



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573

Jaén

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Leyva Rodas, Segundo Germán (ORCID: 0000-0003-1268-5839)

Pérez Fernández, Carlos César (ORCID: 0000-0002-9625-9214)

**ASESOR:**

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHICLAYO - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestras familias, por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

De manera especial a nuestra tutora de tesis Mg. Magali Núñez Puse, por guiarnos en la elaboración de este trabajo de titulación. A nuestra familia en general, porque nos han brindado su apoyo incondicional y por compartir con nosotros buenos y malos momentos.

.

## **Página del jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación .....	18
2.2. Operacionalización de Variables .....	18
2.3. Población, muestra y muestreo .....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5. Procedimiento .....	25
2.6. Método de análisis de datos .....	25
2.7. Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN.....	36
IV. CONCLUSIONES .....	40
IV. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS .....	49
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	94
Reporte de turnitin .....	95

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV .....	96
Autorización de la versión final de trabajo de investigación.....	97

## Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables: Operacionalización de la Variable 1	21
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variables: Operacionalización de la Variable 2	22
Tabla 3 Validación de Expertos: Instrumentos Team Building	23
Tabla 4 Validación de Expertos: Instrumentos Desempeño Laboral	23
Tabla 5 Alfa de Cronbach del Cuestionario del Team Building	24
Tabla 6 Alfa de Cronbach del Cuestionario del Desempeño Laboral	24
Tabla 7 Valores del Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman	27
Tabla 8 Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman de la Dedicación y el Desempeño Laboral	28
Tabla 9 Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman de Recursos y el Desempeño Laboral	30
Tabla 10 Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman de la Capacidad y el Desempeño Laboral	32
Tabla 11 Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman del Team Building y Desempeño Laboral	34
Tabla 12 Nivel de Percepción de la Dimensión Dedicación de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	77
Tabla 13 Nivel de Percepción de la Dimensión Recursos de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	78
Tabla 14 Nivel de Percepción de la Dimensión Capacidad de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	81
Tabla 15 Nivel de Percepción del Team Building de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	83
Tabla 16 Nivel de Percepción de la Dimensión Evaluación del Progreso de los Aprendizajes de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	85
Tabla 17 Nivel de Percepción de la Dimensión Propiciar un Ambiente de Respeto y Proximidad de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	86
Tabla 18 Nivel de Percepción de la Dimensión la Regulación Positiva del Comportamiento Estudiantil de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	88
Tabla 19 Nivel de Percepción del Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	91

Tabla 20 Nivel de Percepción del Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.....	92
--	----

## Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de la correlación de la Dedicación y el Desempeño Laboral. ....	29
Figura 2. Diagrama de Dispersión de la Correlación de Recursos y Desempeño Laboral. .	31
Figura 3. Diagrama de dispersión de la correlación de la Capacidad y Desempeño Laboral. ....	33
Figura 4. Diagrama de dispersión de la correlación del Team building y Desempeño Laboral. ....	34
Figura 5. Nivel de percepción de la dimensión dedicación de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	79
Figura 6. Nivel de percepción de la dimensión recursos de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	82
Figura 7. Nivel de percepción de la dimensión capacidad de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	84
Figura 8. Nivel de percepción del tema building de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	85
Figura 9. Nivel de percepción de la dimensión evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	87
Figura 10. Nivel de percepción de la dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	89
Figura 11. Nivel de percepción de la regulación positiva del comportamiento estudiantil de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	92
Figura 12. Nivel de percepción del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. ....	93

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén. Para el marco teórico del team building se tomó a Fapohunda (2013) quien lo define como el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar sus metas, asimismo para definir al desempeño laboral se tomó a Chiavenato (2009) quien lo definió como la forma en que las personas efectúan su trabajo o una actividad que les fue encomendada.

Es una investigación con enfoque cuantitativo; tipo correlacional; de alcance longitudinal; y nivel explicativo, diseño no experimental. En esta investigación la población y la muestra está integrada por 30 profesores. Los instrumentos para la recolección de datos son dos, el cuestionario y la guía de entrevista. Los resultados indican que existe una correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre la Dedicación y el Desempeño Laboral. Asimismo, existe una correlación positiva baja estadísticamente significativa entre Recursos y el Desempeño laboral. También que existe una correlación positiva baja no estadísticamente significativa entre la Capacidad y el Desempeño laboral.

Finalmente, se observa que el coeficiente de correlación calculado para el team building y el desempeño laboral es de 0.475, por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre el team building y el desempeño laboral. Asimismo, la significancia es de 0.008, valor menor a 0.05, por lo que, existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). que existe una correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre el Team building y el Desempeño laboral.

**Palabras clave:** Team building, desempeño laboral, hipótesis

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between team building and work performance in professors of the I.E. 16573 Jaén. For the theoretical framework of the team building, Fapohunda (2013) was taken who defines it as the process of allowing the group of people to reach their goals, also to define work performance, Chiavenato (2009) was taken who defined it as the way in which that people carry out their work or an activity that was entrusted to them.

It is a research with a quantitative approach; correlational type; of longitudinal reach; and explanatory level, non-experimental design. In this research, the population and the sample are made up of 30 professors. The instruments for data collection are two, the questionnaire and the interview guide. The results indicate that there is a statistically significant moderate positive correlation between Dedication and Work Performance. Likewise, there is a statistically significant low positive correlation between Resources and Job Performance. Also, that there is a low non-statistically significant positive correlation between Capacity and Job Performance.

Finally, it is observed that the correlation coefficient calculated for team building and work performance is 0.475, therefore, there is a moderate positive correlation between team building and work performance. Also, the significance is 0.008, a value less than 0.05, so there is a statistically significant relationship between the two variables, which leads to accept the alternative hypothesis (H1). that there is a statistically significant moderate positive correlation between Team building and Job performance.

**Keywords:** Team building, work performance, hypothesis

## I. INTRODUCCIÓN

La enseñanza es generalmente reconocida como una profesión muy importante y desafiante de la sociedad contemporánea. Se considera que los docentes son responsables del logro académico de sus alumnos, de su desarrollo social y emocional. Dadas las fuertes demandas y expectativas en términos de desarrollo de los estudiantes, el desempeño laboral de los profesores, que está vinculado a los resultados de los alumnos, es de mucha importancia para una variedad de partes interesadas, incluidos los directores, los padres de familia, los responsables políticos y la sociedad en general.

Cada año, las expectativas y la carga de trabajo de los maestros aumentan. La vida laboral diaria de los docentes a menudo incluye largos períodos de aislamiento de sus compañeros, los maestros pasan la mayor parte del día interactuando con sus estudiantes y el tiempo para hablar y trabajar con otros profesores es casi imposible, se podría decir que los maestros se sienten desconectados. Durante años de enseñanza en las escuelas muchos maestros abandonaron la profesión docente porque no tuvieron el apoyo administrativo o colaboración de otros docentes. Estos maestros dijeron que no fueron apreciados por el trabajo que hicieron y las largas horas que dedicaron, manifestaron que no formaban parte del proceso cuando se toman decisiones en el colegio.

