



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la  
dirección regional de educación del callao 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Michael Wilfredo, Sotelo Zamudio (ORCID: 0000-0001-9735-5454)**

**ASESOR:**

**Dr. Manuel Alberto, Morí Paredes (ORCID: 0000-0002-9687-492X)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo incondicional y constante. Y a una persona muy especial que desde el inicio de mi carrera me apoyo anímicamente para lograr mis objetivos.*

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme ayudado a llegar hasta esta parte del camino y por todas las bendiciones concedidas y a mis profesores mi más profundo respeto y afecto por el apoyo brindado a lo largo de mi carrera profesional.

## PÁGINA DEL JURADO



### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 151-2019-UCV/DA-EP.ADM-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 951-2019-UCV/DA-EP. ADM-FL-C, de la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN acuerdan:

**PRIMERO. -**

- Aprobar por unanimidad ( )  
Aprobar por mayoría (X)  
Desaprobar ( )

El DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN presentado por el estudiante SOTELO ZAMUDIO MICHAEL WILFREDO, denominado: "TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2019".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, el estudiante SOTELO ZAMUDIO MICHAEL WILFREDO, obtuvieron el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
14	CATORCE	APROBADO

Presidente: Mg. BRAULIO CASTILLO CANALES

Secretario: Mg. DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE

Vocal: Dr. MORI PAREDES MANUEL ALBERTO

Firma  
Firma  
Firma

Callao, viernes, 20 de diciembre del 2019.

CC. Archivo  
Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Michael Wilfredo Sotelo Zamudio, con el DNI N° 44961483, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la universidad cesar vallejo.

Callao, 20 de abril del 2019.

  
\_\_\_\_\_  
Sotelo Zamudio Michael Wilfredo  
DNI N° 44961483

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	35
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	35
2.2 Operacionalización de la variable.....	37
2.3 Población muestra y muestreo.....	39
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.5 Procedimiento.....	46
2.6 Método de análisis de datos.....	47
2.7 Aspectos éticos.....	47
III. RESULTADOS.....	49
IV. DISCUSIÓN.....	69
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	79
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	79
Anexo 2: Instrumentos.....	81
Anexo 3: Carta de autorización de la empresa.....	83
Anexo 4: Carta de autorización de la aplicación del instrumento en la empresa.....	84
Anexo 5: Validación de instrumentos.....	85
ACTA DE ORIGINALIDAD.....	91
TURNITIN.....	92
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS.....	93
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL.....	94

## RESUMEN

La investigación presentada titula “El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019” fue planteada con el objetivo de determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Se hizo uso de teorías administrativas para la sostenibilidad de cada variable, se empleó la Teoría de las Relaciones Humanas y la teoría de Lewin para la variable trabajo en equipo y la Teoría de la Conducta en la Administración, Jerarquía de las Necesidades de Maslow, Teoría de los dos Factores de Herzberg para la variable del desempeño laboral.

Esta investigación corresponde al tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo, de nivel correlacional y de corte transversal. De una población de 166 trabajadores se tomó una muestra de 34 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, uno por variable, con aplicación de escala de Likert.

Se utilizó el estadístico alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos a aplicar obteniendo un ,891 de confiabilidad, lo cual significa que el instrumento es confiable y aceptable para su uso y aplicación.

Se obtuvieron como resultados que el valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 41,256$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad. Queriendo con eso decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que la variable trabajo en equipo y desempeño laboral están asociadas significativamente.

Para finalizar con la investigación se concluye que si existe relación directa entre trabajo en equipo y desempeño laboral.

Palabras clave: Trabajo en Equipo, Relaciones Humanas, Desempeño Laboral

## ABSTRACT

The research presented entitled “Teamwork and work performance of workers in the Regional Directorate of Education of Callao, 2019” was raised with the objective of determining the relationship between teamwork and work performance in the Regional Directorate of Education of Callao, 2019.

Administrative theories were used for the sustainability of each variable; the Human Relations Theory and Lewin's theory were used for the teamwork variable and the Theory of Management Behavior, Maslow's Hierarchy of Needs, Theory of the two Herzberg Factors for the labor performance variable.

This research corresponds to the type applied, with a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. A sample of 34 workers was taken from a population of 166 workers. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, one per variable, with an Likert scale application.

The Cronbach alpha statistic was used to assess the reliability of the instruments to be applied by obtaining an 891 reliability, which means that the instrument is reliable and acceptable for its use and application.

The results obtained were that the calculated Chi-square value is  $X^2_c = 41,256$ , and the tabular value is  $X^2_t = 16,919$ , with 95% confidence level and 9 degrees of freedom. Meaning that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating that the variable teamwork and work performance are significantly associated.

To conclude with the investigation, it is concluded that there is a direct relationship between teamwork and work performance.

Keywords: Teamwork, Human Relations, Work Performance



## I. INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Educación del Callao DREC, es una entidad administrativa del sector educativo del Gobierno Regional del Callao, la cual tiene como función promover los temas educativos de la región. En la actualidad cuenta con 404 instituciones educativas del sector público y 1,163 del sector privado respectivamente, brindando el mejor servicio al docente, el alumno y los padres de familia.

Su visión al año 2021 es alcanzar una gestión descentralizada, eficiente y eficaz con plena participación activa de los entes educativos basado en la buena práctica de los valores que le accedan a los niños del Primer Puerto del País desenvolverse, conociendo el enorme caudal de ocasiones que les ofrece esta dadivosa Región. Igualmente, tiene como misión ser un equipo de trabajo compartido que vela por el fiel acatamiento de sus obligaciones como maestros, encaminados a guiar, monitorear y evaluar la preparación de los instrumentos de gestión y el progreso de los procesos pedagógicos. Su objetivo general es afirmar que todos los estudiantes, principalmente aquellos más perjudicados terminen con una instrucción primaria de gran calidad, la cual contenga las instrucciones convenientes al nivel requerido y una formación llena de valores, así como promover una formación integral que desenvuelva en las niñas y niños actitudes, habilidades sociales y básicas de resolución de problemas, lectura, escritura y operaciones aritméticas.

Dentro de los valores institucionales encontramos la ética, la identidad, la trascendencia, la interculturalidad, conciencia ambiental y la participación ya que gracias a la enseñanza se origina y fortifica el saber ético fundado en la verdad, la justicia, la honestidad, la mejora de la dimensión espiritual de la persona en sus variadas expresiones y su capacidad de poder mostrarse de acuerdo a la eficacia de los actos de las personas, contribuye al apartamiento de la pobreza, exclusión y las desigualdades, fomentando el cuidado, respeto y subsistencia del medio original por su precio interno, siendo así de gran importancia para el desarrollo sostenible que corresponde a la sociedad en general.

El trabajo en equipo tiene un lugar de gran valor en las organizaciones, son un grupo de personas que están dispuestas a colaborar entre sí, coordinar en el trabajo y con ayuda del esfuerzo de los miembros; ya que al colaborar se fomenta el compañerismo en el grupo, siempre con empatía ya que así si uno de los miembros no termina su función por algún

motivo alguien se acercara para cooperar con él y así poder concluirlo, con coordinación ya que así se podrá dar seguimiento para poder gestionar y optimizar un trabajo con responsabilidad; y esfuerzo ya que con el siempre tendremos expectativas de lo que pasara esperando lograr las recompensas que se puedan obtener por el rendimiento brindado en el cumplimiento de nuestras funciones realizadas en la organización o empresa, a base del buen rendimiento laboral veremos un crecimiento individual y por lo tanto en el equipo, poniendo siempre como prioridad el cumplimiento del objetivo común que se propusieron desde un inicio. Se puede poner como ejemplo un equipo deportivo todos tienen funciones específicas, pero siempre están dispuestos para brindar ayuda en beneficio de lograr el objetivo propuesto que es ganar. No obstante, los administradores y dueños de negocios a menudo trabajan para promover el trabajo en equipo en los empleados, algunos no se dan cuenta de lo significativo que es este prodigio para una organización.

La importancia acerca del trabajo en equipo radica en que, a través del paso de los años esta actividad ha llevado a las agrupaciones al progreso y al crecimiento aplicando dinámicas de trabajo en grupo en distintos terrenos, tanto en lo estudiantil, laboral y familiar; es decir si más individuos están comprometidos en la elaboración de una actividad, los resultados a obtener serán mejores.

Algunos autores tales como Palomo (2010), León y Díaz (2013), Fernández y Manzanares (2015), Gonzales y Rodríguez (2015), definen el trabajo en equipo en una serie de tareas, valores básicos, cooperación esfuerzo, desempeño coordinado desde una cultura de colaboración entre todos los integrantes.

El desempeño laboral es la manera en que un colaborador o integrante contribuye al éxito del negocio al logro que se ha definido en la organización o empresa en base de su experiencia que está hecha por sus conocimientos, habilidades y destrezas ya que de esa manera se verá la efectividad del empleado en búsqueda de cumplir con la labor que se le encargo, cuando se habla de desempeño laboral se habla de rendimiento laboral, las tareas y la idoneidad que se tenga para realizar el trabajo; parte del rendimiento laboral es la motivación del individuo generando un compromiso en el para la satisfacción del trabajador como para la organización donde se encuentre desarrollando las tareas, viendo el grado de participación en el personal realizando las actividades de la mejor manera y en lo posible con un tiempo preciso para estar seguro del trabajo realizado y con idoneidad

teniendo la seguridad en lo que se hace aplicando las capacidades que a lo largo de su experiencia ha generado lo cual le hará tomar la mejor decisión .

La importancia del desempeño laboral en las organizaciones es que por medio de él se pueden ver los resultados positivos o negativos, si se están aplicando estrategias correctas, si se está trabajando de una manera coordinada en beneficio de la organización o empresa, pensando en el trabajador según sea su desempeño laboral lo pondría como líder del equipo de trabajo en la vista de los gerentes para un posible ascenso, aumento, traslado a puestos donde pueda seguir desarrollando sus habilidades y que la empresa pueda invertir en el crecimiento de su formación en beneficio de los dos para el logro de sus propios objetivos.

Según algunos de los autores como López (2006), Robert (2010), Dessler y Valera (2011), Stephen y Timothy (2013), Cuesta y Valencia (2014), definen el desempeño laboral como que es la distribución de destrezas siendo capaz de aplicarlas, un proceso para aumentar la productividad de los empleados, es la fuerza laboral que coopera para atender los requisitos de la organización y anhelos del colaborador, es el rendimiento laboral para demostrar su idoneidad.

Actualmente la globalización precisa que las organizaciones son más competitivas, es por ello que necesitan de un elevado desempeño laboral, personal con capacidad de trabajar en equipo para solucionar cualquier tipo de dificultad que pueda surgir en el área de trabajo, puesto que sólo con las competencias de trabajo en equipo del personal contribuye a su desempeño laboral, generando el éxito organizacional.

En el Perú, como consecuencia del aumento del nivel económico se ha acrecentado las oportunidades de trabajo, lo cual ha generado un aumento de rotación del personal con capacidades para trabajar en equipo, lo que conlleva en inversión de más tiempo de lo previsto, para realizar y culminar una tarea determinada. “El desempeño laboral implica realizar actividades (...), entonces, es importante tomar en cuenta puntos claves como son: la calidad puesta en el trabajo, la eficiencia y por ende la eficacia, que se emplean al momento de realizar las tareas labores instauradas en un lapso de tiempo determinado” (Morales, 2009).

En la Dirección Regional de Educación del Callao, se aprecia la ausencia de trabajo en equipo, puesto que al realizar las tareas éstas dependen del esfuerzo conjunto de todos y cada uno de los colaboradores para lograr los objetivos de dicha institución sin embargo no es así y esto genera no tener una buena comunicación con las distintas áreas ni personas que se acercan para hacer alguna consulta, se procura cumplir más los objetivos personales; sin embargo, no todos poseen la capacidad de trabajar en equipo lo cual hace que se dificulte y demore la culminación de las tareas haciendo que éstas se vayan acumulando. La gerencia no muestra interés en desarrollar esta capacidad, lo que genera un deficiente desempeño de los trabajadores incumpléndose las metas establecidas, por todo lo mencionado es que se procura establecer el vínculo existente del trabajo en equipo y desempeño laboral respectivamente en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Habiendo hablado de la organización donde se realizará el trabajo de investigación, dando una definición personal y su importancia por cada variable que se estudiara, nombrando a algunos de sus autores que las estudiaron y presentando el problema que se está generando en la institución, tomaremos en cuenta las investigaciones realizadas tanto en lo internacional como en lo nacional ya que comparten similitud e información de las variables tomadas en la investigación.

Betancourt (2016) en la tesis de título “Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Ecuador. Para conseguir el grado de magíster en Administración de Empresas. Se consideró como meta general observar el trabajo en equipo del área de servicios generales. La metodología contempló el uso de un tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo - explicativa, diseño no experimental y de corte transversal, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que el trabajo en equipo desarrollado por el personal es bueno, aunque la comunicación es poco eficiente y falta coordinación que optimice el tiempo y los recursos.

Aguilar (2016) en la tesis de título “Trabajo en equipo y clima organizacional”. En la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Se tuvo como objetivo principal establecer la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. En la metodología consideró un tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental y de

corte transversal, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que el trabajo en equipo se relaciona con el clima organizacional, por medio de aportaciones de sus integrantes; y que los elementos que intervienen son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo.

González (2015) en la tesis de título “Trabajo en equipo y satisfacción laboral”, en la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Para optar el título profesional de Licenciada en psicología industrial/organizacional. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercadeo Claro RD. En la metodología consideró un tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral, con buena relación entre compañeros debida a la unión y suma de esfuerzos para lograr los objetivos laborales, un punto débil es la comunicación entre las unidades del equipo.

Montano (2018) en la tesis de título “Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados de la Empresa Cía. Minera Casapalca S.A., Lima – 2017”. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados. En la metodología hizo uso del tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal, la técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que existe una correlación positiva considerable entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño en los colaboradores.

Ríos (2017) en la tesis “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de La Alianza, en el año 2015”. Universidad Privada de Tacna. Tacna. Para optar al título de: ingeniero comercial. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral. En la metodología consideró un tipo de investigación aplicada, diseño no experimental y de corte transversal, usó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario. Concluyó

mencionando que existe influencia significativa del nivel de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad.

Huamán (2017) en la tesis de título “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco – Provincia de Huánuco - 2017”. Universidad de Huánuco. Huánuco. Para conseguir el título profesional de Licenciado en Administración. Se consideró como meta general precisar cómo actúa el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero. En la metodología consideró una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental y de corte transversal, la técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que el funcionamiento de trabajo en equipo, influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero.

Para obtener el conocimiento sobre los temas que se tocaran en este proyecto se comenzara definiendo las variables dando conceptos de autores para tener en claro de que se está hablando, y a su vez la importancia que generan estas variables en lo laboral, con las teorías hechas por personas que profundizaron más en los temas de estudio para ayudarnos a obtener respuestas para los problemas internos o externos en nuestras organizaciones o empresas según donde nos encontremos laborando. Empezaremos hablando del trabajo en equipo, está basado en la responsabilidad que asume un grupo humano, con un objetivo en común y con la disposición de apoyar y aportar de manera coordinada en todas las diligencias necesarias para el provecho de los objetivos trazados.

Según Fernández (2015 p. 11), es poder colaborar con un equipo de trabajadores de manera profesional, para que encima de las metas individuales poder alcanzar la meta común que se hallan propuesto, para trabajar en grupo se necesita de una coordinación, por lo tanto, una dirección que dirija y mande los trabajos y añadiendo a esto el esfuerzo para poder así llegar al objetivo principal. El trabajo del directivo es arduo, ya que consiste en lograr que se cumplan los objetivos, a través del esfuerzo en el trabajo de un equipo de colaboradores. Cuanto más la capacidad de liderazgo este desarrollada, mayor será el éxito a obtener en la obtención del objetivo final y mayor será la correlación.

Se define a que cada integrante del equipo se le da una tarea en particular para realizar las funciones de la oficina u organización donde se esté prestando los servicios para ello la labor se realizara con coordinación de parte de cada uno de los miembros ya que algunos colaboradores por distintos motivos no logren cumplir su labor los compañeros con mayor conocimientos les ayudaran para nivelarse y así lograr que el colaborador se desenvuelva correctamente y en orden supliendo toda necesidad para el logro del objetivo deseado.

De acuerdo con Fernández y Manzanares (2015), dicen que se supone que a cada uno de los miembros que integran el grupo se le ha sido asignada una tarea. La realización del trabajo se hará de manera coordinada puesto que las carencias o deficiencias de algunos miembros del grupo son suplidas por el resto. Al final lo que se aspira es cumplir el objetivo común y por tanto las fortalezas y debilidades de los individuos del grupo se compensan finalmente obteniendo el éxito común (p. 39).

Se entiende como trabajo en equipo que es la disposición de un equipo de personas a trabajar juntas para alcanzar el objetivo que se trazaron. Usando como ejemplo la frase: "él o ella es un buen jugador de equipo". Lo que esto nos quiere decir es que, si alguien tiene interés por el bien del equipo en su corazón, trabajara por el bien de todo el equipo.

León y Díaz (2013), definen que es un conjunto o grupo de individuos que colaboran en una cadena de valores primordiales, incorporadas por una sarta de relaciones y por una organización común (p.194).

Es absolutamente fundamental para que los grupos trabajen de manera efectiva. Que los miembros individuales del grupo se unan con los objetivos compartidos añadiendo cada uno sus habilidades y fortalezas en un enfoque de desempeño colectivo, haciendo esto se empezara a tener los beneficios de un equipo de trabajo.

Según Robbins y Coulter (2010), dicen que son conjuntos cuyas personas laboran arduamente con un propósito frecuente y característico, y manipulan su concordancia positiva, compromiso particular y mutuo, cerca de sus destrezas añadidas (p. 244).

