio	5	4	4	4	17	Alto	68	Medio
	75	4	4	4	3	3	5	23	Alto	4	1	1	3	9	Bajo	1	1	3	4	5	5	19	Medio	4	3	3	5	15	Medio	66	Medio
	76	5	5	3	4	4	4	25	Alto	5	2	3	3	13	Medio	1	1	5	4	3	4	18	Medio	4	5	4	3	16	Alto	72	Medio
	77	4	4	5	3	5	4	25	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	3	2	4	3	4	5	21	Medio	4	4	3	3	14	Medio	69	Medio
	78	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	1	3	2	11	Medio	3	2	3	3	4	4	19	Medio	4	5	4	5	18	Alto	77	Alto
	79	4	4	3	5	4	3	23	Alto	4	3	1	2	10	Medio	2	3	4	4	3	4	20	Medio	3	3	4	4	14	Medio	67	Medio
	80	4	5	5	4	3	4	25	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	1	3	3	4	4	16	Medio	4	4	4	4	16	Alto	67	Medio
	81	4	4	4	3	4	3	22	Medio	4	5	1	2	12	Medio	2	1	3	4	3	5	18	Medio	3	5	5	5	18	Alto	70	Medio
	82	4	5	4	4	4	4	25	Alto	5	5	3	1	14	Medio	2	1	5	3	5	4	20	Medio	4	4	4	4	16	Alto	75	Alto
	83	4	5	3	3	5	4	24	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	1	2	4	4	4	5	20	Medio	5	3	5	5	18	Alto	70	Medio
	84	5	4	4	5	3	3	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	3	3	3	5	4	3	21	Medio	4	4	5	4	17	Alto	72	Medio
	85	4	5	5	4	4	4	26	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	1	3	3	3	3	4	17	Medio	3	3	5	3	14	Medio	65	Medio
	86	4	4	3	3	4	3	21	Medio	5	1	3	1	10	Medio	1	2	4	4	4	3	18	Medio	4	3	5	4	16	Alto	65	Medio
	87	5	5	4	5	3	4	26	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	2	3	4	3	3	4	19	Medio	3	4	4	4	15	Medio	68	Medio
	88	5	4	3	5	4	5	26	Alto	5	1	3	1	10	Medio	2	2	3	4	4	4	19	Medio	4	5	5	3	17	Alto	72	Medio
	89	5	5	5	5	4	29	Alto	4	3	1	2	10	Medio	1	1	3	5	4	5	19	Medio	5	3	5	5	18	Alto	76	Alto	
	90	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	3	1	3	3	3	4	17	Medio	3	4	4	4	15	Medio	64	Medio
	91	4	5	4	3	3	4	23	Alto	5	2	3	1	11	Medio	2	1	3	4	4	3	17	Medio	4	3	5	3	15	Medio	66	Medio
	92	5	4	5	4	4	5	27	Alto	4	3	1	1	9	Bajo	1	2	4	3	3	4	17	Medio	3	4	4	4	15	Medio	68	Medio
	93	4	4	3	5	3	4	23	Alto	5	2	3	1	11	Medio	2	3	4	4	4	3	20	Medio	5	3	5	5	18	Alto	72	Medio
	94	5	5	4	3	4	5	26	Alto	4	1	1	3	9	Bajo	1	3	5	3	4	4	20	Medio	4	4	4	4	16	Alto	71	Medio
	95	4	3	3	4	5	4	23	Alto	4	3	1	1	9	Bajo	3	1	4	4	3	3	18	Medio	4	3	5	4	16	Alto	66	Medio
	96	5	4	4	3	3	5	24	Alto	5	1	3	1	10	Medio	1	1	5	3	3	4	17	Medio	3	4	4	5	16	Alto	67	Medio
	97	4	5	4	4	4	4	25	Alto	4	1	1	3	9	Bajo	3	1	3	4	4	3	18	Medio	4	3	3	4	14	Medio	66	Medio
	98	5	4	3	5	5	3	25	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	1	2	3	3	4	4	17	Medio	3	4	4	4	15	Medio	64	Medio
	99	4	3	5	5	4	5	26	Alto	5	2	3	2	12	Medio	1	2	4	4	3	3	17	Medio	4	3	3	5	15	Medio	70	Medio
	100	5	4	4	4	3	4	24	Alto	4	2	1	2	9	Bajo	2	1	3	3	4	4	17	Medio	3	4	4	3	14	Medio	64	Medio
	101	4	4	3	4	4	4	23	Alto	5	3	3	1	12	Medio	1	1	3	3	3	3	14	Bajo	4	3	5	4	16	Alto	65	Medio
	102	5	5	3	4	4	3	24	Alto	4	2	1	1	8	Bajo	2	3	4	4	4	4	21	Medio	4	4	4	3	15	Medio	68	Medio
	103	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	1	1	2	8	Bajo	3	2	4	3	4	3	19	Medio	4	4	5	4	17	Alto	71	Medio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS COMPLETA

Siendo las 19:00 horas del 08/01/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis Completa titulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE PIURA, 2022", presentado por el autor CARRASCO RAMIREZ KARLA VIVIANA estudiante MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis Completa, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
KARLA VIVIANA CARRASCO RAMIREZ	Mayoría

Firmado electrónicamente por:
ABAUTISTAL el 09 Ene 2023 22:56:34

LEONOR ABAD BAUTISTA
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR
el 09 Ene 2023 23:04:42

MONICA DEL ROSARIO AMAYA
CUEVA DE JURADO
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el
09 Ene 2023 23:22:20

VICTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS
VOCAL

Código documento Trilce: TRI - 0512551



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CARRASCO RAMIREZ KARLA VIVIANA identificado con DNI N° 02845234 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE PIURA, 2022".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

PIURA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CARRASCO RAMIREZ KARLA VIVIANA : 02845234 ORCID: 0000-0001-9967-5371	Firmado electrónicamente por: KCARRASCORA7 el 27-01-2023 19:41:58

Código documento Trilce: INV - 1023900



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE PIURA, 2022", cuyo autor es CARRASCO RAMIREZ KARLA VIVIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-01- 2023 22:45:19

Código documento Trilce: TRI - 0512553



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRASCO RAMIREZ KARLA VIVIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE PIURA, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KARLA VIVIANA CARRASCO RAMIREZ DNI: 02845234 ORCID: 0000-0001-9967-5371	Firmado electrónicamente por: KCARRASCORA7 el 07-01-2023 18:15:23

Código documento Trilce: TRI - 0512555