El uso de actividades de formación de equipos (Team Building) puede ser una forma positiva de cambiar el desempeño de los docentes de una escuela y construir un sistema de apoyo para los profesores. Hacer que las escuelas sean exitosas requiere más que sólo un maestro trabajando individualmente hacia las metas, se necesita un equipo de profesores y administrativos trabajando juntos para cumplir las muchas tareas de la escuela. En un colegio los equipos pueden trabajar en la toma de decisiones, planes de mejora escolar, reforma curricular, implementación de nuevos programas o reestructuración de los existentes. La formación de equipos asegura la cohesión docente, la eficacia y la continuidad; puesto que se definen claramente los roles, se establece confianza, buena comunicación, recompensas, reconocimiento y capacitación.

El trabajo en equipo (team building) une a las personas al impulsar la colaboración y el trabajo de equipo. Se les pide a las personas de su equipo que piensen en las implicaciones de estas actividades en su lugar de trabajo. Una de las razones más poderosas para la formación de equipos es obtener resultados. A través de una serie de eventos de creación de equipos planificados que son divertidos y motivadores, los equipos

desarrollan habilidades como la comunicación, la planificación, la solución de problemas y solución de conflictos. Estas ideas de actividades de creación de equipos ayudan a facilitar la creación de equipos a largo plazo mediante el fomento de conexiones genuinas, debates y procesos más profundos (McDuffee, 2019).

Es así que, por lo expuesto anteriormente, dentro de la realidad problemática internacional podemos citar a Li, Pérez, Mao y Petrides (2018) en su artículo científico investigó el vínculo de la Inteligencia Emocional (IE) en el desempeño laboral docente. El estudio propuso un modelo multinivel de la IE de los docentes en relación con su desempeño laboral, que aborda simultáneamente el papel mediador de la satisfacción laboral y las influencias de los factores a nivel escolar (es decir, la confianza de la organización y la IE de los directores). Los resultados de una muestra de 881 maestros y 37 directores de escuelas primarias chinas mostraron que la satisfacción laboral midió la correlación positiva entre la IE y su desempeño laboral. Además, los hallazgos demostraron un efecto de mediación moderado en todos los niveles, y el efecto indirecto de la IE de los maestros en el desempeño laboral de los mismos.

Así mismo, Hasbay y Altındag (2018) en su artículo científico intentó definir las características que afectan el desempeño laboral de los profesores que trabajan en la educación secundaria e investigar cómo esos factores se reflejan en su ambiente de trabajo. En este estudio, los factores fueron los salarios, el ambiente de trabajo y la gestión. En total, se evaluaron 103 encuestas, y el estudio indicó que el desempeño de los docentes se vio afectado principalmente por factores de gestión, seguidos de medio ambiente y salarios. Por lo tanto, el factor salarial no mostró efectos que aumenten directamente el desempeño docente. Se determina que la actitud correcta de los directores de las escuelas, una comunicación eficiente e invertir en el desarrollo profesional docente debe ser aumentado. Además, está respaldado por los resultados del análisis hecho que el desempeño de los docentes se ve aumentado al proporcionarles condiciones de trabajo en las que pueden sentirse cómodos y bajo ninguna presión.

Por otro lado, Hwang, Bartlett, Greben, & Hand (2017) revisaron estudios para informar sobre los desarrollos y las implementaciones de la investigación de intervención que se basa en la atención plena para los maestros en servicio. El análisis de los resultados reveló que (a) se han realizado relativamente pocos estudios de intervención basados en la atención plena, (b) las intervenciones se proporcionaron principalmente para mejorar el bienestar y el rendimiento del maestro, (c) se incorporaron diferentes definiciones de

atención plena y componentes de la práctica en las descripciones de intervenciones basadas en la atención plena, (d) la fidelidad a la intervención rara vez se informó, y (e) los investigadores rara vez utilizaron medidas de efectos tanto directas como indirectas. Se realizó un análisis secundario de estudios utilizando métodos cualitativos. Esto destacó las experiencias de los docentes en servicio de aprender y practicar la atención plena.

Con respecto al Team Building a nivel internacional podemos citar a Campiotti (2016) con su artículo se enfocó en analizar la correlación entre el Team Building y las actividades de capacitación experiencial. La falta de coordinación para un objetivo compartido en la práctica docente se destaca como una brecha para ser superada en el sistema educativo italiano, para lo cual plantearon la siguiente pregunta ¿podrían las prácticas relacionadas con la creación de equipos en su variable al aire libre representar una valiosa respuesta a esas necesidades? El primer paso fue determinar en qué medida la necesidad de trabajo en equipo coincide con los deseos de los maestros. Plantearon que las actividades de Team Building tienen como objetivo compartir cuatro elementos: objetivo, recursos, coordinación y metodología. Al combinar estos elementos con un proceso de aprendizaje experiencial, es posible delinear algunas actividades que pueden resultar en una mejor colegialidad entre los maestros en Italia.

En el ámbito nacional para las instituciones educativas peruanas, el Ministerio de Educación (MINEDU) planteó dentro de la Carrera Pública Magisterial una evaluación para el desempeño del profesor para que se pueda cambiar y perfeccionar sus métodos y procedimiento en la enseñanza de los profesores, todo en beneficio de los alumnos que asisten a los colegios del sistema educativo público. Para Díaz (2017) en su artículo indicó que a partir del 2017 todos los profesores de educación inicial empezaran a ser evaluados según la nueva Ley Magisterial. Se espera que al 2021 se hay implementado en todos los grados de la educación básica peruana. Es un proceso que se sustenta en el ámbito del buen desempeño de los docentes, a través de indicadores que buscan ver como es el desenvolvimiento del docente en aula estudiantil, gestionando el espacio y materiales, así mismo la relación e interacción que tienen con los padres de familia y sobre todo la manera en que cumple sus responsabilidades dentro de la institución escolar.

Por otro lado, con respecto al Team Building en nuestro país Ruiz (2019) indicó que existe una gran tendencia en la utilización del Team Building para el buen desarrollo de los trabajadores a través de capacitaciones buscando reforzar la comunicación y cooperación entre ellos. Lo más cercano al desarrollo del Team Building en el Perú se

encuentra en un circuito de obstáculos en Chorrillos denominado Lab Xtreme Park el cual es utilizado por los gerentes directivos de cualquier organización para poner a prueba a sus colaboradores y así puedan identificar sus aptitudes de cada uno de ellos (Peru.com, 2015).

A nivel regional, en Lambayeque en el 2017 se realizó la Evaluación en Desempeño Docente (EDD) correspondiente al nivel inicial (tramo I) aplicada solo a profesores de nivel inicial edades de 3, 4,5 y 6 años. Se evaluó tanto a los docentes del Ciclo I (Cuna: 0 – 2 años) como a los del Ciclo II (Jardín: 3 – 5 años). Se aplicó cuatro rubricas de evaluación para recoger información sobre el desempeño en la práctica docente. En el Ciclo I (Cuna), se evaluaron 11 desempeños y, en el Ciclo II (Jardín), 12 desempeños. De 235 docentes de educación inicial evaluados solo un docente salió desaprobado por obstrucción o ausencia injustificada en la Observación de aula. Según la Norma Técnica, todos los docentes que desaprueben la EDD del Nivel Inicial - Tramo I deben participar en un programa profesional que su duración es de seis meses el cual le permitirá reforzar sus capacidades personales y pedagógicas. El docente que termina el programa profesional participara en una evaluación de desempeño extraordinaria. Dentro de los instrumentos aplicados llama la atención que el docente tiene aún que desarrollar capacidades en cuanto a horario de trabajo, planificación y compromiso (Perueduca, 2017).