Ponen como concepto que son grupos los cuales trabajan de una manera muy comprometida para el logro del objetivo que se fijaron, uniendo todas sus fuerzas

realizando su labor encomendada con la responsabilidad y compromiso del caso añadiendo así sus conocimientos para el cumplimiento de la labor.

Palomo (2013), dice que es más que un conjunto de personas que se ayudan en la obtención de una serie de labores para lograr unos propósitos frecuentes (p. 139).

Indican que son más que un grupo que no están en competencia laboral individual si no que son un equipo dispuestos a ayudarse entre compañeros con el fin de que todos logren el fin que se han dispuesto alcanzar.

Gonzales y Pérez (2011), dicen que es la comunidad de individuos cuya razón es la complacencia de las necesidades cuya particularidad natural es del propio ser humano. Las compañías, a modo de organizaciones sociales, están hechas por personas que interactúan, colaboran se comunican para la obtención de soluciones (p. 271).

Es decir, es la asociación de individuos para complacer ciertos requisitos cuya particularidad natural es de las personas, las organizaciones están hechas por colaboradores los cuales brindan de sus conocimientos para el logro de sus fines.

Teoría que ayuda a sostener la variable trabajo en equipo: Es una declaración formal de las reglas en las que se basa un tema de estudio o de ideas que se sugieren para explicar un hecho o evento, la teoría es la que ampara y sostiene al desarrollo del procedimiento de la variable en estudio.

Teoría de las relaciones humanas (o escuela humanista de la administración)

Según Chiavenato (2014, p.75), inicio en EE. UU. En base de las terminaciones del experimento de Hawthorne, siendo participe más adelante por Elton mayo y sus participantes. Esta teoría se opuso a la teoría de la administración clásica. Ya que con esta teoría lo que se quería era resolver las necesidades que tenía el administrador mas no la de los trabajadores, a pesar de la supremacía que tenía esta teoría y que nadie la haya la cuestionado durante muchos años, no siempre fue aceptada, los colaboradores y los del sindicato observaron a la administración como un medio de aprovechamiento al empleado generando solo provecho a los intereses patronales. Se demostró que la administración actuaba de manera contraria a los derechos democráticos de los EE. UU. Es así que de esa



necesidad a causa del maltrato a los empleados en sus labores nace la teoría de las relaciones humanas.

El origen de la teoría de las relaciones humanas, es la necesidad de democratizar y humanizar la administración, cambiando el concepto equivocado que se tiene a la teoría clásica adecuándose con la de los patrones de vida del pueblo, logrando así que la teoría de relaciones humanas se muestre, haciendo valer la democratización del país y de los conocimientos administrativos.

El progreso en las ciencias humanas, empezó por la psicología, aplicándose también a las organizaciones de la industria, la ciencia humana demostró que la teoría clásica sus principios eran inapropiados.

Las doctrinas de la filosofía pragmática de Jhon Dewey, la psicología dinámica de Hurt Lewin así también la sociología de Pareto, fueron importantes para que el humanismo tuviera lugar en la administración, el fundador de esta escuela fue Elton Mayo.

Las conclusiones del experimento de Hawthorne, se efectuó a mediados de 1927 al 1932, con la coherencia de mayo, colocando así dificultades a la teoría clásica de la administración.

#### El experimento de Hawthorne

En 1924 en la academia nacional de ciencias de EE. UU. Se realizó una investigación para poder determinar la correlación entre la producción y la iluminación del centro de labores, con bases en la administración científica, corto tiempo atrás Mayo realizó un estudio en una empresa textil que tenía una alta rotación del personal intentando cambios en los incentivos salariales, mayo dio descanso en las jornadas laborales, dio al manejo de horarios a los obreros y contrato una enfermera. Al poco tiempo el trabajo en equipo creció, incremento la producción y se redujo el movimiento del personal a distintas áreas.

En 1927, el consejo nacional de investigaciones hizo un ensayo en la planta de Hawthorne, una empresa eléctrica en Chicago, para calcular la reciprocidad y asociar la iluminación y la eficiencia de los trabajadores en conocimiento a la productividad. Mayo hizo las coordinaciones para la experimentación, que se amplió al aprendizaje del agotamiento, los

accidentes que se den dentro del centro de trabajo, la traslación del trabajador y la consecuencia que trae las circunstancias de la labor referente a la producción del personal, los estudiosos se dieron cuenta que los resultados quedaban inclinados a variables psicológicas. Tratando de que se elimine dicho Factor ya que resultaba impertinente, teniendo así que prolongarlo hasta 1932.

### 1. Primera fase del experimento de Hawthorne

Se eligieron dos equipos de clase obrera, que realicen el idéntico trabajo y en iguales situaciones, un conjunto trabajo bajo luz de energía inconstante mientras que el otro lo hacía con luz de intensidad constante, lo que pretendían era saber el efecto que causaría la iluminación sobre la productividad de los trabajadores, no encontrando entre las variables una relación directa, encontrando si una variable difícil de alejar llamada factor psicológico, lo que quiere decir es que los trabajadores se sentían con el compromiso de generar más cuando la energía de la luz aumentaba y cuando disminuía generar poco.

Comprobando que el factor psicológico era mayor al fisiológico, tratando así los investigadores de eliminarlo ya que no les aportaba en nada.

### 2. Segunda fase del experimento de Hawthorne

Inicio en 1927, creándose un conjunto experimental de (observación), 5 mujeres subían los interruptores, entretanto que 1 (6) les alcanzaba las piezas para realizar el trabajo, el grupo de (control) estaba separado. En la producción se vio la diferencia que hay del conjunto experimental permitido a cambios en las situaciones de la labor y el otro conjunto de control con situaciones de trabajo firmes. El conjunto de observación y de control tenían un supervisor y un observador que observaba desde la sala, dando fe de la cooperación de las colaboradoras. Se les invito a las colaboradoras a participar de la investigación explicándoles los objetivos y los resultados, haciendo que trabajen de manera normal y bajo su voluntad. La investigación experimental se fraccionó en 12 pasos para ver la obtención que generarían.

En estos 12 pasos se trabajaron con periodos de semanas añadiéndose descansos de 5, 10, 15 minutos para ver la reacción del personal a lo que esto resulto en algunos casos se

cambió de lugar de trabajo para para ver qué efectos causaba y así se probaron distintas ideas llegando así a las siguientes conclusiones:

A las trabajadoras les gustaban los ambientes que les permitiera trabajar con libertad que así no haya ansiedad y con una supervisión tranquila que no las ponga tensas.

Con un ambiente de amistad sin que las presionen, donde la conversación estaba permitida y esto aumentaba la satisfacción en el trabajo.

El personal que supervisaba no se le temía ya que ante cualquier duda el supervisor orientaba al trabajador.

El grupo al cual se le estaba aplicando el experimento se desarrolló socialmente ya que las colaboradoras crearon un vínculo de amistad entre todas convirtiéndose así en un equipo.

Las metas propuestas se desarrollaron tales como cuando el ritmo de rendimiento al que se les pedía que trabajasen fuese de total normalidad.

### 3. Tercera fase del experimento de Hawthorne

Los investigadores alarmados con la disconformidad de las actitudes de los grupos experimental y de control, separaron el objetivo laboral para interesarse por las relaciones humanas en la empresa, se dieron cuenta que la supervisión en el conjunto de control era controladora y estrecha, la empresa sabía poco o nada de las actitudes de los trabajadores y de la organización. Es así que en 1928 inició un programa para entrevistar a los empleados conocerlos, saber que opinan de la labor que desempeñan, el trato por parte de los supervisores y que sugerían añadir para las capacitaciones, el recibimiento del programa fue bien visto por los colaboradores y supervisores obteniendo resultados buenos. Creando la división de investigaciones industriales, logrando que se extienda el programa para así poder entrevistar a todo el personal en el año. En 1931 se adoptó la técnica de la entrevista no dirigida, para que el trabajador se exprese libremente sin ningún temor o que le desvíen el tema que se encuentre hablando. Un problema que delato las entrevistas fue la organización informal ya que los obreros se eran leales entre sí pero también querían ser leales a la compañía esa división entre conjunto y compañía causa, problemas, tensión,

descontento e inquietud y conflictos siendo así los investigadores realizaron 1 cuarto experimento.

#### 4. Cuarta fase del experimento de Hawthorne

Se tomó un equipo experimental para que laborara en un lugar distinto con todas las condiciones laborales, dentro de la sala se encontraba un observador y fuera de ella un entrevistador encargado de entrevistar al grupo, con esto lo que se pretendía era examinar la organización no formalizada de los trabajadores. Los pagos se basaban según la producción solo aumentaban si la producción lo hacía, es ahí cuando el observador obtiene confianza en el equipo experimental y pudo ver que los que desempeñaban el trabajo se valían de trampas es decir cuando completaban su producción del día bajaban la velocidad de trabajo estando de acuerdo con eso mostrándose fidelidad entre si tomando como acusador al que perjudique a cierto colega obligando a reducir la velocidad a través de sanciones. Esto permitió estudiar la organización no formal y la organización formalizada de la industria.

La experimentación de Hawthorne quedo suspendida en 1932 su influencia en la teoría de la administración fue fundamental avalando los elementos de la teoría clásica.

#### 5. Conclusiones del experimento de Hawthorne

a. El nivel de producción es resultado de la integración social: Es decir, la capacidad física o fisiológica no determina la producción que se generara sino cuanta mayor integración social tenga con el grupo o equipo mayor será la disposición que se tenga para producir.

b. Comportamiento social de los empleados: Los trabajadores se apoyan entre si actuando como los miembros de grupo que son adoptando las normas de grupo, aunque les cueste.

c. Recompensas y sanciones sociales: Depende del comportamiento que tenga el trabajador no quiere ganarse problemas con sus compañeros tiene que aceptar las actitudes los patrones de comportamiento y las normas son buenos si aceptan eso y pésimos si los contradicen.

d. Grupos informales: Entretanto los autores clásicos se inquietaron por los aspectos formalizados, como el compromiso, los estudios de tiempo y la autoridad, los escritores humanistas se preocuparon por ciertos temas no formales de la corporación como el comportamiento social, las actitudes y la motivación. Tal como la institución las agrupaciones no formales también determinan sus conceptos en formas de recompensa, sanciones sociales, objetivos y cada trabajador las va asimilando.

e. Relaciones humanas: Dentro de la organización existe la interacción social para ello la teoría de las relaciones humanas esta para explicar la conducta humana en la organización al entrar en contacto con el grupo se empieza a desarrollar actitudes, cada persona es distinta en el comportamiento, tratando así de adaptarse queriendo ser oídas comprendidas y participar con el fin de satisfacer su interés y aspiraciones, las oportunidades de relacionarse surgen dentro de la organización, la comprensión permite al administrador obtener buenos resultados de sus colaboradores creando así un ambiente libre y sano para expresarse.

f. Importancia de la descripción del puesto: Especializándose no se va a dividir mejor el trabajo, es importante que el personal tenga conocimiento del puesto que está ocupando y que no se puede estar cambiando ya que está en contra de la política de la empresa.

g. Importancia de los aspectos emocionales: Los no planteados y poco lógicos de la conducta humana ameritan una debida observación.

#### Teoría de Lewin

Según Chiavenato (2014, p.86), en las investigaciones que realizo Kurt Lewin del comportamiento en grupo ya hablaba de la importancia que tiene la motivación basándose en dos fundamentales supuestos:

- a. La conducta humana se deriva de los hechos coexistentes en su totalidad.
- b. A su vez estos hechos coexistentes funcionan como un campo dinámico, donde cada parte depende de su interrelación con los demás.

El comportamiento que tengan los individuos no depende del pasado ni futuro sino del campo dinámico actual, según Lewin toda necesidad crea en las personas un estado de tensión, una atracción a la labor.

### La dinámica de grupo

Según Chiavenato (2014, p.98), son los juegos preferidos de la teoría de las relaciones humanas cuyo fundador es Kurt Lewin quien incluyó la idea de estabilización “cuasi estacionario” en los procedimientos de grupos, esto para que el espacio de poderíos en los conjuntos se autorregulen y mantengan su equilibrio, así como cuando el cuerpo humano se mantiene relativamente estable gracias a los procesos que lo regulan, es así que un grupo puede nivelar la falta de un compañero incrementando la ayuda de los demás colaboradores, los procesos en los equipos no son quietos más por el contrario son muy dinámicos.

La dinámica es el aporte que brinda cada integrante la cual es activada mediante motivaciones que logran una armonía y mejor relaciones humanas, las relaciones que se dan dentro del grupo son consideradas relaciones intrínsecas y las que se dan con miembros de otros grupos se consideran relaciones extrínsecas, para esta escuela dice que la producción aumenta cuando las personas tienen contacto social entre sí, las personas no solo quieren llegar a ser amigos sino involucrarse en su grupo y organización, conocer la dinámica de grupo ayuda al administrador a ser exitoso y tener éxito en sus objetivos organizacionales.

El equipo no solo es una agrupación de trabajadores, por lo contrario, viene a ser la interacción emprendedora de individuos considerados miembros de él, quienes se comunican de manera directa razón por la cual todos influyen entre sí, teniendo características propias como disposición dinámica, un objetivo común, la escuela dinámica de grupo desarrollo el principio general que los valores, creencias, comportamientos y actitudes de la persona están basados a los grupos que pertenece. Para los humanistas la perduración de la civilización va a depender de la aptitud para establecer instituciones interactivas aprovechando la fuerza física de la persona para un uso positivo en el equipo. Es necesario un cambio en el comportamiento de las personas que se acepten y respeten

tales como son mutuamente sin ningún tipo de discriminación, desarrollando programas de cambio social.

Es necesario reconocer y respetar a cada persona ya que poseen personalidades distintas la una de la otra de igual forma la estructura y composición de las necesidades varían entre los propios individuos, que también tienen necesidades psicológicas sociales y materiales las cuales necesitan satisfacer, motivando y dirigiendo su comportamiento en todos los sentidos. Según este pensamiento las relaciones humanas significan más que mantener contacto con otras personas, significa que la persona está condicionada por una actitud o una forma que le permita comprender y respetar la personalidad de las demás personas que sin dudar es distinta de la propia, este concepto se puede aplicar en cualquier situación sea en la escuela, el hogar o el trabajo etc.

## Dimensiones

### Colaborar

Por lo mencionado por López y González (2006), nos indican que para ser una persona colaboradora es necesario que los intereses personales e individuales que uno tiene sean pospuestos en aras de dirigir la labor grupal de proyectos a desempeñarse y de esta manera a los demás poder ayudar (p.99).

La colaboración es un esfuerzo conjunto de múltiples individuos o grupos de trabajo para lograr una tarea o proyecto designado. Dentro de una organización, la colaboración generalmente implica la capacidad de dos o más personas para ver y contribuir a que todo el equipo trabaje de manera conjunta brindándose ayuda entre sí.

### Coordinación

Según Chiavenato (2009), dice que radica en establecer de carácter sistemático el esfuerzo del equipo a consecuencia de avalar la unidad de las labores para conseguir una tarea en común (p.67).

La coordinación es el acto de organizar, poner las cosas en orden o hacer que las cosas funcionen sin problemas. Por ejemplo, la esgrima puede parecer una brisa, pero en realidad requiere la elegante coordinación de sus manos, ojos, pies y mente.

### Esfuerzo

Según Chiavenato (2009), dice que es el carácter que el individuo manipula para realizar su labor (p.240).

El esfuerzo es la cantidad de unidades de trabajo requeridas para completar la actividad. El esfuerzo también puede denominarse horas de personal, días o semanas. Para determinar la duración de la actividad, primero se debe determinar el esfuerzo requerido para completar la actividad.

### Indicadores

#### Compañerismo

Gaviria, Didier, Castejón, y Francisco, (2016), nos dicen que una de las tantas dificultades de la existencia social es la ausencia de compañerismo, es decir si no poseemos amistades, es que se ha olvidado el compañerismo en las amistades, no se dispone período a la labranza propia, no se ve al otro con comodidad y de carácter conforme (p.257).

Es decir, el compañerismo se da de a todos sin ningún tipo de interés, ya que de esa manera habrá pocos problemas los cuales se sabrán resolver pronto y ayuda a que todos los objetivos se cumplan mucho mejor. La compañía es cuando sientes una sensación de cercanía al estar con otra persona.

#### Empatía

Balart (2013), es la destreza que tiene la persona para deducir las escaseces, emociones y dificultades de los demás, colocándose en su zona y poder así expresar correctamente a sus obstrucciones sentimentales (p, 86).

Es decir, empatía se maneja para poder referir a una extensa escala de experiencias. Siendo así la empatía la capacidad de sentir los estados de ánimo de otras personas, junto con la



capacidad de imaginar lo que otra persona podría estar pensando o sintiendo respondiendo así de una manera correcta ante algún problema o necesidad.

### Cooperación

Chiavenato (2011, p.296), nos indica que la empresa debe hacer participar en la toma de decisiones y el control de las actividades con los trabajadores a consecuencia de que estos puedan así cooperar.

Quiere decir que para hacer que el trabajador se involucre más con la organización es recomendable que se le invite a opinar en las decisiones que se toman en organización ya que así se mantendrá informado y con el conociendo de lo que está pasando y su cooperación será muy oportuna.

### Gestionar

Según Chiavenato (2011), es coordinar y supervisar la labor de otros individuos para que se alcancen así los objetivos de la organización (p.5).

Es mantener una coordinación en el trabajo para llevar a cabo el objetivo deseado lo más rápido posible sin que haya ningún tipo de impedimento en el tiempo de su realización con una comunicación de inicio hasta el logro del objetivo; el gestionar se presenta en un grupo, en la oficina, en los departamentos dentro de la organización y también fuera de ella.

