



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,
Volumen 8, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

**TRABAJO EN EQUIPO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE
MOQUEGUA 2023**

**TEAMWORK AND ITS IMPACT ON JOB PERFORMANCE IN
TEACHERS OF A PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION IN
MOQUEGUA 2023**

Vilma Rosa de la Torre Zeballos
Universidad César Vallejo, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920

Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023

Vilma Rosa de la Torre Zeballos¹

vilmadelatorre@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1043-7735>

Universidad César Vallejo

Perú

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación causal que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional simple; la muestra fueron 42 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa pública de Moquegua 2023; se usaron dos cuestionarios con validez de contenido y de constructo, y Alfa de Cronbach de 0.788 y 0.823, en el procesamiento de datos se usó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados muestran que el trabajo en equipo presenta un nivel regular de acuerdo en un 73.8%, mientras que el desempeño laboral presenta un nivel medio de acuerdo en un 69%. Se concluye que existe relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023; debido al valor del Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 7.120 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.49, que indica una asociación entre las dos variables con una significancia de ($p < 0.01$). El trabajo en equipo influye en un 49% en el desempeño laboral, el 51% restante se debe a la influencia de otras causas.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño laboral, docentes

¹ Autor principal

Correspondencia: vilmadelatorre@gmail.com

Teamwork and its Impact on Job Performance in Teachers of a Public Educational Institution in Moquegua 2023

ABSTRACT

The objective was to determine the causal relationship between teamwork and work performance in teachers of a public educational institution in Moquegua 2023. The approach was quantitative, type applied, non-experimental, cross-sectional, simple correlational design; the sample was 42 primary and secondary teachers from a public educational institution in Moquegua 2023; two questionnaires with validity of content and construct were used, and Cronbach's Alpha of 0.788 and 0.823, the statistical program SPSS V26 was used in data processing. The results show that teamwork has a regular agreement level of 73.8%, while work performance has an average agreement level of 69%. It is concluded that there is a highly significant causal relationship between teamwork and work performance in teachers of a public educational institution in Moquegua 2023; due to the value Coefficient of the Chi Square Hypothesis test = 7.120 and the Nagelkerke coefficient of determination = 0.49, which indicates an association between the two variables with a significance of ($p < 0.01$). Teamwork influences 49% of job performance, the remaining 51% is due to the influence of other causes.

Keywords: work: team, and work performance, teachers

Artículo recibido 20 mayo 2024

Aceptado para publicación: 22 junio 2024



INTRODUCCIÓN

El análisis de la eficacia del trabajo en equipo es un tema de investigación que despierta un gran interés en la actualidad, ya que comprender los factores que condicionan su éxito o fracaso es fundamental para mejorar su funcionamiento, González y Fernández (2020). Las personas dependen de las relaciones que establecen con los demás para su supervivencia y para construir una identidad social, lo que destaca la importancia de las relaciones interpersonales y la habilidad para trabajar y convivir con otros en cualquier contexto, Espejo (2020).

En el ámbito educativo, el trabajo en equipo docente se considera una estrategia clave de gestión pedagógica, practicada tanto por directivos como por docentes en las actividades de las instituciones educativas. Esto permite involucrar a todos los miembros de la comunidad escolar para desarrollar su desempeño y potencialidades, lo que se refleja en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y en el servicio educativo ofrecido, Cruz (2018). Sin embargo, las exigencias actuales para los docentes, distintas a las de años anteriores, complican cada vez más el desarrollo de sus actividades (OCDE, 2018).

Estudios realizados en países como el Reino Unido han evidenciado que aproximadamente uno de cada cinco docentes presenta deficiencias en el trabajo en equipo, lo que se relaciona con un bajo desempeño laboral, BBC News (2018). Estas deficiencias están relacionadas, en parte, con la falta de una planificación estratégica y objetivos claros, lo que conduce a un trabajo en equipo sin dirección y, en última instancia, a resultados no deseados.

En América Latina, en los últimos años, se han adoptado nuevos modelos de gestión educativa, como la gestión educativa estratégica, que enfatiza la calidad educativa y el desempeño docente. Organismos como la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, de las Naciones Unidas (ORELAC), han puesto la mirada en la formación docente como una problemática prioritaria que afecta a las naciones (Ponte, 2020).