En cuanto a los profesores de la I.E. 16573 de Jaén, se puede mencionar que éstos se encuentran desmotivados, no encuentran una forma de trabajar que les permita un ambiente colaborativo en el que por ejemplo los docentes del mismo grado puedan colaborar con las sesiones de aprendizaje y en líneas generales con toda la carga laboral que ahora ha impuesto y supervisa el MINEDU; el ambiente se torna diariamente con un estrés laboral que muchas veces se traslada a las aulas y en el trato con los padres de familia, es por eso que se hace necesario una herramienta de gestión como el team building para mejorar en estos aspectos.

Los equipos de trabajo que se formaron en la Institución Educativa 16573 Jaén nunca tuvieron éxito en la labor encomendada, en el año se formaron seis grupos de trabajo y por sus diferencias técnicas y capacidades no lograron el éxito esperado en la organización. Los 27 maestros que laboran en la escuela en mención casi nunca han interactuado, su perfil se mantiene solo en el aula con alumnos incluso muy poco con padres de familia o trabajando en equipo con otros docentes, esto hace que los docentes estén sobrecargados de trabajo dado que por ejemplo para un grado específico los docentes podrían repartirse las sesiones de clase y enfocarse en hacer una sesión y repartirla entre

sus demás compañeros a efectos de enriquecer la calidad educativa de los niños, pero no se hace, por lo que se hace necesaria esta investigación.

En cuanto al desempeño docente en la Institución Educativa 16573 Jaén aún hay mucho por mejorar tanto en aula como en la interrelación con los padres de familia, los docentes muestran síntomas de estrés por la carga laboral, no realizan a tiempo sus sesiones de clase, su programación anual no está al día, los problemas con los niños y padres de familia son constantes, incluso hubo denuncias de maltrato psicológico, donde se involucra al docente como el principal autor hacia los estudiantes y padres de familia.

Para argumentar nuestra investigación hemos considerado algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales. En cuanto a la variable Desempeño Laboral, (Méndez y Bolívar, 2017) en su tesis tuvo como objetivo principal plantear un sistema de evaluación a los docentes midiendo el desempeño laboral con la satisfacción y percepción. El estudio fue realizado en una escuela de bachillerato de Quito en Ecuador. Se empleó técnicas de recopilación bibliográfica y la encuesta. Concluyó que se debe reforzar la comunicación de ideas mediante un adecuado feedback luego de conocer los resultados de la evaluación, teniendo constante socialización con los evaluados. También se mostró una resistencia a que el proceso de evaluación sea sancionado o incentivado, con dependencia del resultado.

Asimismo, según Hernández y Del Carmen (2016), en su tesis evaluó el impacto que existe del acompañamiento pedagógico para el desempeño de los profesores en educación primaria de una escuela perteneciente al distrito de Managua en Nicaragua. Su investigación fue descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo e implicaciones cuantitativas. Sus resultados obtenidos fueron que los profesores no cuentan con un acompañamiento pedagógico lo cual permite establecer una valoración en el sentido que la labor del acompañante pedagógico tiene una mínima incidencia en el buen desempeño de los profesores. La investigación concluye con el Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico.

Por otro lado, Steinberg y Garrett (2016) indicaron que a medida que los estados y los distritos implementan sistemas de evaluación de maestros más rigurosos, las medidas del desempeño de los maestros se utilizan cada vez más para apoyar la instrucción e informar decisiones de retención. Las observaciones en el aula desempeñan un papel central en estos sistemas, ya que representan la mayoría de las calificaciones de los maestros en las que se basan las decisiones de responsabilidad. Usando datos del estudio

Medidas de enseñanza efectiva, exploraron el grado en que la composición del aula influye en el rendimiento medido del maestro en función de los puntajes de observación del aula. El contexto en el que trabajan los docentes, especialmente el rendimiento académico entrante de sus alumnos, desempeña un papel muy importante en la determinación del desempeño medido de los docentes. Además, la clasificación intencional de docentes por alumnos tiene una influencia significativa en el rendimiento medido.

Asimismo, Büyüköze y Özdemir (2017) estudiaron la relación de la satisfacción laboral y el desempeño docente dentro de la teoría de los eventos afectivos. Los principales resultados mostraron que los maestros con más años de experiencia tenían mayores niveles de satisfacción laboral. El nivel moderado de correlación entre estas variables fue explorado y evidencia sobre el papel predictivo de la satisfacción laboral en el rendimiento del maestro. Recomendaron tomar en consideración el papel de mejoras en el ambiente de trabajo y condiciones, tamaño de las clases e instalaciones de desarrollo para la satisfacción de los docentes a largo plazo.

Por otro lado, Garrett y Steinberg (2015) indicaron que, a pesar de los esfuerzos de política para alentar múltiples medidas de desempeño en los docentes a través de los recién desarrollados sistemas de evaluación, las limitaciones prácticas a menudo resultan en evaluaciones basadas predominantemente en observaciones formales en el aula. Sin embargo, hay un conocimiento limitado de cómo se relacionan estas medidas de observación con el logro del estudiante. Su investigación aprovecha la asignación aleatoria de maestros a las aulas con el estudio Medidas de Enseñanza Efectiva (MET) para identificar la efectividad del maestro utilizando puntajes de El instrumento Marco para la enseñanza (FFT), uno de los protocolos de las observaciones de aula más utilizadas. Concluyeron que el desempeño del maestro, medido por el FFT, se correlaciona con el rendimiento de los estudiantes.

Asimismo, Steinberg & Sartain (2015) indicaron que en las escuelas públicas de Chicago iniciaron el Proyecto Excelencia en la Enseñanza, un programa de evaluación de maestros que se diseñó para incrementar el aprendizaje de los estudiantes al mejorar la instrucción en el aula a través del diálogo estructurado entre el director y el maestro. El piloto comenzó en 44 escuelas primarias en 2008-09 (cohorte 1) y se amplió para incluir 48 escuelas primarias adicionales en 2009-10 (cohorte 2). Aprovechando el diseño experimental de la implementación, las escuelas de la cohorte 1 obtuvieron mejores resultados en lectura y matemáticas que las escuelas de la cohorte 2 al final del primer año,

aunque los efectos matemáticos no son estadísticamente significativos. Encontraron que la mejora inicial para las escuelas de la cohorte 1 permanece incluso después de que las escuelas de la cohorte 2 adoptaron el programa. Además, el piloto tuvo un impacto diferencial en las escuelas con diferentes características. Las escuelas de mayor rendimiento y menor pobreza fueron las principales beneficiarias, lo que sugiere que la intervención fue más exitosa en las escuelas más favorecidas.

Por otro lado, Myint y Aung (2016) tuvieron como objetivo principal investigar la fuerza de la inteligencia emocional de los profesores en cuatro dimensiones: utilización de la emoción, optimismo / regulación del estado de ánimo, expresión / valoración de la emoción y resistencia emocional. Lo siguiente fue explorar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los maestros de escuela. En este estudio se tomó un diseño descriptivo de encuesta de investigación. En este estudio, de las cuatro dimensiones de la IE, se considera que la utilización de la emoción es la más alta, mientras que la resiliencia emocional es la más débil entre los maestros de escuela de Myanmar. Los maestros más experimentados tienen una IE más alta que los maestros menos experimentados. Comparando las dos regiones, los maestros de escuela en la región de Yangon tenían una IE más alta que los del estado de Rakhine. Las experiencias laborales y la designación laboral fueron factores relacionados del desempeño laboral de los maestros. Los docentes de primaria y los docentes de secundaria obtuvieron mejores resultados que los docentes de nivel superior en lo que respecta a la designación de puestos. Otros análisis revelaron que la inteligencia emocional era un predictor moderado para el desempeño laboral de los maestros de escuela. El optimismo / la regulación del estado de ánimo y la expresión / evaluación de la emoción tuvieron una contribución predictiva directa al desempeño laboral de los maestros.