### Optimizar

Gestiopolis (2006), dice que es la labor de investigar la sobresaliente forma de formar algo, esto pretende explicar que es indagar excelentes consecuencias, mayor eficiencia o mejor eficacia en el cometido de cierta responsabilidad u objetivo a conseguir, en este asunto del trámite de una compañía, llamando así optimización de patrimonios.

Puede beneficiar directa e indirectamente a la empresa de muchas maneras, la razón más común de optimizar en las organizaciones es la ganancia financiera. Todavía es importante

recordar que los ahorros consisten en muchos factores diferentes y el mayor beneficio se logra mediante una combinación de estos.

### Responsabilidad

Según Chiavenato (2011), dice que todos los colaboradores se consideran comprometidos de la consecuencia del trabajo (p.186).

Ser responsable es beneficioso tanto para la persona como para la organización ya que tendrán la seguridad de que el colaborador cumplirá con las funciones que se les encomiende. Ya que son responsables de lo que producen, porque otros miembros del equipo cuentan con cada pieza individual para hacer que el rompecabezas, o el proyecto, funcione para satisfacción de todos. Cuando todos los trabajadores hacen su parte, les da un sentido de orgullo y pertenencia, así como un estatus dentro del equipo. El logro de un individuo, como una idea pegadiza de eslogan publicitario, le brinda a ese trabajador atención y reconocimiento entre sus compañeros.

### Expectativas

Según Chiavenato (2009), dice que los individuos consideran el impulso de integrar a una empresa para demostrar sus capacidades, competencias, laborar, arriesgarse y perdurar en ella en ocupación de ciertas perspectivas, que no son iguales para todos, pero muestran innegables similitudes (p.29).

Una expectativa es una creencia sobre lo que podría suceder en el futuro, como su expectativa de permanecer cerca de sus mejores amigos durante toda su vida.

### Recompensas

Según Chiavenato (2009), es promover la meta de la organización suministrando estímulos compartidos. Por una labor bien realizada la recompensa es un motivador muy poderoso. La recompensa funciona como señal del comportamiento y como refuerzo positivo que la empresa desea de sus colaboradores. Las empresas triunfantes regalan recompensas a sus colaboradores por su desempeño y por los resultados obtenidos (p.421).

Quiere decir que es bueno recompensar al colaborador ya que así se le hace saber que está haciendo las cosas bien y se le motiva a que lo siga haciendo del mismo modo es un plan de incentivos para reforzar el comportamiento deseable de los trabajadores o empleadores y a cambio de su servicio a la organización. Las recompensas pueden ser monetarias en forma de salario o no monetarias en forma de premios por algunos servicios especiales a la empresa o simplemente dar a un empleado un trabajo que le gusta hacer. El objetivo principal de las organizaciones al otorgar recompensas es atraer, mantener y retener empleados eficientes, de alto rendimiento y motivados.

## Crecimiento

Según Chiavenato (2011), al hablar de crecimiento lo que se busca es darle énfasis al crecimiento profesional en equipo como renovación de cursos, ayuda en la educación continua, realizando capacitaciones y brindando posibilidades para poder alcanzar un ascenso (p.351).

El trabajo en equipo permite a los trabajadores individuales ver cómo otros trabajadores hacen su trabajo, y puede ser una fuente de educación e inspiración. Los trabajadores menos experimentados pueden aprender y crecer a partir de sus interacciones con los miembros del equipo de nivel superior. Lo que se quiere decir es que mientras el personal tenga más estudios y capacitaciones, en la organización el crecimiento se verá al momento de resolver problemas, de tomar decisiones y esto será beneficioso tanto para la organización el grupo y el colaborador ya que así tendrá más posibilidades de poder seguir escalando en la vida.

Así también el desempeño laboral se da mediante el esfuerzo y la competitividad que hay entre los colaboradores en el momento en que realizan sus trabajos, añadiendo a esto sus destrezas y habilidades las cuales llevan al trabajador a que tenga un provecho preferente el cual contribuirá con el equitativo de la institución.

Según Robbins y Judge (2013), dicen que tiempo atrás, la mayoría de las empresas solo se encargaban de evaluar la manera en que los colaboradores cumplían con sus funciones, puestas en una explicación del puesto en que se desempeña; sin embargo, las empresas de

hoy en día con menor categoría y mayor dirección al servicio, requieren de mayor aclaración (p. 555).

Quiere decir que es el desempeño de las personas en sus deberes laborales añadido de la capacitación y la habilidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), se ve afectado por factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas extendidas de trabajo. El rendimiento en las tareas es muy considerable en la producción y seguridad del lugar donde trabaja.

Según Chiavenato (2011), es la manera de cómo se comporta el evaluado dirigiéndose a cumplir efectivamente las metas propuestas. La apariencia primordial del procedimiento radica en este asunto. El rendimiento establece la habilidad individual para lograr cumplir las metas propuestas (p.204).

Quiere decir que se le hace un seguimiento al desempeño que está realizando el colaborador para el logro de los objetivos es decir lo definen como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos del comportamiento de un individuo que lleva a cabo sobre un patrón en un periodo de tiempo.

Según Robbins y Coulter (2010), dicen que es trasladar los compromisos laborales tan eficiente y eficazmente como pueda ser permisible (p.403).

Se define como el valor total esperado para la organización de los episodios de comportamiento discreto que un colaborador tiene que llevar durante una etapa de tiempo estándar.

Según Palmar, Rafael, Valero y Jhoan (2014, pág.166), nos dicen que es la cantidad de labor que tiene el colaborador que trabaja dentro de una empresa, con respecto al desempeño, o no, de los compromisos y cargos determinados interiormente de la misma, hacia lograr las metas propuestas por la compañía, a manera que consiga su progreso propio, siempre orientada a una labor eficiente y eficaz, con el propósito de lograr su triunfo propio y organizacional.

El desempeño laboral refleja muchos aspectos importantes que dependen del crecimiento, la expansión y la producción de la empresa. Una fuerza laboral compuesta por empleados sanos en buenas condiciones de trabajo fomenta la producción estable, minimiza los riesgos de accidentes, lesiones y reduce las primas de atención médica. Sin embargo, las enfermedades de salud debilitantes comunes pueden ejercer una presión financiera y productiva en los negocios. El desempeño laboral de un colaborador se puede predecir parcialmente mediante pruebas de personalidad y las pruebas como la aptitud para el trabajo.

Según Dessler y Varela (2011), dice que el ejercicio se presenta del asunto mediante el cual las entidades se certifican de que la fuerza profesional labore para conseguir los retos organizacionales, e contiene ejercicios por las cuales el encargado delimita los retos y obras del colaborador, desenvuelve sus destrezas y capacidades, y evalúa de modo continuo su proceder encaminado a retos, y inmediatamente la recompensa en una forma que se espera pueda tener sentido en cuanto a las insuficiencias de la sociedad y a las pretensiones profesionales de la persona (p.222).

Definen que el desempeño se realiza a través de procesos para así fortalecer los puntos débiles y lograr el objetivo que se pretende, ayudando al colaborador a desarrollar sus habilidades y capacidades para luego evaluarlo, ver su progreso y así recompensarlo para el bien de la entidad y del individuo.

Teoría que ayuda a sostener la variable desempeño laboral: Es una declaración formal de las reglas en las que se basa un tema de estudio o de ideas que se sugieren para explicar un hecho o evento, la teoría es la que ampara y sostiene al desarrollo del comportamiento de la variable en estudio.

#### Teoría de la conducta de la administración

Según Chiavenato (2014, p.239), la teoría conductista (o teoría del comportamiento), de la administración incluyó un diferente camino a la teoría administrativa, el de ciencia de la conducta, la dejadez por la posición normativa de la teoría clásica, de las relaciones humanas y de la burocracia y adoptar posturas descriptivas y explicativas. El presente planteamiento se apoya en los individuos, aunque de un modo más organizacional.

## El conductismo

La teoría del comportamiento no se debe confundir con la escuela conductista de la psicología desarrollada en los trabajos de Watson, ambas hablan de la conducta humana, en el campo de la motivación humana resaltan nombres como Abraham Maslow, Frederick Herzberg y David McClelland.

## Orígenes de la teoría conductista

Los encontramos en:

La contundente y férrea rivalidad de las relaciones humanas (con su utilidad en los individuos) a la teoría clásica (con el planteamiento en la estructura en la organización y las tareas), avanzando un poco más vemos que la teoría conductista intentando así reunir a la organización formal que es la empresa con las relaciones humanas individuales o grupales.

La teoría conductista si bien comparte unos conocimientos de la teoría de las relaciones humanas usándolos como inicio o referencia, por otro lado, la crítica de forma muy dura pues no acepta sus conceptos ingenuos.

La teoría conductista censura a la teoría clásica y a sus escritores ya que perciben al conductismo a modo de oposición al no apoyar las ideas organizacionales que tiene con sus principios generales y conceptos.

La teoría conductista incorporo la sociología de la burocracia (ciencia de las sociedades humanas que estudia las relaciones de individuos en un plano más administrativo y organizacional), lo que causo amplitud al campo de la teoría administrativa a la cual asimismo ataca por adoptar el modelo de máquina que representa a la compañía.

En 1947 aparece el libro llamado la conducta administrativa de Herbert A. Simón la obra critica los principios de la teoría clásica y accede a las opiniones primordiales de la teoría de las relaciones humanas con algunas correcciones, marcando la iniciación de la teoría de las decisiones, esta teoría sale a fines del período de 1940 redefiniendo los conceptos administrativos en su totalidad; el conductismo en la administración no solo critica las

primeras teorías sino que redimensiona los enfoques con amplio contenido que diversifica su esencia.

#### Nuevas teorías acerca de la motivación humana

La teoría parte de la conducta del individuo para ver la conducta de la organización, para esto se estudia la motivación humana que es uno de los contenidos céntricos de la teoría. Los autores conductistas vieron de vital importancia el que los administradores sepan las necesidades de los trabajadores ya que así podrán comprender mejor su conducta para esto deben usar la motivación para mejorar la calidad dentro de la organización.

#### Jerarquía de las necesidades de Maslow

Según Chiavenato (2014, p.240), Maslow nos dice que las necesidades humanas se presentan con un orden jerárquico en representación de pirámide en la plataforma están las necesidades fisiológicas (bajas), mientras en la cúspide están las de autorrealización (elevadas).

Necesidades fisiológicas: Son las que se encuentran en el nivel bajo, pero son muy importantes ya que tiene que ver con las necesidades como la alimentación, sueño abrigo etc.; son las que destacan de las otras necesidades cuando sus necesidades están insatisfechas dominara a la conducta hasta satisfacer su necesidad fisiológica y su objetivo será buscar alivio para organismo.

Necesidades de seguridad: Ubicadas en el nivel 2, son las que buscan equilibrio, cuidado contra advertencias o carencias y fuga del peligro. Son de consideración para el comportamiento humano ya que si se considera que en lo laboral el empleado tiene cierta dependencia a la empresa, la cual toma decisiones que puedan generar inseguridad sobre su estabilidad en el puesto, peor aún si estas gestiones reflejan discriminación o algún favoritismo la inseguridad será para toda la organización.

Necesidades sociales: Ubicadas en el nivel 3, es la necesidad que tiene el individuo de participar, asociarse, de ser aceptado por los compañeros; si estas necesidades no están suplidas la persona puede optar por una conducta de resistencia, hostilidad hacia los

individuos que lo cercan, el no satisfacer estas necesidades conducen a la soledad y la desadaptación social, dar y recibir aprecio motivan mucho en la conducta humana.

Necesidades de estima: Nivel 4, son las necesidades en que una persona se ve y evalúa, valorándose y confiando en el mismo, a su vez necesitando la aprobación de todos los que lo rodean y del mundo también dejándoles en claro su libertad. La satisfacción de esta necesidad brinda confianza en sí, prestigio, capacidad y utilidad, su insatisfacción lo que produce es emociones de llegar a sentirse menos, agotamiento y dependencia lo cual lleva al desánimo.

Necesidades de autorrealización: Son del nivel 5, y las más elevadas de la pirámide de jerarquía, es la necesidad de realización de superación propia continua, es el deseo que tiene la persona por crecer y alcanzar a ser todo lo que quiere ser.

La intensidad de las necesidades humanas varía según la forma y expresiones según la persona y sus diferencias, esta teoría se fundamenta en los siguientes:

Mientras no se tenga satisfecho el nivel menor de necesidades el nivel superior en la conducta no nacerá, es decir cuando se satisface una necesidad esta desiste de motivar y da paso para que una necesidad elevada se manifieste.

No todos los individuos llegan a la cima en la pirámide de necesidades, pocas son las que llegan a la necesidad de autorrealización mientras que otras se quedan en las necesidades de estima y sociales, otras se quedan más atrás preocupándose por las necesidades de seguridad y fisiológicas.

Cuando el individuo ha satisfecho las necesidades menores las necesidades mayores son las que dominaran su conducta, sin embargo, si dejo de satisfacer una necesidad menor esta volverá a dominar su conducta.

Uno continuamente posee más de una motivación los cuales actúan de forma unida en el cuerpo, las necesidades elevadas actúan sobre las más bajas todo depende del estado en que se encuentren satisfechas o insatisfechas el efecto en el organismo siempre será completo nunca por separado.



La conducta de motivación sirve como vía en la cual las necesidades se satisfacen o expresan.

Es considerada frustración o posible frustración por no satisfacer ciertas necesidades como amenaza psicológica la cual produce en la conducta humana reacciones de emergencia.

Las investigaciones de Maslow científicamente no se llegaron a confirmar y a algunas de ellas incluso inhabilitaron, aun así, para la actuación del administrador su teoría es bastante reconocida y brinda un esquema guiador.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Chiavenato (2014, p.242), el que formulo esta teoría fue Frederick Herzberg, dando 2 elementos para expresar el comportamiento de los individuos en el lugar donde labora.

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos

Es el ambiente en que están los individuos e incluyen las condiciones que tienen para realizar su labor, condiciones puestas por la organización la cual decide y administra y los individuos no tienen dominio sobre este factor. Unos principales factores son:

El salario, la supervisión que los individuos tienen de sus líderes, las circunstancias laborales de la empresa, las políticas reglamentos internos, el clima que hay entre organización y colaboradores, etc. Todos estos son factores que rodean al individuo.

Habitualmente los factores higiénicos se empleaban para motivar a los colaboradores, ya que la labor no era agradable y para lograr que lo fuese recurrían a incentivos en el salario y premios; Las investigaciones que realizó Herzberg descubrieron que cuando los factores higiénicos son superiores solo se consigue evitar la insatisfacción del trabajador, y cuando la satisfacción aumenta no la logran mantener, y cuando son inestables causan la insatisfacción en ellos. Herzberg los llama factores higiénicos pues están más relacionados con la insatisfacción ya que solo la evitan mas no producen satisfacción. Es como la medicina solo calma o controla el dolor mas no sana o mejora la salud. Herzberg lo llama también factores satisfactorios.

## 2. Factores motivacionales o intrínsecos

Es la relación que hay en lo que incluye el puesto con la naturaleza del trabajo que el individuo realiza. El factor motivacional es controlado por la persona ya que se trata de la manera en que la persona realiza o hace su labor añadiendo las ganas de crecimiento, reconocimiento e autorrealización que tenga. Habitualmente las labores y los puestos se definían y ordenaban con la finalidad de que se ajustasen a los principios de economía y eficiencia, eliminando la creatividad individual y el desafío, desmotivando así al individuo provocando desinterés en el trabajo. El efecto que tienen las motivaciones en las personas es de estabilidad, es decir cuando los factores son buenos producen en el individuo satisfacción, y si son malos producen todo lo contrario. Como están relacionados estos factores con la satisfacción de las personas Herzberg los llama factores satisfactores.

Cada factor depende de sí mismo no encontrando ninguna vinculación entre ellos, esta teoría parte de los siguientes supuestos:

La satisfacción en el puesto (motivacionales o satisfactores) depende de las actividades del trabajo que realiza el individuo.

La insatisfacción en el puesto (higiénicos o insatisfactores) a manera del ambiente laboral, salario es decir todos los factores que rodean al individuo.

Herzberg sugiere el “enriquecimiento de tareas” o “enriquecimiento de puesto” y así poder facilitar una motivación continua en la compañía. Radica en reemplazar los trabajos sencillos del puesto por otros más complicados que ayuden al progreso de cada trabajador.

El enriquecimiento de tareas necesita del desarrollo individual a características de cambio. Vertical eliminar tareas fáciles por otras que sean difíciles y horizontal eliminar tareas referentes a las actividades y aumentar otras que sean distintas pero que tengan el mismo nivel de problemática.

El enriquecimiento de puesto se añade y mueve hacia arriba o a los lados ya que son atribuciones que elevan o lateralizan y a su vez complementan.

La ganancia de trabajos causa efectos positivos tales como el acrecentamiento en la estimulación y en la producción, reduciendo así la ausencia llámese a las faltas y retrasos en las labores y rotación en el personal a causa de las renunciaciones en el personal; a su vez también puede generar efectos negativos con aumento en la ansiedad ante las nuevas y diferentes tareas cuando no logre el éxito deseado en sus primeros trabajos, aumento en el problema entre las expectativas propias y las deducciones en sus labores con los nuevos trabajos enriquecidos, llegando a sentir que lo están explotando ya que no lo acompaña en el enriquecimiento de las tareas con posibles aumentos en su salario, o causando que se aleje del grupo de a causa de enfocarse en la concentración de las tareas enriquecidas. Estas teorías de motivación de Maslow y Herzberg son similares.

## Dimensiones

### Rendimiento Laboral

De acuerdo con Gabini (2018), dice que es una agrupación de comportamientos que son sobresalientes para la finalidad que tenga la compañía o para la unidad organizativa en la que el individuo se desempeña (p.27).

El rendimiento laboral es una propiedad del comportamiento de un empleado si tiene un valor esperado para la organización; es decir, los comportamientos pueden distinguirse en la medida en que ayudan u obstaculizan la organización.