A nivel nacional, el escenario no es alentador. Aunque se reconoce la eficacia del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos pedagógicos, su práctica no es frecuente en la realidad, como se refleja en los resultados de las pruebas PISA en países como Perú (Sucari y Quispe, 2019; Diario Gestión, 2019).



Esta situación sugiere que las prácticas de trabajo en equipo no son adecuadas y limitan el desempeño y el clima laboral en las instituciones educativas.

En una institución educativa ubicada en Moquegua, los docentes se enfrentan a una serie de dificultades institucionales para atender a estudiantes de educación primaria, lo que hace que el trabajo en equipo sea fundamental. Sin embargo, esta labor a menudo se ve obstaculizada por la falta de compromiso y motivación, lo que deteriora las relaciones entre los docentes y afecta su desempeño laboral.

Estas dificultades tienen múltiples efectos, como un clima laboral deficiente, la pérdida de valores institucionales, la realización de trabajo de manera independiente, problemas para establecer canales de comunicación, demoras en la entrega de informes y quejas de los padres de familia, entre otros. Por lo tanto, surge la pregunta de investigación sobre cómo incide el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los docentes en una Institución en Moquegua en 2023.

Esta investigación se justifica porque el trabajo en equipo constituye una herramienta estratégica para repotenciar las fortalezas y reducir las debilidades en las instituciones educativas, siendo los docentes y administrativos quienes deben comprometerse en la consecución de los objetivos. Además, se enmarca en un contexto de evolución y adaptación rápida del trabajo en equipo en diversos sectores económicos, destacando su eficacia en organizaciones de servicios.

Teóricamente, este estudio contribuye al conocimiento actualizado en el ámbito educativo y puede servir como antecedente para futuras investigaciones. Metodológicamente, justifica la elaboración de instrumentos de medición sujetos a validación y confiabilidad para su uso en investigaciones futuras.

Socialmente, busca promover el trabajo en equipo como una herramienta para mejorar la calidad educativa, mientras que prácticamente pretende comprometer a todo el personal académico y administrativo mediante estrategias gerenciales orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo y al cambio estructural de la gerencia tradicional hacia una gerencia participativa.

La investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en el año 2023.

Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos: O1 Identificar los niveles del trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en 2023. O2 Identificar los niveles del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de



Moquegua en 2023. O3 Determinar la incidencia del trabajo en equipo en su dimensión comunicación en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en 2023. O4 Determinar la incidencia del trabajo en equipo en su dimensión coordinación en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en 2023. O5 Determinar la incidencia del trabajo en equipo en su dimensión compromiso en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en 2023. O6 Determinar la incidencia del trabajo en equipo en su dimensión complementariedad en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua en 2023.

METODOLOGÍA

La presente investigación se clasifica como aplicada, ligada estrechamente a la investigación pura o básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos, Gallardo (2017). Su enfoque metodológico es cuantitativo, utilizando la recolección de datos para probar la hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y validar teorías, Cabezas, Andrade y Torres (2018). La combinación de métodos hipotético-deductivos, deductivos y causales proporcionarán una base sólida para abordar la complejidad del tema del trabajo en equipo y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, permitiendo una investigación exhaustiva y fundamentada en la literatura existente.

Por su diseño, la investigación se enmarca en un enfoque no experimental correlacional causal de corte transeccional, Cabezas et al. (2018). En este tipo de investigación, las variables no se manipulan intencionadamente, sino que se observan en su contexto natural para su análisis. Al ser transeccional, implica la recolección de datos en un único momento y por única vez, con el propósito de describir las variables y estudiar su incidencia e interrelación en ese momento específico. Además, se considera correlacional causal, ya que busca determinar la relación o asociación entre dos o más variables en un contexto particular.

El término "población" se utilizan indistintamente para denotar el conjunto completo de elementos que conforman el área de interés analítico, sobre el cual se pretende derivar conclusiones tanto estadísticas como teóricas o sustantivas, López y Fachelli (2015). En el contexto de este estudio, la muestra consistió en 42 profesores de una institución educativa pública en Moquegua durante el año 2023.