Asimismo, Naqvi, Iqbal y Akhtar (2016) exploraron la relación de la inteligencia emocional y desempeño de los docentes en el nivel secundario. La población objetivo del estudio estuvo compuesta por 3168 profesores de secundaria. La muestra del estudio consistió en 950 docentes de ambos sexos de secundaria que trabajan en escuelas secundarias de zonas rurales y urbanas. El rendimiento de los maestros se midió a través de los resultados de los estudiantes en el examen anual de la clase 10 realizado por la Junta de Educación Intermedia y Secundaria de Lahore (BISE). Se encontró que la inteligencia emocional de los docentes tenía una fuerte relación con el rendimiento.

Por otro lado, cuando abordamos el Team Building a nivel internacional, Salinas (2018) en su tesis tuvo como objetivo general impulsar el trabajo en equipo en los profesores, problemática previamente identificada por el área de Talento Humano. Su investigación fue propositiva, con enfoque cualitativo, ya que consta de experiencias vivenciales y la intervención de un grupo focal. Se ejecutó un taller lúdico, utilizando el constructivismo, siguiendo la teoría de las 5 “C” de Peters, basándose en técnicas de indoor y outdoor training. Posteriormente, se realizó un grupo focal, con el fin de evaluar la metodología. La conclusión fue que el trabajo en equipo está relacionado el clima organizacional.

Así mismo, Xie, Chenyang & Hu (2017) tuvieron como propósito descubrir si las actividades de trabajo en equipo impactan en el rendimiento del equipo, investigando la correlación de los componentes de los equipos de alto rendimiento. En consecuencia, el objetivo fue desarrollar la comprensión del efecto del equipo construyendo y explorando los factores que los gerentes deben considerar al dirigir el equipo reuniones. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo que recopila datos de un cuestionario distribuido a diferentes personas. Concluyeron que existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño del equipo, esto está muy determinado por la calidad en lugar y la frecuencia del trabajo en equipo.

En los antecedentes en el ámbito nacional, (Suarez, 2018) en su tesis tuvo como objetivo principal el establecer los factores de la competitividad y el desempeño laboral de las MYPES en el sector Educación en una urbanización en el departamento de Tumbes. Fue un estudio descriptivo, cuantitativo. Para esta investigación se aplicó un cuestionario a una población de 48 empleados de 03 colegios privados. Se tuvo como resultado que los procesos internos y criterios de desempeño laboral para retener personal clave, ayudan a conseguir excelentes resultados. Así mismo se obtuvo que los directores de los colegios no evalúan al personal, generando el poco crecimiento profesional.

Según Bardales (2016), en su investigación se enfocó en encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una unidad de gestión educativa en Juanjuí. El estudio fue descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario a 73 colaboradores; donde concluye la existencia de una correlación directa entre ambas variables.

Considerando investigaciones nacionales con respecto al Team Building, podemos citar a Cebacollo y Antonio (2014), se enfocó en elaborar una propuesta de estrategias de

trabajo en equipo que contribuya a la mejora en la comunicación y relación de los empleados de un colegio en el distrito de Socabaya en la ciudad de Arequipa. La investigación tuvo carácter crítico propositiva y a la vez descriptiva. Concluyó que en la institución educativa en estudio existen deficiencias en las relaciones interpersonales que existen entre director, docente y padres de familia, permitiendo que se proponga un programa de estrategias de trabajo en equipo.

En el ámbito local encontramos la investigación de Cubas (2019) se enfocó en encontrar el vínculo entre el desempeño y el clima organizacional de los maestros con el propósito de mejorar la calidad en la educación de un instituto superior de Jaén en el departamento de Cajamarca. El estudio fue correlacional, realizado en una población de 39 profesores de las diferentes carreras técnicas profesionales del instituto en estudio cuya muestra fue de 21 docentes a quienes se les empleó los instrumentos de trabajo de campo respectivo. Concluyendo en la existencia de una correlación significativa muy alta y directa entre las variables mencionadas.

Según Quintana (2019) en su tesis tuvo se enfocó en proponer un Plan de Estrategias en comunicación asertiva para lograr el mejoramiento del desempeño laboral y el clima organizacional de un colegio en Jaén, fue una investigación descriptiva explicativa, cuya muestra constituida por 27 empleados administrativos que desarrollan actividades en el colegio en mención. Concluye que la comunicación interna no es efectiva e impacta de forma negativa en ambas variables de estudio a lo cual se propuso la implementación un plan de estrategias de comunicación asertiva.

En el ámbito local (Sánchez y Elvis, 2019) en su tesis tuvo como propósito diseñar un plan de habilidades sociales para mejorar el trabajo en equipo de los docentes, en un colegio de educación secundaria ubicado en Jaén. La investigación fue descriptiva propositiva; se trabajó con 38 docentes de muestra; a quienes se les administró un cuestionario diagnóstico. Concluyendo que existe un porcentaje significativo de docentes con dificultades para trabajar en equipo; surgiendo la necesidad de implementar un programa de habilidades sociales pertinente y funcional, en cuya estructura se proponen talleres relacionados con la asertividad, comunicación y autoestima orientados a transformar el problema objeto de estudio.

Nuestro estudio se basa en teorías relacionadas al tema, es así que para definir al team building podemos citar a Fajana (2002) quien afirma que es una integración de recursos e insumos que trabajan en armonía para cumplir las metas de la empresa, donde

los roles son preestablecidos para cada miembro de la organización, los desafíos se enfrentan por igual y son incrementales. Así también, para Fapohunda (2013) un equipo es un conjunto de individuos que tienen un objetivo en común y el Team Building involucra el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar sus metas, consiste en pasos como aclaración de equipo, metas; identificación de obstáculos para el logro de objetivos; frente a los retos identificados y permitiendo el logro de los objetivos.

En un grupo de trabajo, los miembros del equipo toman decisiones para ayudar a cada individuo a desempeñarse dentro de su área de responsabilidad, donde, como en un equipo de alto rendimiento, los miembros del equipo están profundamente comprometidos con el crecimiento y éxito a nivel personal de los demás, mientras superan a todos los demás equipos (Doddi, 2015).

En cuanto a las dimensiones de la variable team building varios autores han propuesto diferentes formas de desarrollar equipos efectivos, si bien no hay una mejor manera mejor que otra de diseñar y desarrollar equipos efectivos podemos citar a Fapohunda (2013) quien resume las dimensiones o componentes principales de un team building altamente efectivo: claridad de las expectativas y objetivos, perspectiva, dedicación, capacidad, contrato y recursos. Pasaremos a detallar cada dimensión con sus respectivos indicadores.