Según Chiavenato (2011), es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Por lo general es la labor que se atribuye a los puestos simples y repetitivos (por hora o de empleados), como montar una pieza, hacer la rosca de un tornillo, tallar un componente, inyectar una pieza, etcétera (p.172).

Dice que es una actividad que debe llevarse a cabo dentro de un período de tiempo definido o en una fecha límite para trabajar hacia objetivos relacionados con el trabajo. Es una pequeña pieza esencial de un trabajo que sirve como un medio para diferenciar varios componentes de un proyecto. Puede dividirse en tareas las cuales deben tener una fecha de inicio y finalización definida o una fecha límite para su finalización. Una o más asignaciones en una tarea pone la tarea en ejecución. La finalización de todas las tareas hace que normalmente la tarea se complete.

## Idoneidad

Según Parera (2007), dice que para ser una persona idónea se “supone que hemos de reunir una serie de características” (35).

Es la cualidad que hoy en día se busca en los colaboradores para todos los puestos de trabajo ya sea en una empresa u organización, reuniendo condiciones y características obtenidas por la experiencia en el desempeño de sus funciones. Lo que se busca en los trabajos son personas idóneas para puestos determinados en los que se pueda confiar que cumplan sus funciones tomando las decisiones en beneficio de la persona como de la organización.

## Indicadores

### Motivación

Robbins y Coulter (2010, p.341), se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos claves: energía, dirección y perseverancia.

Es la razón de las acciones, la voluntad y los objetivos de las personas, se define como una necesidad que requiere ser satisfecha, es la dirección de uno hacia el comportamiento, o lo que hace que una persona quiera repetir un comportamiento, un conjunto de fuerzas que actúa detrás de los motivos. La motivación puede estar inspirada por otros o puede provenir del interior del individuo, ha sido considerada como una de las razones más importantes que inspira a una persona a avanzar en la vida, es decir mientras más motivado se encuentre el individuo mejor resultados obtendrá.

### Satisfacción

Robbins y Coulter (2010), dicen que se refiere a la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su ocupación. Un individuo insatisfecho su actitud va a ser negativa. Cuando los individuos conversan de la conducta de los trabajadores, constantemente se describen a la satisfacción en el trabajo (p.285).

Se define como medida en que el empleado se siente satisfecho con su trabajo, esto ocurre cuando el empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio cómodo entre la vida laboral y personal. Esto quiere decir que el empleado está teniendo satisfacción en el trabajo ya que el trabajo cumple con las expectativas del individuo.

### Compromiso

Para Robbins y Coulter (2010, p.152), dice que “los planes deben extenderse lo suficiente para cumplir con los compromisos realizados cuando se desarrollan los planes”.

Es el sentimiento de responsabilidad que una persona tiene hacia la misión y los objetivos de una organización. Cuando un individuo tiene compromiso, es más probable que realice tareas y responsabilidades que ayudarán a una organización a alcanzar una meta.

### Actividades

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010, p.477), dice que “Representan el tiempo o los recursos necesarios para progresar de un evento a otro”.

Son las tareas que los empleados deben completar para que la empresa u organización funcione con éxito. Esto puede incluir hacer un inventario, preparar pedidos, diseñar modelos, elaborar productos, comunicarse con clientes actuales y potenciales. Sin la finalización adecuada de las actividades laborales centrales, una empresa no puede funcionar según lo programado. Aquellos que hacen bien su trabajo y completan tareas vitales a diario se consideran trabajadores centrales en un negocio.

### Grado de participación

Según Robbins y Coulter (2010), es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y se considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía. Los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y ocupan del tipo de trabajo que llevan a cabo. Su actitud positiva los lleva a contribuir a su trabajo de formas positivas. Se ha encontrado que los altos niveles de

participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo (p.287).

El grado en que los trabajadores participan puede existir en todos los niveles, sin embargo, puede variar dependiendo las funciones o tareas que se les llegue a encomendar. El buen desempeño que el trabajador tenga hará que el grado en que participe en la organización sea mayor provocando que las faltas necesidades o renuncias disminuyan, a cambio ayudaran a que los trabajadores estén más interesados, enfocados de manera responsable con mayor compromiso en mejora para la organización.

### Tiempo

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010, p. 477), dice que “Es la cantidad de tiempo que se puede retrasar una actividad individual sin retrasar todo el proyecto”.

Es cuanto tiempo que le tomara al colaborador realizar la tarea o trabajo que se le encomendó y cuánto tiempo demorara de manera individual si estuviera haciendo un trabajo solo o grupal en caso sea de todo el equipo según hayan dividido o repartido la labor.

### Capacidades

Para Robbins y Coulter (2010), las capacidades son las aptitudes y habilidades para realizar las actividades necesarias de un negocio (“como” se realiza un trabajo) las capacidades que generan el mayor valor para la compañía se conocen como habilidades clave (p.165).

Se refiere a la capacidad de un empleado para realizar el trabajo que se espera de ellos con las normas requeridas. Esto puede evaluarse por referencia a la habilidad, aptitud, salud o cualquier otra cualidad física o mental en relación con el trabajo para el que están empleados para hacer.

### Seguridad

Munch (2007), nos dice que esta cualidad lleva implícita la confianza en sí mismo, la cual nace de la certeza del dominio propio y del conocimiento del área y de las situaciones que

se van a dirigir. Obtener la confianza de los demás requiere la confianza en uno mismo (p.237).

Tener seguridad de ti mismo y de tus habilidades cuando realizas una presentación o un discurso, es útil tener confianza en sí mismo, o al menos pretender que la tienes, la seguridad es un sentimiento de confianza en alguien o algo. Las personas seguras de sí mismas no dudan, puede ser seguro de sí mismo sin ser arrogante o demasiado confiado. Si sabe lo que está haciendo, tiene todas las razones para estar seguro de sí mismo.

## Decisión

Para Robbins y Coulter (2005, p. 150), es “escoger la mejor alternativa, implantarla y determinar si resuelve o no el problema, que es la razón original de tomar una decisión”.

Se refiere a tomar decisiones entre cursos de acción alternativos, que también pueden incluir la inacción. Si bien se puede argumentar que la administración es la toma de decisiones, la mitad de las decisiones tomadas por los gerentes dentro de las organizaciones finalmente fracasan. Por lo tanto, tomar decisiones es una parte importante para maximizar su efectividad en el trabajo.

## Formulación del problema

### Problema general

¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?

### Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la colaboración con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?

¿En qué medida se relaciona la cooperación con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?

¿En qué medida se relaciona el esfuerzo con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?

## Justificación del estudio

### Justificación teórica

En esta exploración se buscó contar con la información más actual posible para hallar las definiciones y teorías tanto para la variable trabajo en equipo el cual se llega a dividir en 3 dimensiones los cuales son colaborar, coordinar y esfuerzo y de la misma manera con la variable de desempeño laboral la cual se dividió en rendimiento laboral, tareas e idoneidad, ya que en la actualidad si no se hay un buen trabajo en equipo no se llegan a cumplir los objetivos de la organización y se tendría por entendido que hubo un mal desempeño laboral a la hora de realizar sus funciones.

### Justificación Metodológica

La investigación realizada servirá de ayuda cuando sea confirmada su validez y confiabilidad con su diseño metodológico para posteriores estudios con investigadores que deseen profundizar más en el tema tomándose como referencia la información presentada a través de su literatura, ya que quizás la problemática en este trabajo sea idéntica o tenga cierta similitud con la problemática que está ocurriendo en sus centros laborales ya sea una entidad pública o privada, siendo así un beneficio para los trabajadores de la entidad ya que podrán hallar estrategias y alternativas para la solución de sus problemas dando inicio desde la selección de su personal procurando en lo posible guarde relación con el desempeño en el trabajo de sus integrantes; añadiendo a esto la facilidad de información de las variables de estudio ubicadas en la bibliografía de este trabajo.

### Justificación práctica

Siendo el personal administrativo el más interesado en ir obteniendo mayor conocimiento acerca de los puntos puestos como problemas de la organización, lo que se desea es que mejore el trabajo en equipo viendo cómo se desenvuelve cada especialista en el acto de su



trabajo ya que siendo así el rendimiento de los trabajadores de la entidad será un desempeño óptimo; la justificación para la presente investigación se da por querer saber en qué mejorar para tener una buena relación en el trabajo en equipo y un desempeño laboral para realizar el objetivo común en la organización.

## Objetivos

### Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.

### Objetivos específicos

Establecer la relación entre la colaboración y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019

Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019

Establecer la relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019

## Hipótesis

### Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.

### Hipótesis específicos

La colaboración se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.

La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.

El esfuerzo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

#### Enfoque Cuantitativo

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p. 6), dice que en la actualidad “representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa”.

Los métodos cuantitativos enfatizan las mediciones objetivas y el análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados a través de cuestionarios y encuestas, o mediante la manipulación de datos estadísticos preexistentes. La investigación cuantitativa se centra en recopilar datos numéricos y generalizarlos entre grupos de personas o explicar un fenómeno particular.

#### Tipo Aplicada

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018, p.28), es el “tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos. La investigación tecnológica es una forma de investigación aplicada. Llamada también investigación científica aplicada”.

En efecto, este tipo aplicada, nos permite en base de nuestros conocimientos vivencias, poder realizar de una correcta manera nuestra investigación, la cual será reforzada en el camino con nuevos conocimientos, que será muy importante para poder tener una idea clara de nuestra realidad. Que nos servirá para considerar teorías científicas, anteriormente validadas, los cuales serán nuestros nuevos conocimientos, para la solución de nuestro proyecto de investigación.

## Diseño metodológico No Experimental

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p. 174), dicen que la investigación no experimental es mirar o medir fenómenos y variables a manera de cómo se dan en su argumento natural para analizarlas.

Lo que básicamente hacemos en la investigación no experimental yace en prestar atención al anómalo tal como se da en el ambiente original, los cuales serán analizados.

## Diseño metodológico correlacional-Transversal

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.178), nos dicen que estos diseños son útiles para establecer vínculos entre dos o más niveles, ideas o variables en un determinado momento.

Por lo tanto, división correlacional, es aquella que nos describe correlación y relación entre las variables dentro de un concepto determinado, este fundamentado se da en planteamientos del mismo modo en hipótesis correlacionales y a su vez que el momento que se elija recolectar los datos o la información será un momento determinado.

## Diseño descriptivo

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.108), dicen que “en un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo)”.

Un diseño de investigación descriptivo puede usarse en una amplia variedad de métodos cuantitativos y cualitativos para investigar una o más variables. En otras palabras, la investigación descriptiva se centra principalmente en describir la naturaleza de una o varias variables.

## 2.2 Operacionalización de la variable

### Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Según Fernández (2015 p. 11), es poder colaborar con un equipo de trabajadores de manera profesional, para que encima de las metas individuales poder alcanzar la meta común que se hallan propuesto, para trabajar en grupo se necesita de una coordinación, por lo tanto, una dirección que dirija y mande los trabajos y añadiendo a esto el esfuerzo para poder así llegar al objetivo principal. El trabajo del directivo es arduo, ya que consiste en lograr que se cumplan los objetivos, a través del esfuerzo en el trabajo de un equipo de colaboradores. Cuanto más la capacidad de liderazgo este desarrollada, mayor será el éxito a obtener en la obtención del objetivo final y mayor será la correlación.

Definición operacional: El trabajo se realizará con coordinación de parte de cada uno de los miembros ya que algunos colaboradores por distintos motivos no logren cumplir su labor los compañeros con mayores conocimientos les ayudaran a esforzarse y asi lograr el objetivo deseado.

TABLA 1. Título: Operacionalización de variable  
Matriz de Operacionalización de variables

Título: “El Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019”.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala y Medición	Niveles y Rangos	
Trabajo en equipo	Colaborar	Compañerismo	1	Nominal Likert	Deficiente	
		Empatía	2,3	Total acuerdo		
		Cooperación	4	Acuerdo		Regular
	Coordinar	Gestionar	5	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Bueno excelente
		Optimizar	6			
		Responsabilidad	7			
		Expectativas	8			
	Esfuerzo	Recompensas	9	Total desacuerdo		
		Crecimiento	10			

Fuente: Elaboración propia.

## Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Según Robbins y Judge (2013) dicen que tiempo atrás, la mayoría de las empresas solo se encargaban de evaluar la manera en que los colaboradores cumplían con sus funciones, puestas en una explicación del puesto en que se desempeña; sin embargo, las empresas en la actualidad con baja categoría y más dirigidas al servicio, solicitan de mayor investigación (p. 555).

Definición operacional: Quiere decir que es el desempeño de las personas en sus deberes laborales añadido de la capacitación y la habilidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), se ve afectado por factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas extendidas de trabajo.

TABLA 2. Título: Operacionalización de variable

Matriz de Operacionalización de variables

Título: “El Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019”.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala y Medición	Niveles y Rangos
Desempeño laboral	Rendimiento Laboral	Motivación	11	Nominal Likert	
		Satisfacción	12	Total acuerdo	Bajo
		Compromiso	13,14	Acuerdo	Regular
	Tareas	Actividades	15	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Alto
		Grado de Participación	16		Muy alto
		Tiempo	17,18		
	Idoneidad	Capacidades	19	Desacuerdo	
		Seguridad	20	Total desacuerdo	
Decisión		21			

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3 Población muestra y muestreo

#### Población

Según Sampieri y Mendoza (2018, p.198), definen que la población es el conjunto de casos que coinciden con una sucesión de explicaciones.

Es decir, son el conjunto total de objetos, eventos o individuos por el cual estamos interesados en realizar la investigación y que cuentan con las mismas características la cual nos servirá para conocer datos específicos.

Teniendo como población al personal que labora en la Dirección Regional de Educación del Callao, conformada por 166 personas. Así mismo cabe señalar que se tiene la siguiente distribución del personal por cargos según detalle:

TABLA 3. Título: Distribución poblacional del personal de la dirección regional de educación del callao: Población en estudio

GERENCIAS	CANTIDAD	PROPORCIONALIDAD
TESORERÍA	40	$40/166=0.24$
PERSONAL	20	$20/166=0.12$
CONTABILIDAD	30	$30/166=0.18$
ADMINISTRACIÓN	20	$20/166=0.12$
LOGÍSTICA	56	$56/166=0.33$
TOTAL	166	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Esta población presenta una estructura típica estratificada por gerencias y su cantidad de servidores.

#### Muestra

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.196), dicen que es una parte de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recogerán los fundamentos pertinentes, y

corresponderá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generar los resultados encontrados en la muestra a la población).

Una muestra se define como un conjunto de datos más pequeño que se elige o selecciona de una población más grande utilizando un método de selección predefinido. Estos elementos se conocen como puntos de muestra, unidades de muestreo u observaciones. Crear una muestra es un método eficiente para realizar investigaciones, ya que, en la mayoría de los casos, es imposible o muy costoso y lleva mucho tiempo investigar a toda la población y, por lo tanto, investigar la muestra proporciona información que se puede aplicar a toda la población.

De esta forma se configura la siguiente distribución muestral que está dentro la aplicación de la teoría del muestreo como muestra aleatoria probabilística del tipo muestreo estratificado; se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = N (z^2 \cdot p \cdot q) / (N-1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q$$

**Donde**

N = es el tamaño de la población = a 166

Z = es el valor del normal estándar igual a 1.96, cuando el nivel de significación es alfa = 0.05

p = es la prevalencia favorable a la variable en estudio = 0.5

q = es la prevalencia no favorable a la variable en estudio = 0.5

e = el error de precisión = 0.2.

$$n = 166 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 / (166-1) \times 0.15^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = 34$$



TABLA 4. Título: Distribución muestral del personal de la dirección regional de educación del callao: Población en estudio

GERENCIAS	CANTIDAD	PROPORCIONALIDAD	Nº INDIVIDUOS
DIRECCIÓN	7	$7/166=0.042$	$34*0.042= 1$
IMAGEN INST.	1	$1/166=0.006$	$34*0.006= --$
TRAMITE DOC.	11	$11/166=0.066$	$34*0.066=2$
ACTAS Y CERTIF.	3	$3/166=0.018$	$34*0.018=1$
COPROA	2	$2/166=0.012$	$34*0.012=1$
ASESORIA LEGAL.	9	$9/166=0.054$	$34*0.054=2$
DGI	24	$24/166=0.14$	$34*0.14=5$
INFORMÁTICA	2	$2/166=0.012$	$34*0.012=1$
DGP	32	$32/166=0.19$	$34*0.19=6$
ADMINISTRACIÓN	5	$5/166=0.030$	$34*0.030=1$
BIENESTAR SOC.	3	$3/166=0.018$	$34*0.018=1$
PERSONAL	23	$23/166=0.13$	$34*0.13=4$
ABASTECIMIENTO	13	$13/166=0.078$	$34*0.078=3$
TESORERÍA	5	$5/166=0.030$	$34*0.030=1$
CONSTANCIA DE P.	9	$9/166=0.054$	$34*0.054=2$
ESCALAFON	6	$6/166=0.036$	$34*0.036=1$
CONTABILIDAD	4	$4/166=0.024$	$34*0.024=1$
OCI	7	$7/166=0.042$	$34*0.042=1$
TOTAL	166	1.000	34

Fuente: Elaboración propia.

## Muestreo

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.200), dicen que en las muestras probabilísticas todas las unidades, casos o elemento de la población poseen al inicio la idéntica posibilidad de ser escogido para conformar la muestra y se logran obtener puntualizando las particularidades de la población y el grosor adecuado de la muestra, y por medio de un escogimiento aleatorio de las unidades de muestreo.

El muestreo es una técnica en la que se eligen las muestras de una población más grande utilizando un método basado en la teoría de la probabilidad. Para que un participante sea considerado como una muestra de probabilidad, debe seleccionarse mediante una selección aleatoria.