De acuerdo con Hernández y Carpio (2019), la muestra se define como un subconjunto del universo o una porción representativa de la población, compuesta a su vez por unidades de muestreo que son los elementos específicos de estudio. Dado que la población objeto de estudio es relativamente reducida en esta investigación, la muestra se conformó específicamente por los 42 docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa en Moquegua durante el año 2023.

La unidad de análisis, en el contexto de esta investigación, se centra en los docentes que desempeñan funciones tanto en el nivel de primaria como en el de secundaria dentro de una institución educativa pública ubicada en Moquegua durante el año 2023. Estos docentes representan un componente fundamental en el entorno educativo, pues son responsables de impartir conocimientos, guiar el proceso de aprendizaje y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes en dos etapas cruciales de su formación académica. En esta investigación, se empleó la encuesta como técnica principal de recolección de datos, la cual fue concebida como una forma de entrevista por cuestionario, según lo establecido por Lanuez y Fernández (2014). Sin embargo, es importante destacar que, debido a su carácter autoadministrado, el diálogo que se establece en este método es más bien interno, donde el encuestado responde a las preguntas por medio del cuestionario como intermediario. Los cuestionarios fueron diseñados con el propósito de obtener información específica de los docentes que forman parte de una institución educativa pública en Moquegua durante el año 2023. Para llevar a cabo la recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios, cada uno dirigido a evaluar aspectos distintos pero relevantes para los objetivos de la investigación. Estos cuestionarios consistieron en una serie de preguntas cerradas, donde los encuestados debían seleccionar una de varias opciones de respuesta predefinidas. El primer cuestionario, centrado en medir el trabajo en equipo, abarcó cuatro dimensiones principales: comunicación, coordinación, compromiso y complementariedad, cada una compuesta por cinco preguntas, totalizando 20 ítems en una escala de valoración tipo Likert. Por otro lado, el segundo cuestionario, diseñado para evaluar el desempeño laboral de los docentes, también incluyó cuatro dimensiones principales: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión escolar y desarrollo profesional e identidad docente, con cinco preguntas por dimensión, sumando igualmente 20 ítems en una escala de valoración tipo Likert.



Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de datos, se aplicaron los siguientes procedimientos: En primer lugar, se empleó la estadística descriptiva, la cual consistió en la creación de una matriz de datos en Microsoft Excel utilizando la información recopilada de los cuestionarios relacionados con ambas variables. Además, se generaron tablas para representar la distribución de frecuencias de cada variable, así como de sus respectivas dimensiones.

Por otro lado, se utilizó la estadística inferencial, donde se aplicó la prueba de regresión logística ordinal con un nivel de significancia estadística del 5% ($p < 0.05$). Además, se calculó el coeficiente de Nagelkerke para determinar el grado de influencia de una variable sobre otra. Todos estos análisis fueron realizados mediante el software estadístico SPSS V26.

RESULTADOS

Tabla 1

Niveles del trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

NIVELES	Trabajo en equipo	
	f	%
Malo	10	23.8
Regular	31	73.8
Bueno	1	2.4
TOTAL	42	100

Nota. Base de datos del trabajo en equipo

En la tabla 1 es apreciable que el 73.8% de los docentes de primaria y secundaria consideran que el trabajo en equipo es regular, en tanto que para un 23.8% es malo y únicamente para el 2.4% es bueno. En consecuencia, es prudente señalar que el trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua presenta un predominante nivel regular.

Tabla 2 Niveles de las dimensiones del trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

NIVELES	Comunicación		Coordinación		Compromiso		Complementariedad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	23.8	12	28.6	13	31	16	38.1
Regular	31	73.8	28	66.6	24	57.1	23	54.8
Bueno	1	2.4	2	4.8	5	11.9	3	7.1
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100

Nota. Base de datos del trabajo en equipo

La tabla 2 contiene los resultados correspondientes a los porcentajes logrados en las dimensiones pertenecientes a la variable trabajo en equipo, en donde es observable que los valores más altos de cada dimensión se ubican en el nivel regular, siendo este el nivel preponderante; los porcentajes conseguidos se enumeran a continuación: comunicación consigue un 73.8%, coordinación un 66.6%, compromiso un 57.1% y complementariedad un 54.8%.