Comenzaremos describiendo la dimensión claridad de las expectativas y objetivos, para que el team building sea efectivo, los objetivos deben ser alcanzables, medibles, específicos, relevantes y que tengan un marco de tiempo. Tanto como sea posible los miembros deben participar en el diseño y redacción de los objetivos. Todas las expectativas deben ser claramente establecidas y esto debe ser claramente entendido por los miembros del equipo que también deben entender el motivo de la creación del equipo. Debe haber medios claros para medir el progreso de la efectividad del equipo, que se debe anotar para la comunicación eventual y discusión con todos los miembros del equipo. Los objetivos del equipo deben ser lo suficientemente específicos para dar la dirección del equipo al mismo tiempo que indica los fines, en lugar de los medios. Esto da a los equipos la libertad para averiguar la mejor manera de lograr el objetivo. Añadido a la provisión de objetivos claros es el desarrollo de medidas de rendimiento significativas y aceptables para que los integrantes del equipo se sientan confiados en sus propios logros. En consecuencia, la gerencia debe comunicar claramente sus expectativas para el desempeño del equipo y los resultados esperados para alinear cada área de la organización con la misión y visión.

La forma de comunicación es importante en el trabajo efectivo de los equipos para crear una organización donde todos los componentes estén conectados y tirando en la misma dirección. Existen tres medios claves por los cuales las organizaciones pueden lograr expectativas de rendimiento. El primero es mostrar la constancia de propósito en el apoyo a individuos y los equipos con los recursos para que logren sus objetivos, lo que envían un fuerte mensaje de apoyo. En segundo lugar, está dando prioridad a las tareas del equipo como prioridad. Esto indica que la organización realmente le importa. Tercero es el sistema de recompensa y reconocimiento. Cuando el rendimiento alcanza las expectativas, debe haber una combinación de reconocimiento público y privado para que su sentimiento de éxito sea mayor y reforzado. Con esto los empleados pueden desarrollar un trabajo en equipo responsable, productivo, significativo, participativo. Por lo tanto, los indicadores son constancia, prioridad y recompensa.

Las prioridades deben ser realista y estar actualizadas regularmente: determinando una fecha de actualización al principio de cada proceso; de esta manera se garantiza que el proceso sea integral (Montorzi, de Haan, & IJsselmuiden, 2010). Las recompensas son el total de beneficios que la empresa brinda a sus colaboradores, así como los procedimientos y mecanismo de otorgamiento de dichos beneficios (Chiavenato, 2007). La constancia refleja la actitud del colaborador a seguir enmarcado en los objetivos trazados y es una característica de fuente de motivación (Chiavenato, 2007).

En cuanto a la dimensión perspectiva, la perspectiva tiene que ver con que los miembros del equipo comprendan las razones detrás de su participación en el equipo y cómo el equipo encaja dentro de la organización. Los miembros del equipo necesitan saber no solo dónde encaja su equipo, sino cómo encaja la estrategia del equipo en el esquema total de planes y objetivos de éxito, misión, objetivos, principios, visión y valores. Por lo tanto, los indicadores son: visión, misión, valores y objetivos.

Segun Boland & Carro (2007, pág.50), la visión es la parte fundamental por excelencia de toda organización; se encuentra integrada por hipótesis y supuestos filosóficas que señalan las reacciones y actitudes de la organización ante los diferentes hechos que se muestran en la vida organizacional. Estas premisas están enlazadas, por ejemplo al respeto del medio ambiente y del ser humano, a la ética, calidad, excelencia, entre otras. Serrano (2009) indica que la visión de la empresa es “una representación de lo que los miembros quieren que ésta sea, o llegue a ser en un determinado tiempo”. Por otro lado, Fred (2003, pág.59) la misión es el inicio para el diseño de trabajo y estructuras en la

dirección y gerencia. Es lo más sencillo para toda empresa saber cuál es su negocio, que le permita establecer objetivos y definir su rumbo.

Para Ruiz & Guzmán (2007, pág. 54) los valores es una variable psicológica que es utilizada para calificar a las personas en nexos con similitudes en sus concepciones psicológicas. Los valores son una parte muy motivadora del comportamiento y de las acciones, es la que determina el carácter definitivo y fundamental de la organización, creando sentido de identidad del colaborador con la empresa y viceversa. Para Reyes (2004, pág. 187) la palabra objetivo se expresa como la idea de algo hacia lo cual se orientan las acciones. Es conocida como meta y representa a lo que se quiere alcanzar en el futuro.

Para la dimensión dedicación implica la disposición de los miembros del equipo para participar en el equipo y ver su misión como importante. Las visiones deben compartirse con los empleados de manera que los obliguen a actuar. El sueño y la dirección del equipo deben presentarse de tal manera que otras personas las quieran compartir y seguir. Esto se debe a que la visión de liderazgo va más allá de la organización, las declaraciones de misión y visión deben penetrar en el lugar de trabajo y manifestarse en las acciones, creencias, valores y metas de los líderes. Para entusiasmar y motivar a los empleados a comprar la visión, la dirección y el propósito de la visión deben ser claramente establecidos. El grado de entusiasmo y entrega de los miembros del equipo suele depender de factores como la elección del equipo; creer en la importancia del equipo; los miembros del equipo se sienten valorados; reto, emoción y oportunidad; así como el reconocimiento. El ambiente apropiado para el éxito del equipo mejora el rendimiento del equipo, y reduce el comportamiento disfuncional. Por lo tanto, los indicadores son: reto, valoración y emoción.

Para el indicador reto el significado de que las personas son el capital de una organización y propician el cambio dentro como fuera de ella, hace que refuercen sus estrategias en conjunto, cuyo fin es competir en el mercado y ser exitosa, es ahí donde se manifiestan los retos para los colaboradores (Alles, 2008). Para la valoración es una función muy importante que consiste no solo en la capacitación de los empleados la cual es importante para el desarrollo de la compañía, sino también en la adecuada planeación de la línea de carrera, actividades de progreso organizacional y evaluación del desempeño (Mondy & Noe, 2005). La calidad de vida y la satisfacción se relacionan permitiendo predecir el absentismo y la rotación en el trabajo, es así que cuando una organización

invierte para impulsar la calidad de vida en el trabajo se tiene como resultado un excelente servicio al cliente lo cual esto trae diferentes emociones con los integrantes internos y externos de la empresa, la cual otro factor determinante es la Inseguridad laboral de colaboradores por no tener un trabajo estable con ascensos frecuentes (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008)

Con respecto a la dimensión capacidad debemos anotar que, para lograr la efectividad, es necesario que el equipo sienta que los participantes son apropiados y que sus miembros poseen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para abordar los problemas para los cuales se formaron tales equipos o tener acceso a la ayuda necesaria. El equipo los miembros pueden necesitar capacitación para aprender nuevas habilidades que les permitan trabajar juntos de manera efectiva, como habilidades para solucionar conflictos, y una buena comunicación efectiva. Entrenar y el desarrollo les permite asumir nuevas responsabilidades. Donde los miembros del equipo poseen inadecuadas habilidades de trabajo y conocimiento, los equipos tienen menos probabilidades de tener éxito. Por lo tanto, los indicadores son: capacitación, comunicación efectiva y resolución de conflictos.