### 2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica de recolección de datos

##### Técnica la encuesta

Según Buendía y otros, (1998, p.120), la encuesta sería el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

La investigación de encuestas le permite reunir grandes volúmenes de datos que pueden analizarse para frecuencias, promedios y patrones. Son un método común en la investigación correlacional, un tipo de investigación descriptiva que posee como objetivo encontrar relaciones entre variables.

##### Cuestionario

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.250), dicen que un cuestionario consta de un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables a evaluar.

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos.

Tabla 5

Identificación de las técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Trabajo en Equipo	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral		

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Para ellos Sampieri y Mendoza (2018, p. 228), dicen que un instrumento de medición es apropiado cuando registra todos datos visibles que representan fielmente a las concepciones o las variables que los investigadores poseen en mente.

De acuerdo a lo planteado en la investigación y al método científico, se requiere realizar la recolección de datos, para lo cual se emplea como instrumento el cuestionario, con el cual se medirá y analizará las variables de investigación. Está compuesta por 21 preguntas, que tienen alternativas de respuesta en escala de Likert. Donde cada dimensión de las variables está compuesta por cinco preguntas.

Instrumentos de recolección de datos:

Tabla 6 - Instrumento: Cuestionario para evaluar el Trabajo en Equipo

---

Cuestionario para evaluar el Trabajo en Equipo

---

Ficha técnica:

Autor	Castillo Cárdenas, Diadema Dánae
Adaptado	Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo
Año:	2017
Objetivo:	Determinar la influencia del trabajo en equipo
Destinatarios:	trabajadores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de dimensiones e ítems: colaboración, coordinación y esfuerzo.
Duración:	15 minutos.
Puntuación:	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7 - Instrumento: Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral	
Ficha técnica:	
Autora	Castillo Cárdenas, Diadema Dánae
Adaptado	Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo
Año:	2017
Objetivo:	Determinar la influencia del Desempeño Laboral
Destinatarios:	Trabajadores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de dimensiones e ítems: rendimiento laboral, tareas e idoneidad.
Duración:	15 minutos.
Puntuación:	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

#### Validez

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.229), dicen que, en requisitos generales, representa al valor en que un instrumento calcula con exactitud a las variables que verdaderamente pretenden ser medidas. Es decir, refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.

Cada una de las preguntas del cuestionario requiere ser validadas por expertos, en búsqueda de consistencia, con respecto a lo que se está investigando. Por ello, son sometidos a juicio de expertos, quienes verifican que las preguntas midan lo que se traza en la Operacionalización de variables. Los expertos forman parte de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, filial Callao.

Tabla 8 - Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento trabajo en equipo

Expertos	Aplicable
Mg. Dios Zarate, Luis Enrique	Si hay suficiencia
Mg. Castillo Canales, Braulio	Si hay suficiencia
Mg. Mejía Guerrero, Hans	Si hay suficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Quienes mencionaron que las preguntas sí cumplen criterios de consistencia, procediendo a firmar en señal de conformidad.

### Confiabilidad

Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.228), dicen que “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales”.

La confiabilidad se llegó a determinar estadísticamente con el análisis del Alfa de Cronbach, por medio del programa estadístico SPSS 23, al que se ingresaron datos de la recolección de campo, realizado con el cuestionario.

### CUADRO DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 9 – Estadística de fiabilidad

Cuestionario	N° Ítems	Resultados
Trabajo en equipo	10	,900
Desempeño laboral	11	,882

Fuente: Elaboración propia.

### 2.5 Procedimiento

Al llevar a cabo esta investigación se recopiló los datos utilizando instrumentos de medición, 02 cuestionarios, 01 por cada variable estudiada, sumados los 02 cuestionarios con un total de 21 preguntas que se aplicó mediante encuestas a los entrevistados que son los trabajadores de la entidad. Se utilizó la fórmula para poblaciones desconocidas el resultado de este arrojó 34 trabajadores estos conformaron nuestra muestra. La recolección de datos será de manera transversal ya que esta encuesta se aplicará solo en un momento

determinado, consecutivamente se procedió a la tabulación de datos ordenados en un cuadro de Excel, filtrando la información al software del SPSS 23.

## 2.6 Método de análisis de datos

Se empleó el método hipotético deductivo que es modelo del método científico, este análisis tiene una secuencia que inicia planteándose un problema este a su vez genera una hipótesis que quiere explicar la razón de este problema se dan a conocer los objetivos del estudio a realizar, apoyándose en un marco teórico que sirve de sustento para dichas variables, así mismo tiene un marco metodológico para llevar la secuencia de cómo ha de desarrollarse, obtenidos los resultados fehacientes estos se someten a la prueba de fiabilidad para así poder llegar a generar conclusiones de la investigación y así aportar soluciones mediante las recomendaciones todo lo dicho se realizó.

Para el análisis descriptivo, se utilizaron tablas de frecuencia donde se representaba la información desagregada en frecuencias porcentuales y absolutas, se emplearon gráficos para poder visualizar las características de cada variable representada por datos.

Para el análisis inferencial, la ciencia dice que una vez que se obtiene el valor del Chi cuadrado el investigador tiene las condiciones de especificar el grado de correlación entre una variable y la otra, es así que con el valor de  $p < 0.05$  puede rechazar o aceptar la hipótesis nula o alterna, precisando el grado de significancia entre ambas variables.

## 2.7 Aspectos éticos

Para esta investigación se tomó precauciones para que el entrevistado se sienta cómodo en todo momento, teniendo el respeto irrestricto a las opiniones que serán vertidas por nuestros informantes que se mantendrán en el anonimato conservando el anonimato toda vez que se contará con su consentimiento previo a la encuesta no se manipulo ni oculto alguna información, ni se usó para el beneficio propio los resultados se muestran tal y cual se obtuvieron, y todo esto apoyándonos en criterios éticos de mucha importancia.

Toda la información vertida en este proyecto es real respetando la autoría al basarnos en los aportes teóricos que dan al marco teórico la confianza del caso para la investigación en

el proceso de análisis documental y en aplicación del método heurístico, y sobre todo al construir el marco conceptual, con lo que estamos de acuerdo con el estudio.



### III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 10.

Niveles de percepción del trabajo en equipo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	4	11,8
	Regular	9	26,5
	Bueno	17	50,0
	Excelente	4	11,8
	Total	34	100,0

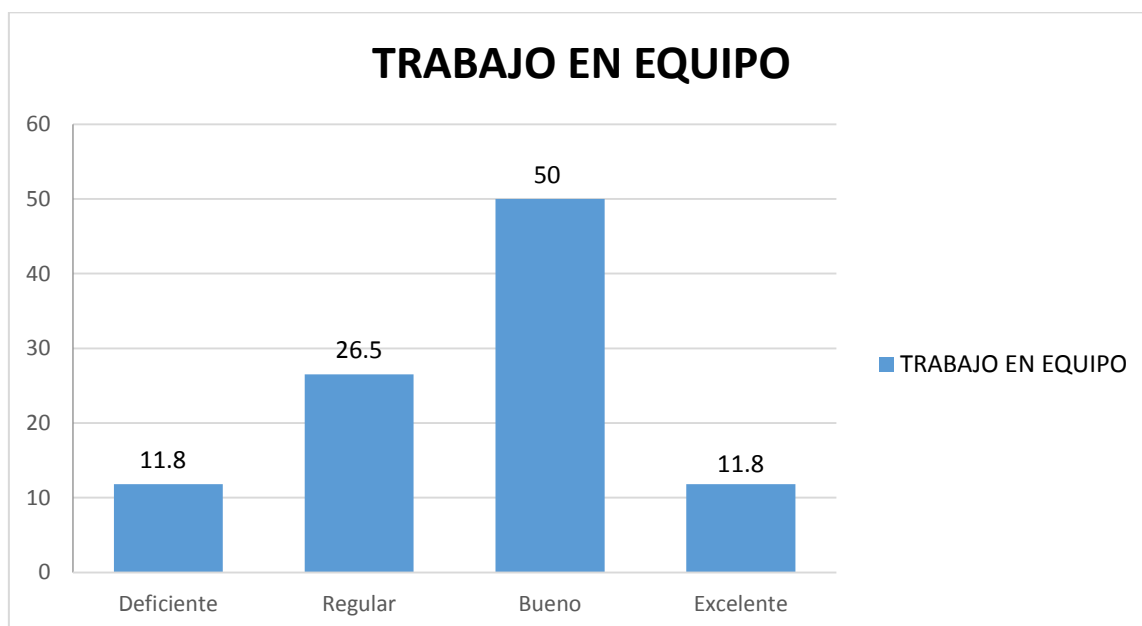


Figura 1. Niveles de percepción del trabajo en equipo

En la tabla 10 y figura 1 se aprecia que el 11.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo deficiente, el 26.5% es regular, el 50% es bueno y el 11.8% es excelente.

## DIMENSIÓN: COLABORAR

Tabla 11.

Niveles de percepción del colaborar

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	3	8,8
	Regular	12	35,3
	Bueno	15	44,1
	Excelente	4	11,8
	Total	34	100,0

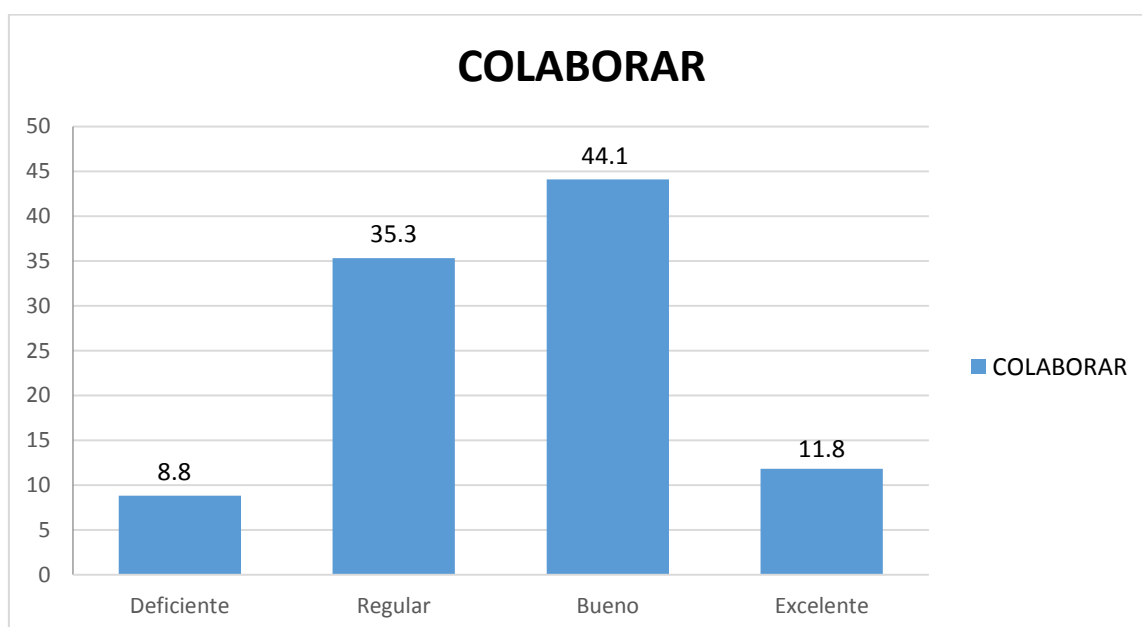


Figura 2. Niveles de percepción del colaborar

En la tabla 11 y figura 2 se aprecia que el 8.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo deficiente, el 35.3% es regular, el 44.1% es bueno y el 11.8% es excelente.

## DIMENSIÓN: COORDINAR

Tabla 12.

Niveles de percepción del coordinar

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	5	14,7
	Regular	9	26,5
	Bueno	17	50,0
	Excelente	4	8,8
	Total	34	100,0

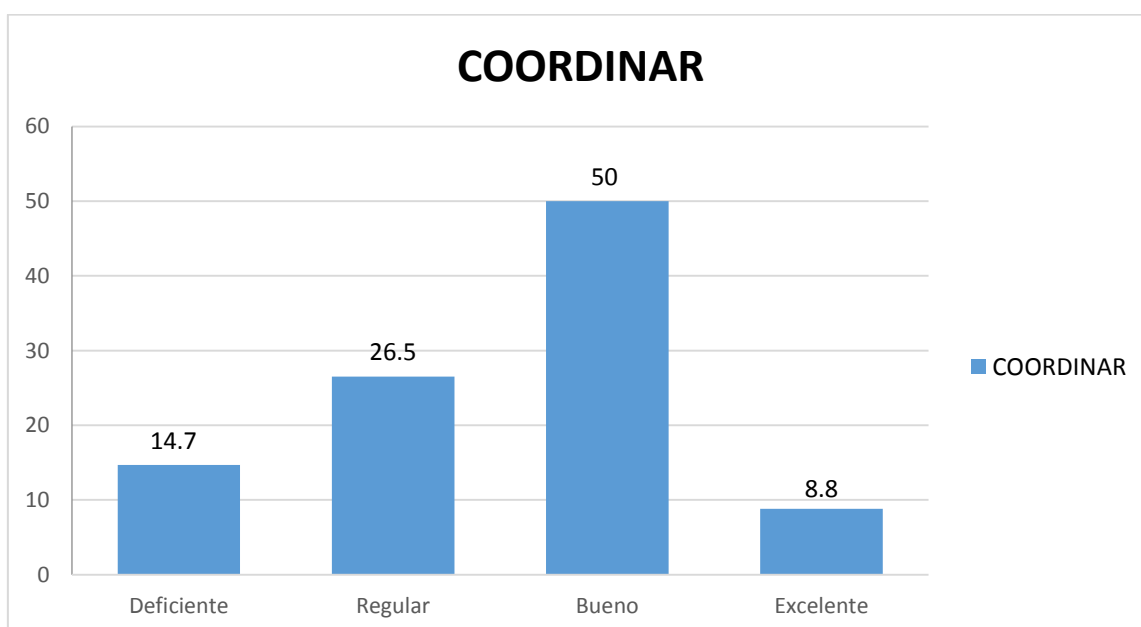


Figura 3. Niveles de percepción del coordinar

En la tabla 12 y figura 3 se aprecia que el 14.7% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo deficiente, el 26.5% es regular, el 50% es bueno y el 8.8% es excelente.

## DIMENSIÓN: ESFUERZO

Tabla 13.

Niveles de percepción del esfuerzo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	3	8,8
	Regular	10	29,4
	Bueno	13	38,2
	Excelente	8	23,5
	Total	34	100,0

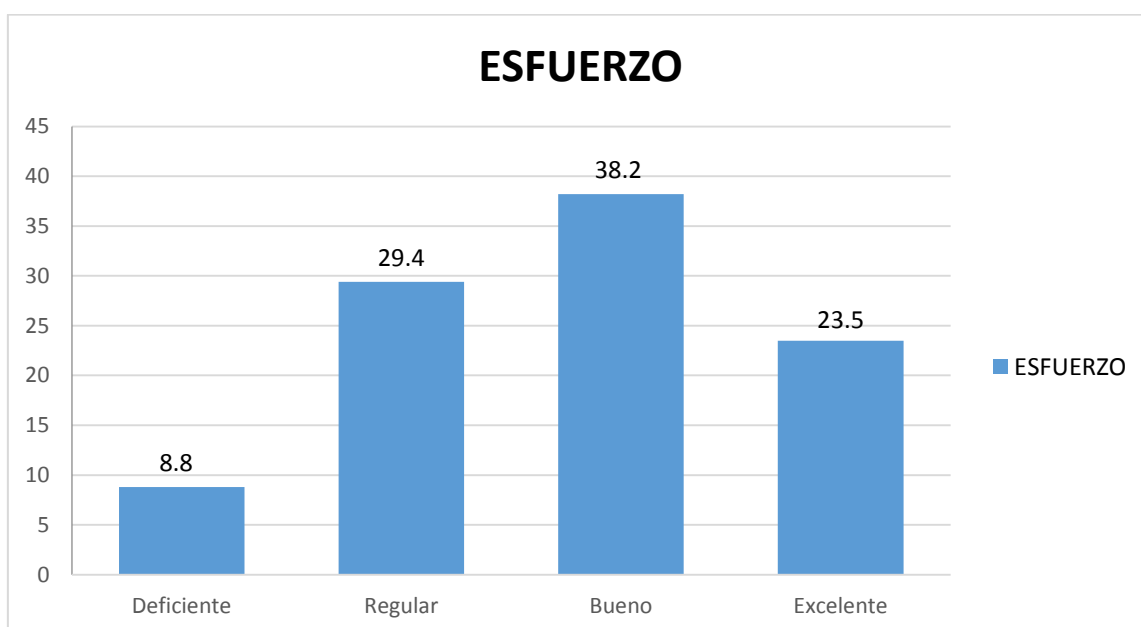


Figura 4. Niveles de percepción del esfuerzo

En la tabla 13 y figura 4 se aprecia que el 8.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo deficiente, el 29.4% es regular, el 38.2% es bueno y el 23.5% es excelente.

## VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 14.

Niveles de percepción del desempeño laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	3	8,8
	Regular	10	29,4
	Alto	20	58,8
	Muy Alto	1	2,9
	Total	34	100,0

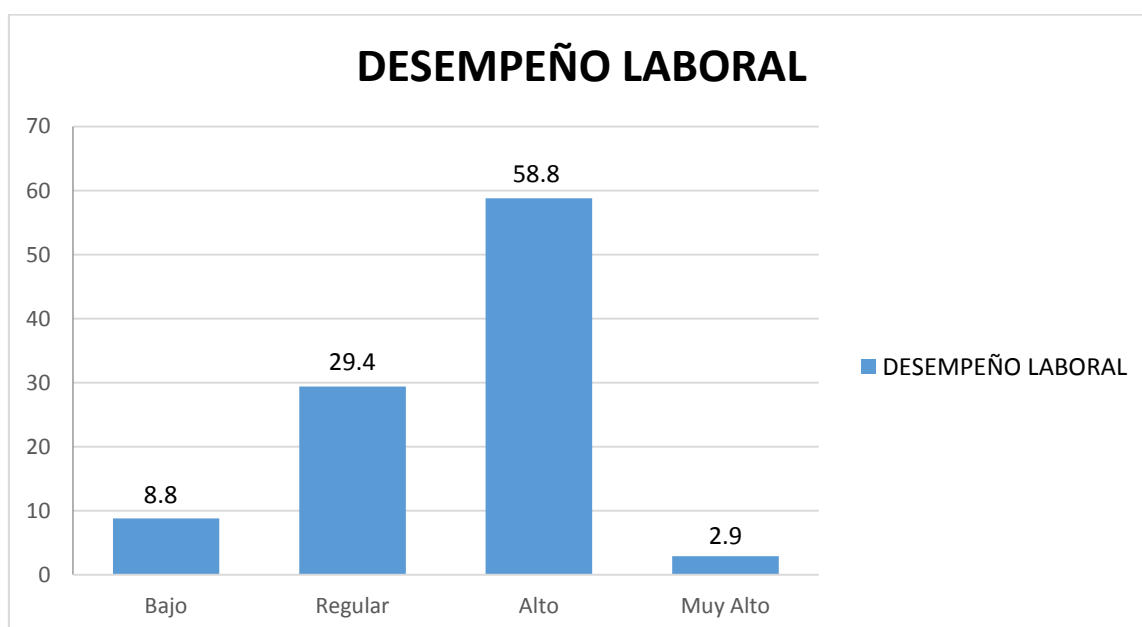


Figura 5. Niveles de percepción del desempeño laboral

En la tabla 14 y figura 5 se aprecia que el 8.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo bajo, el 29.4% es regular, el 58.8% es alto y el 2.9% es muy alto.

## DIMENSIÓN: RENDIMIENTO LABORAL

Tabla 15.

Niveles de percepción del rendimiento laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	5	14,7
	Regular	8	23,5
	Alto	17	50,0
	Muy Alto	4	11,8
	Total	34	100,0

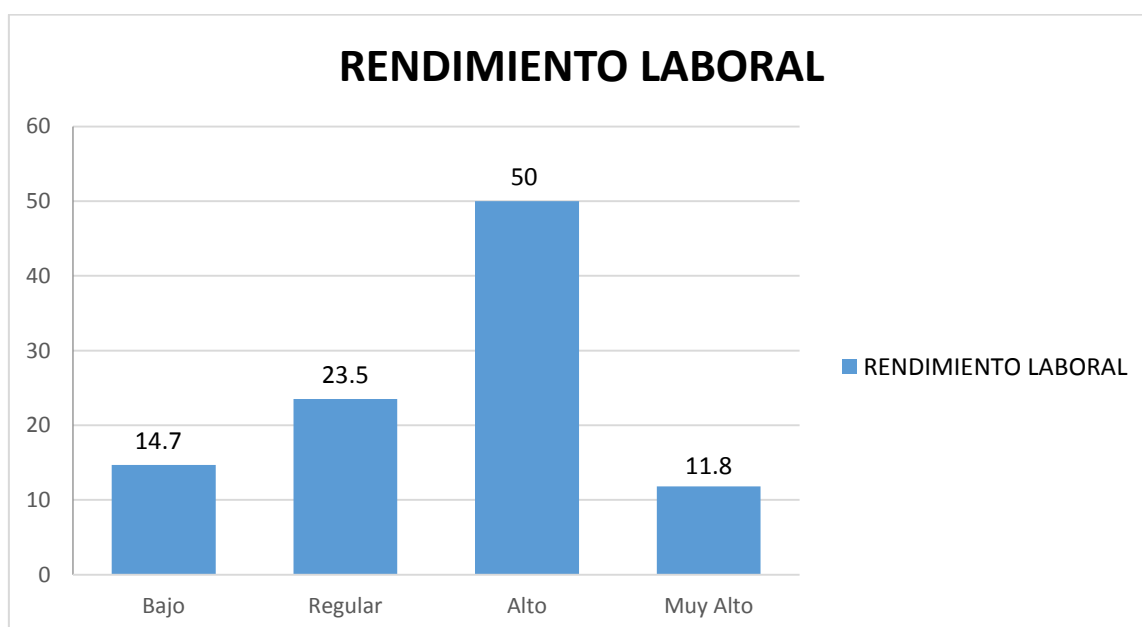


Figura 6. Niveles de percepción del rendimiento laboral

En la tabla 15 y figura 6 se aprecia que el 14.7% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo bajo, el 29.4% es regular, el 58.8% es alto y el 2.9% es muy alto.

## DIMENSIÓN: TAREAS

Tabla 16.

Niveles de percepción del desempeño laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	4	11,8
	Regular	12	35,3
	Alto	17	50,0
	Muy Alto	1	2,9
	Total	34	100,0

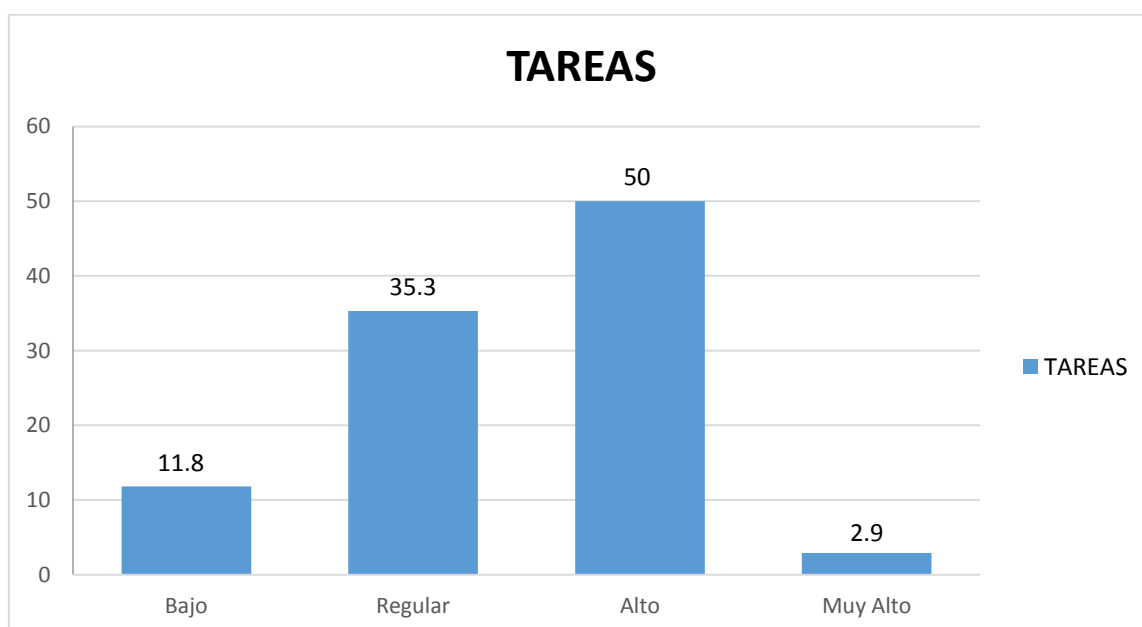


Figura 7. Niveles de percepción de las tareas

En la tabla 16 y figura 7 se aprecia que el 11.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo bajo, el 35.3% es regular, el 50% es alto y el 2.9% es muy alto.

## DIMENSIÓN: IDONEIDAD

Tabla 17.

Niveles de percepción de la idoneidad

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	3	8,8
	Regular	12	35,3
	Alto	13	38,2
	Muy Alto	6	17,6
	Total	34	100,0

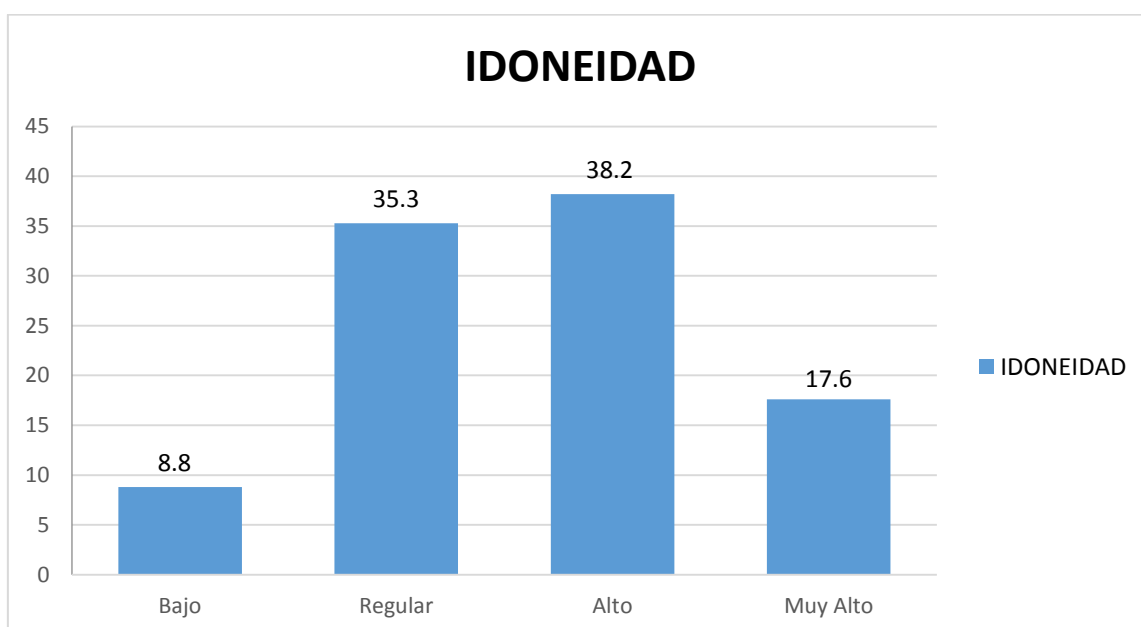


Figura 8. Niveles de percepción de la idoneidad

En la tabla 17 y figura 8 se aprecia que el 8.8% de los colaboradores de la dirección regional de educación del callao perciben un nivel de trabajo en equipo bajo, el 35.3% es regular, el 38.2% es alto y el 17.6% es muy alto.



## Prueba de hipótesis

A continuación, se elaborará la demostración de hipótesis por medio de la prueba de Correlación Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre ambas variables, tanto los resultados de correlación sean más próximos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte el vínculo.

### 3.2.1. Prueba hipótesis general

Tabla 18

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general

Trabajo en Equipo	Estadísticos	Desempeño Laboral				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
Deficiente	Frecuencia	1	3	0	0	4
	Porcentaje	33,3%	30,0%	0,0%	0,0%	11,8%
Regular	Frecuencia	2	7	0	0	9
	Porcentaje	66,7%	70,0%	0,0%	0,0%	26,5%
Bueno	Frecuencia	0	0	17	0	17
	Porcentaje	0,0%	0,0%	85,0%	0,0%	50,0%
Excelente	Frecuencia	0	0	3	1	4
	Porcentaje	0,0%	0,0%	15,0%	100,0%	11,8%
Total	Frecuencia	3	10	20	1	34
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 18, podemos afirmar que el 100,0% de la variable trabajo en equipo que están en el nivel “deficiente” corresponden al 33,3% y “regular” corresponde al 66,7% del nivel “bajo” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como suyas las metas de la organización. Del 100,0% del trabajo en equipo del nivel “deficiente” corresponde al 30,0%, y “regular” corresponde al 70,0% del nivel regular del desempeño laboral en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del trabajo en equipo del nivel “bueno” corresponde al 85,0% y “excelente” corresponde al 100,0% del nivel “alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen la capacidad de sentir como suyos los objetivos de la organización, así como de ayudar e instrumentar decisiones, involucrado por entero con el éxito de las metas comunes. Del 100% del trabajo en equipo del nivel “excelente” corresponde en 100% al nivel “muy alto” del

desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula con relación a la alterna

H1: Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

H0: No, existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

El razonamiento para la justificación de la hipótesis se concreta así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$  se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso inverso que  $X^2_t$  fuese mayor que  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H0), Hipótesis alterna (H1)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

Tabla 19.

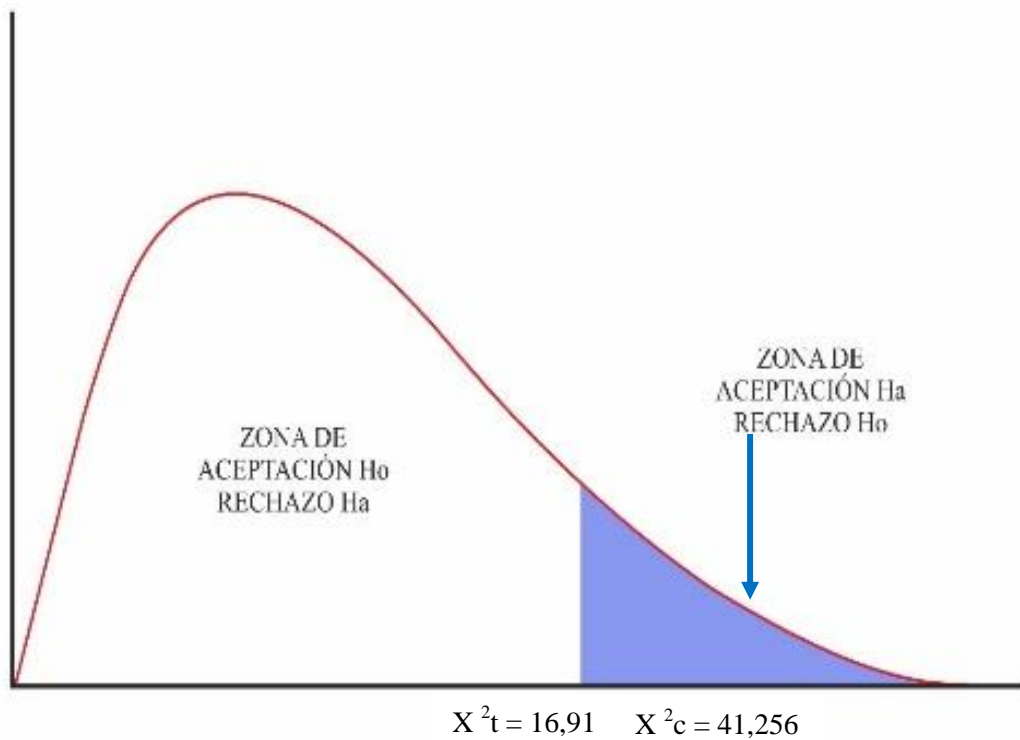
Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	41,256 <sup>a</sup>	9	0,000
Razón de verosimilitud	48,788	9	0,000
Asociación lineal por lineal	22,176	1	0,000
N de casos válidos	34		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 41,256$ , y el valor tabular es  $X^2_t =$

16.919, con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre trabajo en equipo y desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P-valor, suministra el valor de P-valor =  $0,00 < 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



### Prueba de hipótesis

A continuación, se elaborará la demostración de hipótesis por medio de la prueba de Correlación Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre ambas variables, tanto los resultados de correlación sean más próximos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte el vínculo.

### Prueba hipótesis específica 1

Tabla 20.

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1

Colaborar	Estadísticos	Desempeño laboral				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Deficiente	Frecuencia	0	3	0	0	3
	Porcentaje	0,0%	30,0%	0,0%	0,0%	8,8%
Regular	Frecuencia	3	6	3	0	12
	Porcentaje	100,0%	60,0%	15,0%	0,0%	35,3%
Bueno	Frecuencia	0	1	14	0	15
	Porcentaje	0,0%	10,0%	70,0%	0,0%	44,1%
Excelente	Frecuencia	0	0	3	1	4
	Porcentaje	0,0%	0,0%	15,0%	100,0%	11,8%
Total	Frecuencia	3	10	20	1	34
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 20, podemos afirmar que el 100% de la dimensión colaborar que están en el nivel “regular” corresponden al 100% del nivel “bajo” de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como suyas las metas de la organización. Del 100% de colaborar del nivel “deficiente” corresponde al 30,0% al nivel de “regular” 60,0% y al nivel “bueno” corresponde al 10,0% del nivel regular de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% de colaborar del nivel “regular” corresponde al 15,0% al nivel “bueno” 70,0% y al nivel “excelente” corresponde el 15,0% del nivel “alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.

Del 100% de trabajo en equipo del nivel “excelente” corresponde en 100% al nivel “muy alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H1: Existe relación entre la colaboración y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

H0: No, existe relación entre la colaboración y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

El razonamiento para la justificación de la hipótesis se concreta así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$  se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que  $X^2_t$  fuese mayor que  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H0), Hipótesis alterna (H1)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

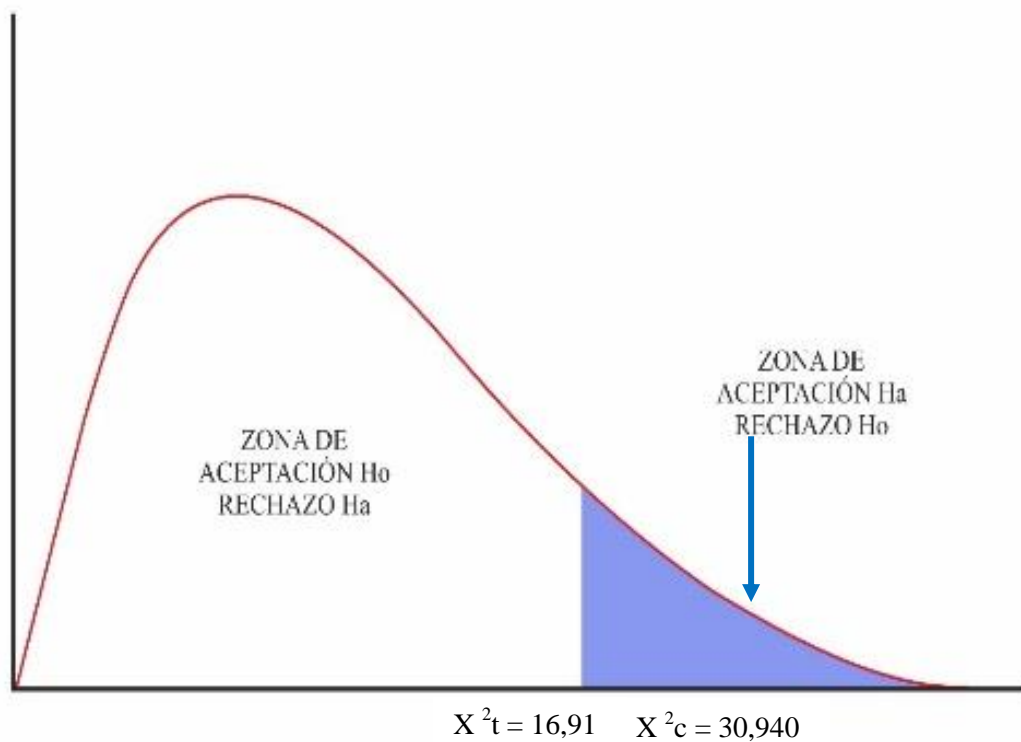
Tabla 21.