Tabla 3 Niveles del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

NIVELES	Desempeño laboral	
	f	%
Bajo	11	26.2
Medio	29	69
Alto	2	4.8
TOTAL	42	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

En la tabla 3 es apreciable que el 69% de los docentes de primaria y secundaria señalan que su desempeño laboral es medio, mientras que para un 26.2% es bajo; y solo el 2.4% sostiene que es alto. En consecuencia, es prudente señalar que el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua presenta un predominante nivel medio.

Tabla 4 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

NIVELES	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación de la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	12	28.6	17	40.5	12	28.6	13	31
Medio	26	61.9	25	59.5	27	64.3	28	66.6
Alto	4	9.5	0	0	3	7.1	1	2.4
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral

La tabla 4 contiene los resultados correspondientes a los porcentajes logrados en las dimensiones pertenecientes a la variable trabajo en equipo, en donde es observable que los valores más altos de cada dimensión se ubican en el nivel regular, siendo este el nivel preponderante; los porcentajes conseguidos se enumeran a continuación: preparación para el aprendizaje de los estudiantes logra un 61.9%,

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes un 59.5%, participación de la gestión de la escuela un 64.3% y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un 66.6%.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

El trabajo en equipo incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023.

Tabla 5 Tabla cruzada del trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

Trabajo en equipo		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	0	0	10
	%	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
Regular	N°	1	29	1	31
	%	2,4%	69,0%	2,4%	73,8%
Bueno	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total	N°	11	29	2	42
	%	26,2%	69,0%	4,8%	100,0%

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	9.213	7.120	2	0.028	0.490
Final	2.093				

Nota. Base de datos del trabajo en equipo y el desempeño laboral

La tabla 5 presenta el cruce de variables, donde se aprecia que según criterio del 69.0% de los docentes de primaria y secundaria el trabajo en equipo es regular, en tanto que el desempeño laboral es medio. Tomando como referencia el valor de significancia de la regresión ordinal logística es menor al 1% ($p < 0.01$), aprobándose la hipótesis de que el trabajo en equipo incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El trabajo en equipo influye en un 49.0% en el desempeño laboral, el 51.0% restante se debe a la influencia de otras causas.

Hipótesis específicas

H1. El trabajo en equipo en su dimensión comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023.

Tabla 6 Tabla cruzada del trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua

Comunicación		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	0	0	10
	%	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
Regular	N°	1	29	1	31
	%	2,4%	69,0%	2,4%	73,8%
Bueno	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total	N°	11	29	2	42
	%	26,2%	69,0%	4,8%	100,0%

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	9.213	7.120	2	0.028	0.490
Final	2.093				

Nota. Base de datos del trabajo en equipo y el desempeño laboral

La tabla 6 presenta el cruce de variables, donde se aprecia que según criterio del 69.0% de los docentes de primaria y secundaria el trabajo en equipo en su dimensión comunicación es regular, en tanto que el desempeño laboral es medio. Tomando como referencia el valor de significancia de la regresión ordinal logística es menor al 1% ($p < 0.01$), aprobándose la hipótesis de que el trabajo en equipo en su dimensión comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El trabajo en equipo en su dimensión comunicación influye en un 49.0% en el desempeño laboral, el 51.0% restante se debe a la influencia de otras causas.

H2. El trabajo en equipo en su dimensión coordinación incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023.