La capacitación es un proceso que ayuda al capacitado a adquirir conocimientos, y a ser capaz de mejorar el comportamiento propio y de la empresa donde labora. Así mismo es una herramienta que permite el aprendizaje, mejorando la actitud del trabajador en su puesto designado. (Jaureguiberry, 2002). La comunicación efectiva establece una parte importante dentro de la organización, porque permite transmitir con facilidad y eficacia sus claves estratégicas, fortaleciendo su capacidad competitiva y la buena imagen interna como externa. (Villagrán, 2017). La resolución de conflictos es la agrupación de habilidades y conocimientos, que se pone en práctica para así poder comprender e intervenir en la solución pacífica y sin violencia de los diferentes enfrentamientos entre las personas. (Castillo, 2003).

En cuanto a la dimensión contrato, el contrato implica que el equipo tome su área de responsabilidad asignada y diseñe su propia misión, visión y estrategias para cumplir la misión. En consecuencia, el equipo debe definir y comunicar sus metas; sus resultados y contribuciones anticipadas; sus líneas de tiempo; y medios de evaluación tanto de los resultados de su trabajo como el proceso que el equipo siguió para realizar las tareas. Los indicadores son: responsabilidad, metas y resultados. La responsabilidad es saber contestar bien a las obligaciones y expectativas de la vida, y significa hacer lo que nos corresponde

de una buena manera y en el tiempo, sin que nadie te lo ordene asumiendo las consecuencias (Herrera, 2005). Una meta es el resultado que esperamos alcanzar como consecuencia de una tarea, acto u hecho. Las personas tienen diferentes motivos para establecer metas (Scott, 2014). Un resultado es la obtención de algo sea positivo o negativo y que es consecuencia de nuestras acciones (Vela, 2003).

En la dimensión recursos los miembros del equipo deben sentir que los recursos, las estrategias y el apoyo necesarios para cumplir con la misión establecida están disponibles. Los equipos necesitan acceso a recursos como dinero, tiempo, equipos, tecnología, personas e información para que ellos puedan operar eficazmente. Proporcionar los recursos depende de la confianza de parte de la organización y responsabilidad por parte de los integrantes del equipo. A medida que obtiene la autoridad, los recursos no deben, y no pueden ser, ilimitados y, por lo tanto, deben darse a los empleados gradualmente. Por lo tanto, los indicadores son: dinero, tiempo y tecnología.

El indicador dinero según Kogan & Hoffer (2005, pág. 81) son las de recursos para pagos o cobros y medida del valor convenido. Pasa de unos individuos, grupos o instituciones a otros bajo la especie de sueldos, honorarios, pagos, cobros, premios, etc y se materializa en formas variadas: billetes, moneda, documentos bancarios, tarjetas de débito o crédito, etc. El dinero es el medio de intercambio y de unidad de cuenta, y a la vez un medio para diferir pagos a futuro, así como medio para atesorar valor (Ortíz, 2001).

La tecnología según Bunge (2002, pág. 190) emplea conocimiento científico y lo utiliza para revisar, modificar, crear cosas o procesos naturales o sociales. Es el grupo de conocimientos que permite la invención de artefactos o procesos para producirlos (Cegarra, 2012). En el tiempo para Lovell (1986, pág. 97) “parte de la duración o existencia continuada de algo,” “intervalo entre dos acontecimientos.”. El tiempo es una magnitud física que permite medir la separación y duración de acontecimientos de los sistemas sujetos a observaciones que se presenta ante nosotros bajo la forma de tres fases o modalidades, que son el pasado, presente y futuro (Torán, 2012).

La mayor parte del trabajo hoy se realiza en equipos. Si bien el trabajo en equipo puede generar ideas innovadoras y un rendimiento sólido, también puede ser estresante. Surgen conflictos, las personas se vuelven demasiado dependientes unas de otras, algunas no obtienen su parte justa de crédito; existen numerosos costos de coordinación que hacen que los equipos funcionen bien el trabajo en equipo parece afectar el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados de manera diferente. Por un lado, hubo una

relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional, que se explica en parte por el sentido de compromiso de los empleados hacia la organización. En los lugares de trabajo donde los empleados tenían que compartir la responsabilidad de productos y servicios específicos, los gerentes reportaron mayores niveles de productividad y mejor calidad de los productos. En los lugares de trabajo donde los empleados dependían unos de otros para hacer su trabajo, los gerentes informaron que el desempeño financiero había mejorado, mientras que los empleados expresaron un mayor sentido de compromiso organizacional (Ogbonnaya, 2019).

En cuanto a la variable desempeño laboral podemos definir el buen que tiene una condición fundamental en la diferentes actividades hechas por los trabajadores de una empresa, ya que en todo momento van a ser evaluados por los directivos, gerentes o jefes de los diferentes áreas de una empresa, permitiéndole conocer las acciones que realizan para el cumplimiento de una tarea u meta específica, existe dos aspectos importantes que son las acciones y el temperamentos que el trabajador expresa al realizar una tarea encomendada (Lado, 2013, p.97). Por otro lado, es la forma de como las personas realizan su trabajo a una actividad que les fue encomendada. Así mismo el desempeño personal ayudara al desempeño grupal de las personas y de la organización, aumentando así las probabilidades de llegar al éxito organizacional (Chiavenato, 2009 p.12)

Según (MINEDU, 2018) las dimensiones para esta variable son: Involucramiento activo del estudiante en la clase, esta dimensión fomenta el interés del alumno para desarrollar las actividades que le permitan tener un adecuado aprendizaje mediante propuestas y ayuda en concientización de la importancia de lo que aprende. Sus indicadores son: ofrece oportunidades de participación, promueve el interés de los alumnos, involucra activamente a los alumnos y promueve la comprensión del sentido del aprendizaje. Otra dimensión es la Promoción de la creatividad, el razonamiento y/o el pensamiento crítico que plantea actividades para el aprendizaje y fijar interacciones pedagógicas que impulsen la interpretación de principios, la formulación creativa de ideas, establecer relaciones conceptuales o el avance de estrategias. Los indicadores de esta dimensión son: estimula el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, propone actividades de interpretación, promueve el análisis textual para reflexión y promueve la elaboración de productos creativos.

Otra de las dimensiones del desempeño laboral es evaluación del progreso de los aprendizajes que se asocia en el proceso de aprendizaje de los alumnos, a través del

monitoreo de sus avances y de las dificultades para el logro del aprendizaje en la sesión, luego se le brinda un feed back formativo adecuando las actividades de dicha sesión a las necesidades del aprendizaje identificados. En esta dimensión los indicadores son: monitorea el proceso de aprendizaje, retroalimenta la clase, conoce el tema, usa pedagógicamente el error y aprovecha el error como insumo de aprendizaje. Así mismo podemos mencionar la siguiente dimensión como propicia un ambiente de respeto y proximidad puesto que existe una comunicación respetuosa con el estudiante, transmitiendo cordialidad y calidez dentro del aula. Adicionalmente atender de manera sensible las necesidades físicas y afectivas, sabiendo identificarlas y respondiendo con una excelente empatía y comprensión. Los indicadores en esta dimensión son: respeta a los estudiantes, transmite calidez y cordialidad a los estudiantes, es empático con necesidades físicas y afectivas de los estudiantes, interviene oportunamente, incentiva higiene y orden.