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 1

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	30,940 <sup>a</sup>	9	0,000
Razón de verosimilitud	30,520	9	0,000
Asociación lineal por lineal	14,897	1	0,000
N de casos válidos	34		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 30,940$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre la colaboración y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P-valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



### Prueba de hipótesis

A continuación, se elaborará la demostración de hipótesis por medio de la prueba de Correlación Chi cuadrado que nos muestra el nivel de relación entre ambas variables, tanto los resultados de correlación sean más próximos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte el vínculo.

### Prueba hipótesis específica 2

Tabla 22.

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2

Coordinar	Estadísticos	Desempeño laboral				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Deficiente	Frecuencia	1	4	0	0	5
	Porcentaje	33,3%	40,0%	0,0%	0,0%	14,7%
Regular	Frecuencia	2	6	1	0	9
	Porcentaje	66,7%	60,0%	5,0%	0,0%	26,5%
Bueno	Frecuencia	0	0	17	0	17
	Porcentaje	0,0%	0,0%	85,0%	0,0%	50,0%
Excelente	Frecuencia	0	0	2	1	3
	Porcentaje	0,0%	0,0%	10,0%	100,0%	8,8%
Total	Frecuencia	3	10	20	1	34
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 22, podemos afirmar que el 100% de la dimensión coordinar que están en el nivel “deficiente” corresponden al 33,3% y al nivel “regular” corresponde al 66,7% del nivel “bajo” de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como suyas las metas de la organización. Del 100% de la dimensión coordinar del nivel “deficiente” corresponde al 40,0% y al nivel “regular” corresponde al 60,0% del nivel “regular” de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% de la dimensión coordinar del nivel “regular” corresponde al 5,0%, al nivel “bueno” le corresponde el 85,0% y al nivel “excelente” le corresponde el 10,0% del nivel “alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar e instrumentar

decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Del 100% de la dimensión coordinar del nivel “excelente” corresponde en 100% al nivel “muy alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H1: Existe relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

H0: No, existe relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

El razonamiento para la demostración de la hipótesis se concreta así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$  se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso inverso que  $X^2_t$  fuese mayor que  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H0), Hipótesis alterna (H1)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

Tabla 23.

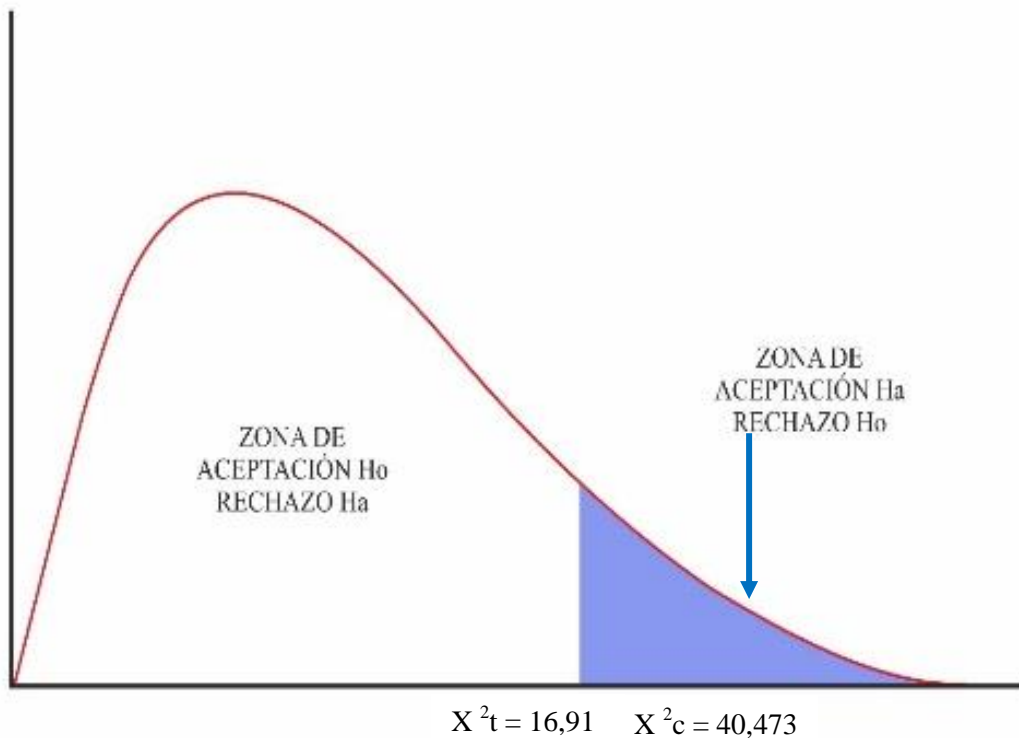
Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 2

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	40,473 <sup>a</sup>	9	0,000
Razón de verosimilitud	43,220	9	0,000
Asociación lineal por lineal	20,919	1	0,000
N de casos válidos	34		



Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 40,473$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En efecto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre la coordinación y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P- valor, suministra el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



### Prueba de hipótesis

A continuación, se elaborará la demostración de hipótesis por medio de la prueba de Correlación Chi cuadrado que nos enseña el grado de relación entre ambas variables, tanto los resultados de correlación sean más próximos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte el vínculo.

### Prueba hipótesis específica 3

Tabla 23

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3

Esfuerzo	Estadísticos	Desempeño laboral				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Deficiente	Frecuencia	1	2	0	0	3
	Porcentaje	33,3%	20,0%	0,0%	0,0%	8,8%
Regular	Frecuencia	2	8	0	0	10
	Porcentaje	66,7%	80,0%	0,0%	0,0%	29,4%
Bueno	Frecuencia	0	0	12	1	13
	Porcentaje	0,0%	0,0%	60,0%	100,0%	38,2%
excelente	Frecuencia	0	0	8	0	8
	Porcentaje	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	23,5%
Total	Frecuencia	3	10	20	1	34
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 24, podemos afirmar que el 100% de la dimensión de esfuerzo que están en el nivel “deficiente” corresponden al 33,3% y al nivel “regular” corresponden al 66,7% del nivel “bajo” de desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como suyas las metas de la organización. Del 100% de la dimensión de esfuerzo del nivel “deficiente” corresponde al 20,0% y al nivel “regular” corresponden al 80,0% del nivel “regular” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% de la dimensión de esfuerzo del nivel “bueno” corresponde al 60,0% y al nivel “excelente” corresponden al 40,0% del nivel “alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo

con el logro de objetivos comunes. Del 100% de la dimensión esfuerzo del nivel “bueno” corresponde en 100% al nivel “muy alto” del desempeño laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

H1: Existe relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

H0: No, existe relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de educación del callao 2019

El razonamiento para la demostración de la hipótesis se concreta así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$  se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso inverso que  $X^2_t$  fuese mayor que  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H0), Hipótesis alterna (H1)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

Tabla 25

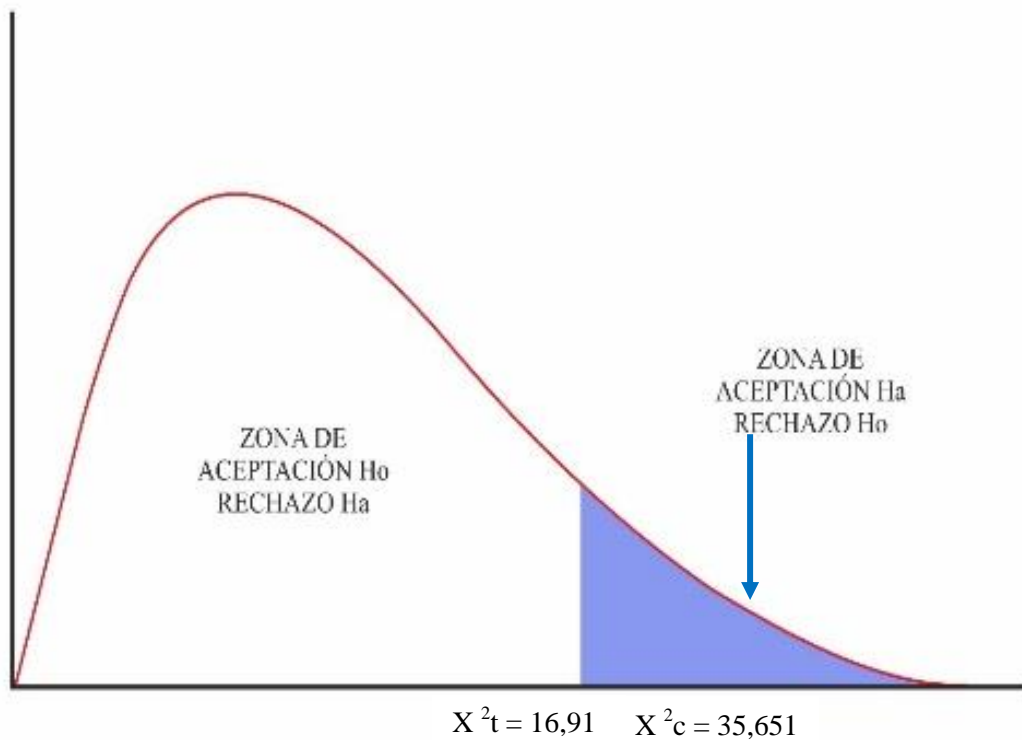
Prueba de Chi-cuadrado –

Hipótesis específica 3

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	35,651	9	0,000
Razón de verosimilitud	46,442	9	0,000
Asociación lineal por lineal	19,435	1	0,000
N de casos válidos	34		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 35,651$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16,919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre el esfuerzo y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P-valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0,05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0,05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.



#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la presente investigación se buscó información en trabajos similares realizados anteriormente con sus resultados, se llegó a determinar que:

Sobre la hipótesis general, al ser expresada sustenta que hay un vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad. Esta relación se ratifica dado el resultado del coeficiente de chi cuadrado estimado ( $\chi^2_e=41,256a$ ) es mayor que ( $\chi^2_t=16.919$ ). Consecuentemente, se confirma que ambas variables son dependientes y existe una correlación positiva considerable y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

El hallazgo se comprueba con la tesis de Montano (2018) que lleva por título el “Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados de la Empresa Cía. Minera Casapalca S.A., Lima – 2017”. En la cual concluye que existe una correlación positiva considerable entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño en los colaboradores.

Igualmente, en la tesis de Ríos (2017) cuyo título es “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de La Alianza, en el año 2015”. Concluyó mencionando que existe influencia significativa del grado de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad.

Asimismo, en la tesis de Huamán (2017) titulada “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco – Provincia de Huánuco - 2017”. Concluyó que el funcionamiento de trabajo en equipo, influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero.

## V. CONCLUSIONES

Luego de constatar por medio de los resultados que se han obtenido en la investigación juntamente con los objetivos que se plantearon y la demostración de las hipótesis tanto general como las específicas se llegó así a concluir de la siguiente manera:

Se determinó que, existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha entidad. El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 41,256$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre trabajo en equipo y desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P- valor, suministra el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Se estableció que, hay relación entre la colaboración y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha entidad. El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 30,940$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre la colaboración y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Se estableció que, hay una relación entre la coordinación y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha entidad, El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 40,473$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En efecto se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre la coordinación y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P- valor, suministra el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado fuerza de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Se estableció que, hay una relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha entidad. El valor de Chi cuadrado calculado, es  $X^2_c = 35,651$ , y el valor tabular es  $X^2_t = 16.919$ , con el 95%, de nivel de confianza y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación de orden  $X^2_t < X^2_c$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Se concluye que si existe relación directa entre el esfuerzo y el desempeño laboral.

Significación: el juicio de tomar sentencia de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

## VI. RECOMENDACIONES

Al haberse visto los resultados obtenidos en la investigación, se propondrán recomendaciones para los puntos de la investigación que se encuentren deficientes o bajos y para los puntos que se encuentren considerados regular se les dará un plan de mejora.

Se recomienda que para tener un mejor trabajo en equipo se debe fomentar la colaboración entre todos los trabajadores de la entidad, ya que esto es saludable en todo aspecto y más aún en lo laboral ya que así se aportara más soluciones que problemas, realizar los trabajos de manera coordinada es decir correcta sin esquivar algún punto llámese la documentación ya que eso genera regularizaciones que son como hacer doble el trabajo, esforzarse en cumplir los objetivos de la institución ya que así se evitara acumulación de trabajo.

Se recomienda realizar actividades que ayuden a que el equipo de trabajo se integre cada vez más poniendo el compañerismo dentro de la organización como una pieza importante ayudando a romper el hielo que muchas veces no ayuda al avance del logro de objetivos, enseñar a usar la empatía para responder de manera correcta ante las dificultades que se presenten en la entidad y no responder lo que primero se venga a la mente aprendiendo así a ponernos en el lugar de la otra persona, permitir a que todo el personal de la gerencia u oficina pueda cooperar con sus aportes permitiéndoles el uso de la palabra ya que así el trabajador sentirá pertenencia en el trabajo y su cooperación será mucho mejor en todo lo que se le designe.

Se recomienda gestionar el trabajo es decir realizar las coordinaciones para la correcta ejecución del trabajo y a su vez supervisar su desarrollo para el logro del objetivo deseado, optimizar al personal mediante charlas y capacitaciones para que así pueda realizar de la mejor manera su trabajo usando nuevas y mejores estrategias en beneficio de la organización y del colaborador propio, delegarle las responsabilidades que le corresponde según el trabajo que desempeña ya que muchas veces se le carga de responsabilidades que no le corresponden y así generan retraso en las labores de la entidad.

Se recomienda respetar y cumplir con el colaborador ya que ingresa con todas las expectativas, pero en el transcurrir de los días se da cuenta que no es como se acordó, también es bueno saber recompensar la buena labor del colaborador ya que eso hará que



siga trabajando bien e incluso lo haga de mejor manera, apoyar el crecimiento profesional del colaborador brindándole cursos, capacitaciones y mucho mejor si es un ascenso.

## REFERENCIAS

- Aguilar (2016) en la tesis de título “Trabajo en equipo y clima organizacional”.  
Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Altman, M. (2006). What a Difference an Assumption Makes: Effort Discretion, Economic Theory, and Public Policy, in Altman, M. (ed.), Handbook of Contemporary Behavioral Economics: Foundations and Developments. Armonk, New York: M.E. Sharpe Publishers.
- Armstrong, M. (2006) Human Resource Management Defined. In A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed. London: Kogan Page Limited.
- Bazeley, P. (2010) Computer-assisted integration of mixed methods data sources and analyses in Tashakkori, A. and Teddlie, C. (Eds) Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research, California: Sage.
- Betancourt, F. (2016). Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Ecuador.
- Biesta, G. (2010) Pragmatism and the philosophical foundations of mixed methods research, in Tashakkori, A. and Teddlie, C. (Eds) Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research. Sage: California.
- Brown, S.R., Durning, D.W., and Selden, S.C. (2007) Q-methodology. In Yang, K. and Miller, G.J. (Eds.), Handbook of research methods in public administration (2nd ed., p. 721–764). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Carvajal, L. (2000), Para transformar la educación. Caracas: Editorial Texto C.A
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento organizacional. (2da ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Cooper, R. and Sawaf, A. (1997) *Emotional Intelligence in Business*. London: Orion Books Ltd. Covey, S. (1992) *The 7 Habits of Highly Effective People*. London: Simon and Schuster UK Ltd.
- Creswell, J. (2010) *Mapping the developing landscape of mixed methods research*, in Tashakkori, A. and Teddlie, C. (Eds) *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. California: Sage.
- Cuesta A, y Valencia, M. (2014). *Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la Empresa*. Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Cummings, J. L. (2002). *Knowledge transfer across R&D units: An empirical investigation of the factors affecting successful knowledge transfer across intraand inter-organizational units*, unpublished Ph.D. dissertation, George Washington University, Washington, DC.
- Dessler G. y Varela R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). México: Pearson Educación. Educational Inc.
- Fernández, M. y Manzanares, M. (2015). *Operaciones auxiliares de almacenaje MF1325\_1*. España: Ediciones Nobel S.A.
- Fleming, G. L. & Thompson, T. L. (2004). *The role of trust building and its relation to collective responsibility*. In S. M. Hord (Ed.). *Learning together, leading together* (pp. 31-44). New York: Teachers College Press and National Staff Development Council.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (1ra ed.). Argentina: UAI, editorial

- Gaviria C, Didier F, Castejón O, y Francisco J,(2016) movimiento. Desarrollo de valores y actitudes a través de la clase de educación física. Vol. 22 núm. 1 rio grande do sul: Brasil.
- Gonzales J. y Pérez R. (2011) Formación y orientación laboral. Nueva edición. Madrid: España. Graficas eujoa S.A.
- González (2015) en la tesis de título “Trabajo en equipo y satisfacción laboral”, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Hair, F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis: A global perspective*. 7th ed. New York: Macmillan.
- Huamán, E. (2017). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las Pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco – Provincia de Huánuco - 2017. Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User’s reference guide*. Chicago: Scientific Software International.
- León, S. y Díaz, P. (2013). *Técnicas de comunicación y de coordinación de equipos*. (1ra ed.) Madrid: España. Graficas rogar.
- López A. (2006). *El currículo en la Educación Superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias*. México: Publicaciones Cruz S.A.
- López, M. y González M. (2006). *Disciplinar con inteligencia emocional*. España: Ediciones Gamma.
- Menguiz, A. (2006). *Dirección práctica de recursos humanos*. (2da ed.). España: Gráficas Dehon.
- Montano (2018). Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de Despacho de concentrados de la Empresa Cía. Minera Casapalca S.A., Lima – 2017. Universidad Autónoma del Perú. Lima.