Tabla 7 Tabla cruzada del trabajo en equipo en su dimensión coordinación y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

COORDINACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Malo	N°	10	2	0	12
	%	23,8%	4,8%	0,0%	28,6%
Regular	N°	1	27	0	28
	%	2,4%	64,3%	0,0%	66,7%
Bueno	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	4,8%	4,8%
Total	N°	11	29	2	42
	%	26,2%	69,0%	4,8%	100,0%

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	16.081	16.081	2	0.000	0.990
Final	0.000				

Nota. Base de datos del trabajo en equipo y el desempeño laboral

La tabla 7 presenta el cruce de variables, donde se aprecia que según criterio del 64.3% de los docentes de primaria y secundaria el trabajo en equipo en su dimensión coordinación es regular, en tanto que el desempeño laboral es medio. Tomando como referencia el valor de significancia de la regresión ordinal logística es menor al 1% ($p < 0.01$), aprobándose la hipótesis de que el trabajo en equipo en su dimensión coordinación incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El trabajo en equipo en su dimensión coordinación influye en un 99.0% en el desempeño laboral, el 1.0% restante se debe a la influencia de otras causas.

H3. El trabajo en equipo en su dimensión compromiso incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023.

Tabla 8 Tabla cruzada del trabajo en equipo en su dimensión compromiso y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

Compromiso	Desempeño laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Malo	N°	11	2	0	13
	%	26,2%	4,8%	0,0%	31,0%
Regular	N°	0	24	0	24
	%	0,0%	57,1%	0,0%	57,1%
Bueno	N°	0	3	2	5
	%	0,0%	7,1%	4,8%	11,9%
Total	N°	11	29	2	42
	%	26,2%	69,0%	4,8%	100,0%

Información de ajuste de los modelos					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	11.476	9.351	2	0.009	0.627
Final	2.125				

Nota. Base de datos del trabajo en equipo y el desempeño laboral

La tabla 8 presenta el cruce de variables, donde se aprecia que según criterio del 57.1% de los docentes de primaria y secundaria el trabajo en equipo en su dimensión compromiso es regular, en tanto que el desempeño laboral es medio. Tomando como referencia el valor de significancia de la regresión ordinal logística es menor al 1% ($p < 0.01$), aprobándose la hipótesis de que el trabajo en equipo en su dimensión compromiso incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El trabajo en equipo en su dimensión compromiso influye en un 62.7% en el desempeño laboral, el 37.3% restante se debe a la influencia de otras causas.

H4. El trabajo en equipo en su dimensión complementariedad incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023.

Tabla 9 Tabla cruzada del trabajo en equipo en su dimensión complementariedad y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023

Complementariedad		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	6	0	16
	%	23,8%	14,3%	0,0%	38,1%
Regular	N°	1	21	1	23
	%	2,4%	50,0%	2,4%	54,8%
Bueno	N°	0	2	1	3
	%	0,0%	4,8%	2,4%	7,1%
Total	N°	11	29	2	42
	%	26,2%	69,0%	4,8%	100,0%

Información de ajuste de los modelos					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	7.613	4.035	2	0.133	0.288
Final	3.578				

Nota. Base de datos del trabajo en equipo y el desempeño laboral

La tabla 9 presenta el cruce de variables, donde se aprecia que según criterio del 50.0% de los docentes de primaria y secundaria el trabajo en equipo en su dimensión complementariedad es regular, en tanto que el desempeño laboral es medio. Tomando como referencia el valor de significancia de la regresión ordinal logística es menor al 1% ($p < 0.01$), aprobándose la hipótesis de que el trabajo en equipo en su dimensión complementariedad incide significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. El trabajo en equipo en su dimensión complementariedad influye en un 28.8% en el desempeño laboral, el 71.2% restante se debe a la influencia de otras causas.

DISCUSIÓN

La dinámica de las instituciones educativas no solo constituye un espacio propicio para fomentar relaciones sociales basadas en principios democráticos, equitativos e inclusivos, sino que también establece los cimientos para la construcción de un ambiente colaborativo a través del trabajo en equipo. En este complejo entramado de interacciones, los estudiantes participan activamente en prácticas cooperativas desde las aulas, buscando no solo adquirir conocimientos, sino también promover una

convivencia positiva con los padres y otros miembros de la comunidad. Los docentes, como facilitadores del aprendizaje y modelos a seguir, desempeñan un papel crucial al demostrar su capacidad para trabajar de manera organizada y solidaria. Sin embargo, la integración y adaptación a estilos y costumbres ajenos representan un desafío para muchos individuos. Es en este contexto que la presente investigación reconoce la necesidad de una planificación estratégica cuidadosa, donde se incluya de manera integral al equipo de trabajadores, reconociéndolo como un componente clave en la consecución de los objetivos institucionales.