La siguiente dimensión que podemos mencionar es la regulación positiva del comportamiento estudiantil donde la perspectiva de comportamiento y reglas de convivencia son muy claras y precisas para los alumnos. El profesor prevé el comportamiento inadecuado y lo direcciona de manera eficaz por medio de mecanismos formativos que promueven el buen comportamiento y la autorregulación; permitiendo que la clase culmine sin ningún contratiempo, Es decir, se anula la posibilidad de la represión de la actividad excesiva de los estudiantes. Más bien se apuesta por una canalización de esa energía hacia un conducto sano y responsable, en coherencia con los propósitos de la educación peruana. Los indicadores son: previene y controla el comportamiento, direcciona eficazmente el comportamiento asertivamente, maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo, se comunica asertivamente y propicia la comunicación asertiva.

La última dimensión de esta variable es la planificación del currículo, para Álvarez (2006) refiere que es el proceso de prevención, realización y control de las actividades implicadas que intervienen en un determinado fenómeno, hecho o proceso determinado. La planificación debe entenderse como un proceso consecutivo de los resultados determinados con anticipación, partiendo de las necesidades de los medios disponibles. Es por ello que se entiende el que no exista una sola definición. Esta dimensión es de suma importancia, ya que ayuda a las personas a dar a conocer su formación y productividad para con la sociedad en los procesos sistémicos que se tienen en cuenta en la planificación y aplicación del currículo (Posner, 2003). Los indicadores para esta dimensión son: tiene la programación curricular anual, posee la unidad didáctica, tiene las sesiones de aprendizaje

visadas, temporaliza la sesión de aprendizaje, planifica la sesión con recursos pedagógicos MINEDU, explicita en la planificación curricular, la evaluación formativa y/o sumativa, evidencia en la planificación los materiales y recursos según la sesión, usa los materiales y recursos educativos según el propósito de la sesión, utiliza los instrumentos de evaluación pertinentes y tiene el registro auxiliar de evaluación.

En consecuencia, a lo antes mencionado podemos plantearnos la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén? Por lo tanto nuestro objetivo general es determinar la relación entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén, y para su cumplimiento lo lograremos mediante los siguientes objetivos específicos: (1) determinar la relación que existe entre la dedicación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 16573 Jaén, (2) determinar la relación que existe entre el recurso y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 16573 Jaén, y (3) determinar la relación que existe entre la capacidad y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén. Dada la investigación podemos proyectar la siguiente hipótesis general:  $H_0$ : no existe relación significativa entre el team building y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 16573 Jaén,  $H_1$ : existe relación significativa entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

## II. MÉTODO

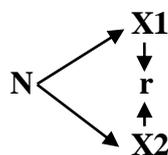
### 2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

#### Tipo de Estudio

Este estudio por el tipo de enfoque es de enfoque cuantitativo. Por el tipo de investigación es investigación descriptiva. Por el tipo de alcance, es de alcance longitudinal (se requieren analizar los cambios a lo largo del tiempo en las variables o en las relaciones entre estas). Por el tipo de nivel, se encuentra en el nivel explicativo.

#### Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, debido a que no se ejecutó ninguna intervención, o algún tipo de manipulación en el tratamiento de las variables. Este diseño implica básicamente, realizar la observación de las variables desde una mirada objetiva, tal y como se manifiestan en su contexto natural, para analizarlas después. Del mismo, la investigación fue correlacional causal porque se tuvo que determinar el grado de relación que existe entre el team building en el desempeño laboral; se representa de la siguiente manera:



*Dónde:*

X1 = team building

X2 = desempeño laboral

N = profesores de la I.E. 16573 Jaén

r = relación

### 2.2. Operacionalización de Variables

#### Definición Conceptual de las Variables

##### *Variable 1. Team Building*

Fapohunda (2013) un equipo es un grupo de personas que trabajan por una causa común y el Team Building involucra el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar

sus metas, consiste en pasos como aclaración de equipo, metas; identificación de obstáculos para el logro de objetivos; frente a los retos identificados y permitiendo el logro de las metas (ver Tabla 1).

#### *Variable 2. Desempeño laboral*

Es la forma como es que las personas efectúan su trabajo a una actividad que les fue encomendada. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas y por ende de la compañía (Chiavenato, 2009 p.12) (Ver Tabla 2).

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Sobre el concepto de población podemos citar a Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez (2013) quienes indicaron que la población es el conjunto de personas o instituciones que tienen finalidad de estudio. Para esta investigación la unidad de análisis estuvo conformada por los profesores de la I.E. 16573 Jaén en el mes de junio del año 2019. En esta investigación la población estuvo conformada por 30 profesores de ambos géneros y mayores de 18 años.

Por otro lado, cuando se habla de muestra podemos tomar el concepto de Galán (2010) quien indicó que la muestra es una pequeña cantidad de sujetos que pertenecen a la población y que es representativa. Para seleccionar la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, en este estudio la muestra será de 30 profesores.

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

#### **Técnicas**

En esta investigación utilizaremos las técnicas de la encuesta y la entrevista. En el caso de la encuesta se aplicarán a los profesores de la I.E. 16573 en Jaén y serán dos encuestas para medir las dimensiones team building y desempeño laboral.

En cuanto a la técnica de la encuesta Galán (2010) indicó que es una técnica paramétrica en la cual recoge datos cuantitativos que serán analizados en los softwares estadísticos respectivos. De la misma manera Galán (2010) nos indica que el cuestionario es un conjunto de premisas que están elaborados en base a un marco teórico acerca de determinadas variables, y dependiendo del estudio puede ser elaborado en base a escalas cuantitativas o cualitativas.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación se utilizó dos cuestionarios, el primer cuestionario se consideran los ítems referentes a la variable team building el cual consta de 27 ítems. Se presentan preguntas agrupadas de acuerdo a las tres dimensiones consideradas en la variable team building: dedicación, recursos y capacidad los cuales presentan respuestas con cinco alternativas tipo escala de Likert.

Para el cuestionario de la variable desempeño laboral se consideran 27 ítems, los cuales recolectarán información sobre la percepción de los trabajadores de la I.E. 16573 en Jaén. Dichos ítems se van agrupados de acuerdo a las tres dimensiones consideradas; los cuales presentan respuestas con cinco alternativas tipo escala de Likert.

Tabla 1

*Matriz de Operacionalización de Variables: Operacionalización de la Variable 1*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>	<b>Escala valorativa</b>
Team Building	Fapohunda (2013) un equipo es un grupo de personas que trabajan por una causa común y el Team Building involucra el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar sus metas, consiste en pasos como aclaración de equipo, metas; identificación de obstáculos para el logro de objetivos; frente a los retos identificados y permitiendo el logro de los objetivos.	El instrumento consta de 27 preguntas para medir las dimensiones de la variable Team building como son: dedicación, recursos y capacidad.	Dedicación	Valoración	1,2,3	Ordinal
				Reto	4,5,6	
				Emoción	7,8,9	
			Recursos	Dinero	10,11,12	
				Tiempo	13,14,15	
				Tecnología	16,17,18	
			Capacidad	Capacitación	19,20,21	
Comunicación efectiva	22,23,24					
	Resolución de conflictos.	25,26,27				

*FUENTE: Elaboración propia.*

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de Variables: Operacionalización de la Variable 2

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Desempeño Laboral	Es la forma como es que las personas efectúan su trabajo a una actividad que les fue encomendada. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas y por ende de la organización (Chiavenato, 2009 p.12).	El instrumento consta de 27 ítems para medir dimensiones del Desempeño Laboral.	Evaluación del progreso de los aprendizajes	Monitorea el proceso de aprendizaje	1,2,3	Ordinal
				Conoce el tema	4,5,6	
				Retroalimentar la clase	7,8,9	
			Propiciar un ambiente de respeto y proximidad	Respeto	10,11,12	
				Cordialidad y calidez	13,14,15	
				Incentivar la higiene y el orden	16,17,18	
			La regulación positiva del comportamiento estudiantil	Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo	19,20,21	
				Previene y controlan el comportamiento	22,23,24	
				Propicia la comunicación asertiva.	25,26,27	

FUENTE: Elaboración propia.