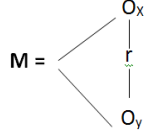
- Nancy, M. D. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*. Harvard Business Press, Boston.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Palmar G., Rafael S., Valero U. y Jhoan M. (2014). *Espacios públicos. Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. Vol. 17 núm. 39. Toluca, México
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8va ed.). Madrid: Esic Editorial
- Parera, C. (2007). *Técnicas para supervisión eficaz: para mando intermedios de la supervisión al éxito*. España: Fundación confederal
- Perry, C. & Marsh, H. W. (2003). *Relations Between Elite Athlete Self-Concept And International Swimming Performance*. Paper presented at NZARE AARE, Auckland, New Zealand.
- Ríos, R. (2017) en la tesis “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de La Alianza, en el año 2015”. Universidad Privada de Tacna. Tacna.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Person educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15a ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). *Organizational behaviour*, Twelfth edition, New Jersey Pearson Educational Inc.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1997). *What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Sampieri R, Mendoza c, (2018). *Metodología de la Investigación* (1ra ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.

Viqueira V. (2017). Coordinación y dinamización de equipo de monitores de tiempo libre.  
España: Ediciones Nobel.

ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

Matriz de consistencia							
Título: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación del Callao 2019.							
Autor: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Trabajo en Equipo				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición	Niveles y rangos
¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	Colaborar	compañerismo empatía	1,2 3	Nominal Likert Total, acuerdo acuerdo ni en acuerdo ni en desacuerdo desacuerdo total desacuerdo	Deficiente  Regular  Bueno Excelente
			Coordinar	cooperación gestionar optimizar responsabilidad	4 5 6 7		
			Esfuerzo	expectativas recompensa crecimiento	8 9 10		
Problemas específicos			Variable 2: Desempeño laboral				
1. ¿En qué medida se relaciona la colaboración con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?	1. Establecer la relación entre la colaboración y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	1. La colaboración se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición	Niveles y rangos
2. ¿En qué medida se relaciona la cooperación con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019?	2. Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	2. La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	Rendimiento Laboral	Motivación Satisfacción compromiso	11 12 13,14	Nomina Likert Total, acuerdo acuerdo ni en acuerdo ni en desacuerdo desacuerdo total desacuerdo	bajo  Regular  alto muy alto
3. ¿Cuál es el grado de correlación entre el componente esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores?	3. Establecer la relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	3. El esfuerzo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de educación del Callao, 2019.	Tareas	Actividades Grado de Participación Tiempo	15 16 17,18		
			Idoneidad	Capacidades Seguridad Decisión	19 20 21		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO: APLICADA:</b> Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018, p. 28) “Tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos. La investigación tecnológica es una forma de investigación aplicada. Llamada también investigación científica aplicada”.</p> <p><b>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL:</b> Sampieri y Mendoza (2018, p. 174), dicen que es mirar o medir fenómenos y variables a manera de cómo se dan en su argumento natural para analizarlas.</p> <p><b>CORRELACIONAL-TRANSVERSAL:</b> Sampieri y Mendoza (2018, p. 178), dicen que estos diseños son útiles para establecer vínculos entre dos o más niveles, ideas o variables en un determinado momento.</p> <p><b>DESCRIPTIVO:</b> Sampieri y Mendoza (2018, p. 108), “en un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo)”.</p> <p><b>MÉTODO: CUANTITATIVO:</b> Sampieri y Mendoza (2018, p. 6), dice que en lo actual “representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa”.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.198), definen que la población es el conjunto de casos que coinciden con una sucesión de explicaciones. La población está conformada por 166 trabajadores de la dirección regional de educación del callao.</p> <p><b>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.196) dicen que es una parte de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recogerán los fundamentos pertinentes, y corresponderá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generar los resultados encontrados en la muestra a la población). La muestra fue de 34 trabajadores.</p> <p><b>MUESTREO:</b> Para ello Sampieri y Mendoza (2018, p.200), dicen que en las muestras probabilísticas todas las unidades, casos o elemento de la población poseen al inicio la idéntica posibilidad de ser escogido para conformar la muestra y se logran obtener puntualizando las particularidades de la población y el grosor adecuado de la muestra, y por medio de un escogimiento aleatorio de las unidades de muestreo.</p>	<p><b>TECNICA: ENCUESTA</b> La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</b> Para ellos Sampieri y Mendoza (2018, p. 228), dicen que un instrumento de medición es apropiado cuando registra todos datos visibles que representan fielmente a las concepciones o las variables que los investigadores poseen en mente. Variable: trabajo en equipo y desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> La presente investigación ha requerido de datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario para evaluar el trabajo en equipo y desempeño laboral</p> <p><b>Autor:</b> castillo cárdenas, diadema danae.</p> <p><b>Adaptación:</b> Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo.</p> <p><b>Año:</b> 2017.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> publico.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> individual.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;">  <p>M = <math>\begin{matrix} &amp; Ox &amp; \\ &amp;   &amp; \\ &amp; r &amp; \\ &amp;   &amp; \\ &amp; Oy &amp; \end{matrix}</math></p> </div> <p><b>Dónde:</b>  M = Es la muestra de estudiantes.  r = Relación de variables estudiadas.  Ox= Mediciones de trabajo en equipo.  Oy= Mediciones de desempeño laboral.</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones. <b>INFERENCIAL:</b>  Se aplicará la Prueba de Normalidad de kolmogorov – Smirnov, mediante esta prueba identificaremos si los resultados son Normales o Anormales.  Si son Normales, aplicaremos el R Pearson:</p> $r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$ <p>Si son Anormales, aplicaremos el RHO Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$

Fuente: Elaboración propia.



## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente cuestionario es anónimo; y servirá para determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao - 2019. Por ello, se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

INSTRUCCIONES: Marque con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5)

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Colaborar						
1	¿Consideras que en la organización se aplica el compañerismo?					
2	¿Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista distintos al tuyo aplicando el compañerismo?					
3	¿Te es difícil trabajar la empatía en tu día a día?					
4	¿Consideras que en la organización todos cooperan para obtener un determinado resultado?					
Dimensión 2: Coordinar						
5	¿Consideras que dentro de la organización la manera de gestionar es correcta?					
6	¿Sientes que en la organización se optimiza al máximo tus cualidades para obtener mejores resultados?					
7	¿Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas?					
Dimensión 3: Esfuerzo						
8	¿Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad?					
9	¿Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?					
10	¿Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal?					

*Muchas Gracias.*

### CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente cuestionario es anónimo; y servirá para determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao - 2019. Por ello, se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

INSTRUCCIONES: Marque con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5)

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
Dimensión 4: Rendimiento Laboral						
11	¿Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral?					
12	¿Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros?					
13	¿Sientes que estas comprometido con tu trabajo?					
14	¿Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad?					
Dimensión 5: Tareas						
15	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día?					
16	¿Crees que realmente formas parte del equipo de trabajo y que tu grado de participación es alto?					
17	¿Consideras que tu trabajo te da tiempo a realizar otras actividades dentro de la organización?					
18	¿El tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de la organización?					
Dimensión 6: Idoneidad						
19	¿Consideras que los trabajos que desempeñas en la organización están de acuerdo a tus capacidades?					
20	¿Realizas tus trabajos durante el día con total seguridad?					
21	¿Participas en las decisiones que se toman dentro de la organización?					

*Muchas Gracias.*

### Anexo 3: Carta de autorización de la empresa

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
DEL CALLAO

#### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente se deja en constancia que nuestro colaborador que desempeña las funciones administrativas en nuestra área, el señor Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo, que en calidad de estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, sede Callao, de la Facultad de Ciencias Empresariales, escuela profesional de Administración está autorizado para realizar las acciones correspondientes que le permita obtener la información necesaria para elaborar su proyecto de investigación titulado "El Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019", por lo que corresponde brindarle las facilidades del caso.

Queda establecido que la información que se proporcione no debe propasar los límites de lo estrictamente confidencial respecto a nuestra empresa y su finalidad es estrictamente académica

Callao, 11 de julio del 2019.

Atentamente,

  
MARIA ESTHER CASTRO PEREZ  
TESORERO(E)  
Dirección Regional de Educación del Callao

**Anexo 4: Carta de autorización de la aplicación del instrumento en la empresa**

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Dirección Regional de Educación del Callao  
Intersec. Félix Pasache con Aída García de Sotomayor  
Teléfono: 420 9900 – 498 7334 – 498 7343



OFICINA DE ADMINISTRACIÓN,  
INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO  
OFICINA DE PERSONAL

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN DEL CALLAO:

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **SOTELO ZAMUDIO Michael Wilfredo**,  
identificado con DNI N° 44961483, estudiante de la facultad de Ciencias  
Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, ha desarrollado el proyecto de  
investigación titulado: “EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION  
DEL CALLAO 2019”, dicho proyecto se ha realizado con el personal administrativo  
y representantes titulares de la entidad, durante los meses de julio y agosto del  
presente año.

Se expide el presente a solicitud de la persona  
interesada (Exp. N° 50283-19), para los fines que estime conveniente.

Callao, 20 de noviembre del 2019

OAIyE/JACC  
APER/ARBO  
CA



Mg. Jacqueline J. Alvarado Cabello  
Jefe de la Oficina de Administración,  
Infraestructura y Equipamiento  
Dirección Regional de Educación del Callao



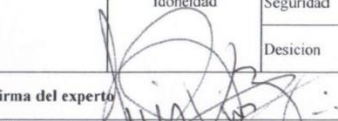
## Anexo 5: Validación de instrumentos




### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

<b>Título de la investigación:</b> El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019							
<b>Apellidos y nombres del investigador:</b> Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> Mg. Dios Zarate, Luis Enrique							
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>							
<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Trabajo en equipo	colaborar	Compañerismo	¿Consideras que en la organización se aplica el compañerismo?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	✓		
			¿Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista distintos al tuyo aplicando el compañerismo?		✓		
		Empatia	¿Te es difícil trabajar la empatía en tu día a día?		✓		
			Cooperacion		¿Consideras que en la organización todos cooperan para obtener de un determinado resultado?	✓	
	coordinar	gestionar	¿Consideras que dentro de la organización la manera de gestionar es la más correcta?		✓		
		optimizar	¿Sientes que en la organización se optimiza al máximo tus cualidades para obtener mejores resultados ?		✓		
		responsabilidad	¿Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas?		✓		
	esfuerzo	espectativas	¿Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad?		✓		
		recompensa	¿Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?		✓		
		crecimiento	¿Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal?		✓		
<b>Firma del experto</b>			<b>Fecha</b> 12/08/19				


Elaborado. Por: Castillo, Corderos, Diadema Danae

Título de la investigación: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Dios Zarate, Luis Enrique							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Rendimiento laboral	Motivacion	¿Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni de acuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	✓		
		Satisfaccion	¿Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros?		✓		
		Copromiso	¿Sientes que estas comprometido con tu trabajo?		✓		
			¿Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad?		✓		
	Tareas	Actividades	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día?		✓		
		Grado de Participacion	¿Crees que realmente formas parte del equipo de trabajo y que tu grado de participación es alto?		✓		
		Tiempo	¿Consideras que tu trabajo te da tiempo a realizar otras actividades dentro de la omanizacion?		✓		
			¿El tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de la organizacion?		✓		
	Idoneidad	Capacidades	¿Consideras que los trabajos que desempeñas en la organizacion están de acuerdo a tus capacidades?		✓		
		Seguridad	¿Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad?		✓		
Desicion		¿Participas en las decisiones que se toman dentro de la organizacion?	✓				
Firma del experto 			Fecha 10/03/19				

Elaborado Por Castillo Candela, Driadema Danae


Título de la investigación: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Castillo Canales, Braulio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Rendimiento laboral	Motivacion	¿Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfaccion	¿Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Copromiso	¿Sientes que estas comprometido con tu trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Tareas	Actividades	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Grado de Participacion	¿Crees que realmente formas parte del equipo de trabajo y que tu grado de participación es alto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Consideras que tu trabajo te da tiempo a realizar otras actividades dentro de la ormanizacion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tiempo	¿El tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de la organizacion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidades		¿Consideras que los trabajos que desempeñas en la organizacion están de acuerdo a tus capacidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Idoneidad	Seguridad	¿Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Decision	¿Participas en las decisiones que se toman dentro de la organizacion?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Firma del experto				Fecha 10, 08, 19		

Elaborado. Por Castillo Cardenas, Dliadema Danae

Título de la investigación: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Castillo Canales, Braulio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Trabajo en equipo	colaborar	Compañerismo	¿Consideras que en la organización se aplica el compañerismo?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista distintos al tuyo aplicando el compañerismo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Empatia	¿Te es difícil trabajar la empatía en tu día a día?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cooperacion	¿Consideras que en la organización todos cooperan para obtener un determinado resultado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	coordinar	gestionar	¿Consideras que dentro de la organización la manera de gestionar es la más correcta?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		optimizar	¿Sientes que en la organización se optimiza al máximo tus cualidades para obtener mejores resultados ?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		responsabilidad	¿Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	esfuerzo	espectativas	¿Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		recompensa	¿Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		crecimiento	¿Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto 			Fecha 10/08/19				

Elaborado Por Castillo Canales, Diadema Danae



Título de la investigación: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, Callao 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Mejia Guerrero, Hans							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desempeño laboral	Rendimiento laboral	Motivacion	¿Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	/		
		Satisfaccion	¿Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros?		/		
		Copromiso	¿Sientes que estas comprometido con tu trabajo?		/		
			¿Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad?		/		
	Tareas	Actividades	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día?		/		
		Grado de Participacion	¿Crees que realmente formas parte del equipo de trabajo y que tu grado de participación es alto?		/		
		Tiempo	¿Consideras que tu trabajo te da tiempo a realizar otras actividades dentro de la ornanizacion?		/		
			¿El tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de la organizacion?		/		
	Idoneidad	Capacidades	¿Consideras que los trabajos que desempeñas en la organizacion están de acuerdo a tus capacidades?		/		
		Seguridad	¿Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad?		/		
Desicion		¿Participas en las decisiones que se toman dentro de la organizacion?	/				
Firma del experto				Fecha		10/08/19	

Elaborado. Por Castillo Cardenas, Dladema Danae

Título de la investigación: El trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Sotelo Zamudio, Michael Wilfredo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Mejia Guerrero, Hans							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Trabajo en equipo	colaborar	Compañerismo	¿Consideras que en la organización se aplica el compañerismo?	Totalmente en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 De acuerdo=4 Totalmente de acuerdo=5	/		
			¿Trabajas fácilmente con personas con puntos de vista distintos al tuyo aplicando el compañerismo?		/		
		Empatia	¿Te es difícil trabajar la empatía en tu día a día?		/		
		Cooperacion	¿Consideras que en la organización todos cooperan para obtener de un determinado resultado?		/		
	coordinar	gestionar	¿Consideras que dentro de la organización la manera de gestionar es la más correcta?		/		
		optimizar	¿Sientes que en la organización se optimiza al máximo tus cualidades para obtener mejores resultados ?		/		
		responsabilidad	¿Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas?		/		
	esfuerzo	espectativas	¿Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad?		/		
		recompensa	¿Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas?		/		
		crecimiento	¿Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal?		/		
Firma del experto			Fecha 10/08/19				

Elaborado Por Castillo Cárdenas, Dladema Danae

## ACTA DE ORIGINALIDAD

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, **DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: **“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO 2019”**, del estudiante **SOTELO ZAMUDIO MICHAEL WILFREDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Callao, 25 de febrero de 2020



**DR. MANUEL MORI PAREDES**

DNI: 07856089

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

# TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao 2019"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Michael Wilfredo, Sotelo Zamudio (ORCID: 0009-0001-9735-5454)

ASESOR:

Dr. Manuel Alberto, Mori Paredes (ORCID: 0000-0002-9687-4923)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO - PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	Entregado a Universida...	12 %
		Trabajo de estudiante	
F	2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
		Fuente de internet	
0	3	www.duenastareas.com	1 %
		Fuente de internet	
	4	repositorio.autonoma.e...	1 %
		Fuente de internet	
	5	docplayer.es	1 %
		Fuente de internet	
	6	repositorio.ute.edu.ec	1 %
		Fuente de internet	
	7	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo de estudiante	
	8	www.ru.edu uy	<1 %
		Fuente de internet	
	9	es.scribd.com	<1 %
		Fuente de internet	
	10	repositorio.ucl.edu.pe	<1 %
		Fuente de internet	
	11	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo de estudiante	

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

YO, **MICHAEL WILFREDO SOTELO ZAMUDIO**, identificado con DNI N° **44961483**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Callao, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada **“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO 2019”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: **44961483**

FECHA: Callao, 10 de Febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MICHAEL WILFREDO SOTELO  
ZAMUDIO

---

INFORME TÍTULADO:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO 2019

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 20/12/2019

NOTA O MENCIÓN: 14



Mg. Rafael Lopez Landauro