La transición hacia la importancia de los equipos de trabajo es evidente, reemplazando progresivamente al trabajador individual que toma decisiones y da órdenes. En este cambio organizativo profundo, los grupos asumen decisiones con mayores riesgos y aprenden con una rapidez que solo puede ser alcanzada mediante la colaboración. Este cambio afecta aspectos críticos como la dirección, motivación, comunicación y participación, requiriendo una interacción más estrecha entre los trabajadores. Se destaca la necesidad imperante de adoptar actitudes cooperativas en lugar de individualistas para lograr una transición efectiva hacia el trabajo en equipo. Es fundamental comprender que, aunque el trabajo en equipo es esencial, no garantiza automáticamente las competencias necesarias; su éxito implica el desarrollo de procesos que demandan la asunción de roles específicos y la colaboración constante para alcanzar objetivos comunes.

La relación intrínseca entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral se manifiesta como un componente esencial de la calidad de vida laboral. Un equipo de trabajo satisfecho no solo se traduce en un entorno laboral positivo, sino que también exhibe comportamientos y desempeños que benefician directamente a la institución. En este contexto, el trabajo en equipo no solo está asociado a la actitud del colaborador hacia su trabajo, sino que también se posiciona como un elemento central en la evaluación del desempeño laboral. La cooperación efectiva entre colaboradores no solo impulsa la productividad sino que también contribuye significativamente al logro de las metas institucionales. Para facilitar este trabajo en equipo efectivo, se emplean herramientas clave como la comunicación eficaz, un liderazgo proactivo, el establecimiento de metas claras y la asunción compartida de responsabilidades.



En este contexto integral, la presente investigación se adentra en la exploración detallada de la interrelación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, centrándose específicamente en el contexto de los docentes en una institución educativa pública. Se analizó minuciosamente cómo estas dinámicas influyen en el clima laboral, buscando entender de qué manera estas interacciones benefician no solo a los profesionales involucrados, sino también a los estudiantes que son el núcleo de la comunidad educativa. Considerando la importancia del trabajo en equipo como factor que favorece el desempeño laboral en los docentes, se ha recabado información estadística de una institución educativa en particular, encontrando resultados que sugieren una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Esto respalda la idea de que el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo es esencial para el crecimiento profesional y la adaptación a los cambios educativos contemporáneos.

CONCLUSIONES

Según el 73.8% de los docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa de Moquegua-2023, el trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular. Respecto a sus dimensiones, se destaca que el nivel predominante es regular en comunicación (73.8%), coordinación (66.6%), compromiso (57.1%), y complementariedad (54.8%).

De acuerdo con el 69% de los docentes de primaria y secundaria de una institución educativa pública de Moquegua 2023, el desempeño laboral se sitúa en un nivel medio. En cuanto a sus dimensiones, los valores más altos se encuentran en el nivel regular: preparación para el aprendizaje (61.9%), enseñanza para el aprendizaje (59.5%), participación en la gestión de la escuela (64.3%), y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (66.6%).

Se ha establecido una relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. Esto se basa en el Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 7.120 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.49, que indican una asociación entre variables y la significancia ($p < 0.01$). El trabajo en equipo influye en un 49% en el desempeño laboral, mientras que el 51% restante se atribuye a otras causas.

Se ha observado una relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua



2023. Esto se sustenta en el Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 7.120 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.49, que indican una asociación entre variables y la significancia ($p < 0.01$). La dimensión comunicación del trabajo en equipo influye en un 49% en el desempeño laboral, mientras que el 51% restante se debe a otras causas.

Se ha identificado una relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo en su dimensión coordinación y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. Esto se justifica mediante el Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 16.081 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.99, que indican una asociación entre variables y la significancia ($p < 0.01$). La dimensión coordinación del trabajo en equipo influye en un 99% en el desempeño laboral, mientras que el 1% restante se debe a otras causas.

Se ha evidenciado una relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo en su dimensión compromiso y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. Esto se apoya en el Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 9.351 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.627, que indican una asociación entre ambas variables y la significancia ($p < 0.01$). La dimensión compromiso del trabajo en equipo influye en un 62.7% en el desempeño laboral, mientras que el 37.3% restante se atribuye a otras causas.

Se ha constatado una relación causal altamente significativa entre el trabajo en equipo en su dimensión complementariedad y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Moquegua 2023. Esto se fundamenta en el Coeficiente de la prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado = 4.035 y el coeficiente de determinación de Nagelkerke = 0.288, que indican una asociación entre variables y la significancia ($p < 0.01$). La dimensión complementariedad del trabajo en equipo influye en un 28.8% en el desempeño laboral, mientras que el 71.2% restante se atribuye a otras causas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alba, C. (2015). MF1036_3 - *Metodología de empleo con apoyo en la inserción socio laboral de personas con discapacidad*. Ediciones Paraninfo

Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia Didáctica y Educación* 22 (24): 26-43

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>.



- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Revista Int. Investig. Cienc. Soc.* 15 (1)119-133. Doi: 10.18004/riics.2019.junio.119-133
<http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v15n1/2226-4000-riics-15-01-119.pdf>
- Aparicio, J. Velázquez, C. y Fraile, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Revista Cultura, Ciencia y Deporte* 16(49) 455-464.
<http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Primera edición. Enfoques Consulting EIRL.
- Arispe, C. Yangali, J. Gurrero, M. Lozada, O. Acuña L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Primera Edición. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- BBC News. (2018). *Autopromoción: el secreto de los empleados que progresan sin realmente contribuir en el trabajo. Pueden socavar el trabajo en equipo, pero al final reciben muchas ventajas*: <https://www.bbc.com/mundo/noticias46688542>
- Cabezas, E. Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera edición electrónica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Una-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela De Posgrado de la UNA Puno*, 7(2), 592-597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw - Hill Interamericana
- Cruz, M. (2018). *El trabajo en equipo en las escuelas*. [Tesis de grado] Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3087>



- Diario Gestión. (2019). *Perú mejora en prueba PISA 2018, pero sigue último entre los países de la región*: <https://gestion.pe/peru/peru-mejora-en-prueba-pisa2018-pero-sigue-ultimo-entre-los-paises-de-la-region-nndc-noticia/>
- Dubrin, A. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. Novena edición. Editorial Pearson
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Espejo, A. (2020). *La implementación curricular de la competencia genérica de trabajo en equipo, desde la experiencia de los estudiantes de una institución de educación superior técnica*. [Tesis de grado] Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://www.proquest.com/openview/1857b2d7a994e5ce22b2efea347b8fef/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Espinoza, T. (2021). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2*. [Tesis de grado] Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56521/Espinoza_RTL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación* 45(2) 1-22
<https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/44066178033.pdf>
- Fauta, J. Palomo, K. Núñez, C. y Llerena, V. (2022). Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes. *Revista Conciencia Digital*, 5(1.1), 506-523.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i1.1.2011>
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. [Tesis de grado] Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Manual Autoformativo Interactivo. Primera edición. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC05_84_2018.pdf



García, J. (2017). *Desempeño docente:*

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

García, S. (2002). La validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica. *Rev Ped. May.* 23 (67):297-318.

Gavilán, M. (2021). Trabajo en equipo. Herramienta fundamental para el funcionamiento hospitalario del siglo XXI. *Revista Ocronos.* 4 (12): 90.

<https://revistamedica.com/trabajo-equipo-funcionamiento-hospitalario/>

Gonzálvez, C. y Fernández, A. (2019). Aprendizaje colaborativo y ámbitos en los que se aplican los recursos tecnológicos entre estudiantes universitarios. a. En R. Roig (Ed.), *Investigación e innovación en la Enseñanza Superior. Nuevos contextos, nuevas ideas.* Octaedro

Guba, E. y Lincoln, Y. S. (1994). *Competing Paradigms in Qualitative Research.* Handbook of Qualitative Research, 105-117.

Herkes, J., Churruca, K., Ellis, L., Pomare, C. y Braithwaite, J. (2019). How people fit in at work: systematic review of the association between person-organization and person-group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ* <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>

Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Metodología de la investigación. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA* 2(1) 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020.* [Tesis de grado] Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhedigm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Holgado, Z. Bravo, J. Bravo, C. y Tovar, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación,* 5(21), 246-254. Epub 00 de diciembre de 2021.



<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>

- Incio, N. (2015). Sentido subjetivo de la participación de madres y padres en la institución educativa N°58 Mary Ward (tesis de maestría en Psicología Comunitaria). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. (CDROM). Editorial IPLAC.
- Lázaro, M. (2021). *Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana-2021* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67363/L%c3%a1zaro_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López P. y Fachelli S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa_a2016_cap1-2.pdf
- Maltez, F., Rosales, A. y Edric, H. (2020). *Talento Humano en las Instituciones del departamento de Chontales*. [Tesis de grado], Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/15057/2/15057.pdf>
- Martínez, M. y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social* 20(10). 107-127. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844563.pdf>
- Melchor, F. y García, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(2), 183-194.
- Ministerio de Educación (2012). *Manual del Buen Desempeño Docente*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531>
- Monroy, G. y García, L. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Musayón, G. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de cobranzas de la empresa Grupo 3C SAC. Lima – 2018*. [Tesis de grado], Universidad Peruana Los Andes.



https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2177/T037_N%c2%ba25744888_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OCDE (2018). *Educación en Chile, Revisión de Políticas Nacionales de Educación*, OECD Publishing, Paris/Fundación SM, Ciudad de México, <https://doi.org/10.1787/9789264288720-es>

Ortiz, A. (2017). *Modelos Pedagógicos y Teorías del Aprendizaje ¿Cómo elaborar el modelo pedagógico de la institución educativa?* <https://bit.ly/3i67E7V>

Piaget, J. (1969). *Psicología y pedagogía*. Editorial Ariel.

Ponte, Z. (2020). *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente UGEL 02 Independencia 2020*. [Tesis de doctorado] Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54129/Ponte_GZO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Posso, R. y Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare* 24(3).

<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Potosí, S. (2017). *Desempeño docente. XIV:*

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Rais, S. Rubini, B. y Herfina, H. (2022). Aumentar la creatividad de los docentes mediante el fortalecimiento del liderazgo transformacional, el trabajo en equipo y el compromiso laboral. *Revista Pegem de Educación e Instrucción* 12 (1) 232–

241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>

Reyes, V. y Lima, M. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. [Tesis de grado] Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>

Rodrigo, M. (2021). *Estrategia 5C para mejorar la productividad en los colaboradores del Instituto ISA Chiclayo EIRL*. [Tesis de grado] Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8578/Rodrigo%20T%C3%A1vara%20Merly%20Estefany%20Cristina.pdf?sequence=1>



- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 7 (4): 66-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Sequeira, L. y Zambrana, Y. (2020). *Talento Humano en las MIPYMES e Instituciones públicas del Departamento de Chontales* [Título de especialidad], Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15280/2/15280.pdf>
- Smith, J. K. (2010). Positivism and Beyond. *Qualitative Social Research*, 11(3).
- Sucari, W. y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral* [Tesis de maestría], Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suquillo, M. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021*. [Tesis de grado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70010/Suquillo_GMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tanta, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2) 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Trujillo, C. (2019). Claves para la comprensión de la interdependencia entre la cultura organizacional y el desempeño institucional: caso de la institución educativa Fe y Alegría N° 02. *Debates en Sociología* 48(1) 35-64. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201901.002>



- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño del docente?* <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Urbina, G. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020*. [Tesis de grado] Universidad Católica de Trujillo.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1169/1/019102627C_M_2021.pdf
- Vargas, Z. J. Vivar, C. Vivar, J. y Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias de la Educación*, 5(21), 1593–1601.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Weber, J. y Echavarría, J. (1983). *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. 2. ed. en español, 6. reimpr. Sección de obras de sociología. Fondo de Cultura Económica