## Validez

### Validez interna

Los cuestionarios de las variables team building y desempeño laboral han sido elaborados teniendo en cuenta el marco teórico y los objetivos de este estudio, lo que le da una validez interna, puesto que se ha construido siguiendo pasos exhaustivos.

### Validez del constructo

La validez del constructo de los instrumentos para la variable team building y desempeño laboral han sido sometidos al juicio de expertos para corroborar su validez (ver Tabla 3 y Tabla4).

Tabla 3

*Validación de Expertos: Instrumentos Team Building*

N°	Nombre del experto	Calificación	
		Guía de entrevista	Cuestionario
1	Mg. Saucedo Pérez Eber Ulises	90.0	91.0
2	Mg. Carranza Lozada Carlos	90.3	90.0
3	Mg. Olaya Braco Liliana Janette	91.2	91.2

*FUENTE: Elaboración propia.*

Tabla 4

*Validación de Expertos: Instrumentos Desempeño Laboral*

N°	Nombre del experto	Calificación	
		Guía de entrevista	Cuestionario
1	Mg. Saucedo Pérez Eber Ulises	90.4	90.7
2	Mg. Carranza Lozada Carlos	90.2	89.7
3	Mg. Olaya Braco Liliana Janette	90.6	91.1

*FUENTE: Elaboración propia.*

## Confiabilidad

Para la confiabilidad se aplicarán dos cuestionarios pilotos a 10 profesores y se medirá a través del alfa de Cronbach, la interpretación se dará con los siguientes valores: coeficiente alfa mayor a 0.9 es excelente, mayor a 0.8 es bueno, mayor a 0.7 es aceptable, mayor a 0.6 es cuestionable, mayor a 0.5 es pobre y menor a 0.5 es inaceptable. Mientras más cerca este el valor a 1 el cuestionario tendrá mayor consistencia interna. El resultado obtenido de la confiabilidad de los dos cuestionarios se mostrará en la Tabla 5.

Tabla 5

### *Alfa de Cronbach del Cuestionario del Team Building*

Alfa de Cronbach	N
,832	27

FUENTE: *Elaboración propia.*

El coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado 0.832, según el marco teórico, la fiabilidad de la prueba siendo mayor a 0.8 y menor a 0.9 es buena. Por ende, concluyo que la fiabilidad de la escala de medida presentada es buena para la investigación.

Tabla 6

### *Alfa de Cronbach del Cuestionario del Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N
,858	27

FUENTE: *Elaboración propia.*

El coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado 0.858, según el marco teórico, la fiabilidad de la prueba siendo mayor a 0.8 y menor a 0.9 es buena. Por ende, se concluye que la fiabilidad de la escala de medida presentada es buena para la investigación.

## **2.5. Procedimiento**

Dentro del procedimiento que se seguirá podemos mencionar que se recolectará la información, de la siguiente forma:

- (a) dos guías de entrevista para evaluar las dos variables con preguntas de opinión abiertas dirigidas para ser contestadas por el director de la Institución Educativa 16573 Jaén. Para las respuestas de la variable dependiente desempeño laboral servirá para formar un párrafo argumentativo de la realidad problemática local y las respuestas de la variable independiente team building que servirá para cotejar con las respuestas obtenidas en el cuestionario respectivo.
- (b) dos cuestionarios que serán aplicados a la variable independiente team building y al desempeño laboral con cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert (con valoración del 1 al 5) para evaluar los indicadores del problema.

Posteriormente se analizará la correlación entre ambas variables y la correlación entre sus dimensiones.

## **2.6. Método de análisis de datos**

En esta investigación se utilizaron dos métodos de análisis de datos los cuales fueron el método inductivo – deductivo y el método analítico – sintético. Par el caso del método inductivo-deductivo Bernal (2015) menciona que un método es deductivo porque parte de lo general a lo particular y es inductivo pues de lo particular va a lo general. Se utilizará este método para analizar los datos recopilados y poder realizar las conclusiones de la investigación.

Por otro lado, para el método analítico-sintético Bernal (2015) afirma que un método analítico estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio estudiando cada una de sus partes de forma individual, y luego se juntas esas partes para estudiarlas de manera integral (síntesis). Este método ayudará a presentar los datos recolectados de manera sintetizada, considerando aquellos elementos que guardan relación directa con las variables en estudio. Se hará uso del Excel 2013 y el SPSS 24, y se presentará la información en cuadros, tablas y figuras para poder analizar de manera más sencilla.

## **2.7. Aspectos éticos**

Estos tomarán en cuenta ciertos aspectos como la confidencialidad y la veracidad de los datos. También se tomará en cuenta mantener la confidencialidad de la identidad de los encuestados, y se garantizará que la información será estrictamente para uso académico.

En el caso del empleo de datos la identidad de los informantes así como de los datos obtenidos serán confidenciales y solamente se usará sólo para fines académicos de esta investigación. Por otro lado, uno de los aspectos éticos importantes es garantizar la validez científica para lo cual se utilizará el método científico y las teorías e investigaciones citadas debidamente referenciadas. Asimismo, es super importante tener de antemano el consentimiento informado de los participantes lo cual garantizará que los informantes dieron su autorización de participar de este estudio de manera libre. De la misma manera es importante garantizar el consentimiento informado de la institución garantizando que la institución ha dado su autorización y consentimiento para la realización de la investigación y la toma de datos respectiva.

### III. RESULTADOS

#### 3.2 Estadística inferencial

Para la prueba de hipótesis utilizaremos el método de coeficiente de correlación de rangos de Spearman que es una técnica bivariada no paramétrica (las variables no siguen una distribución normal, las variables son ordinales cualitativas y las muestras son  $\leq 30$ ) empleadas para visualizar la representación de los datos que le permitan al investigador definir alguna similitud entre las variables de estudio. Hay que mencionar que los datos son calculados con un nivel de confianza del 95% (ver Tabla 7).

Tabla 7

*Valores del Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman*

Valores	Interpretación Correlación
De - 0,91 a - 1	Muy alta negativa
De - 0,71 a - 0,90	Alta negativa
De - 0,41 a - 0,70	Moderada negativa
De - 0,21 a - 0,40	Baja negativa
De 0 a - 0,20	Prácticamente nula negativa
De 0 a 0,20	Prácticamente nula positiva
De 0,21 a 0,40	Baja positiva
De 0,41 a 0,70	Moderada positiva
De 0,71 a 0,90	Alta positiva
De 0,91 a 1	Muy alta positiva

Fuente: Bisquerra (2009, p.212).

#### **Objetivo Específico1.**

Determinar la relación que existe entre la dedicación y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 16573 Jaén.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: no existe relación significativa entre la dedicación y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

H<sub>1</sub>: existe relación significativa entre la dedicación y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

Tabla 8

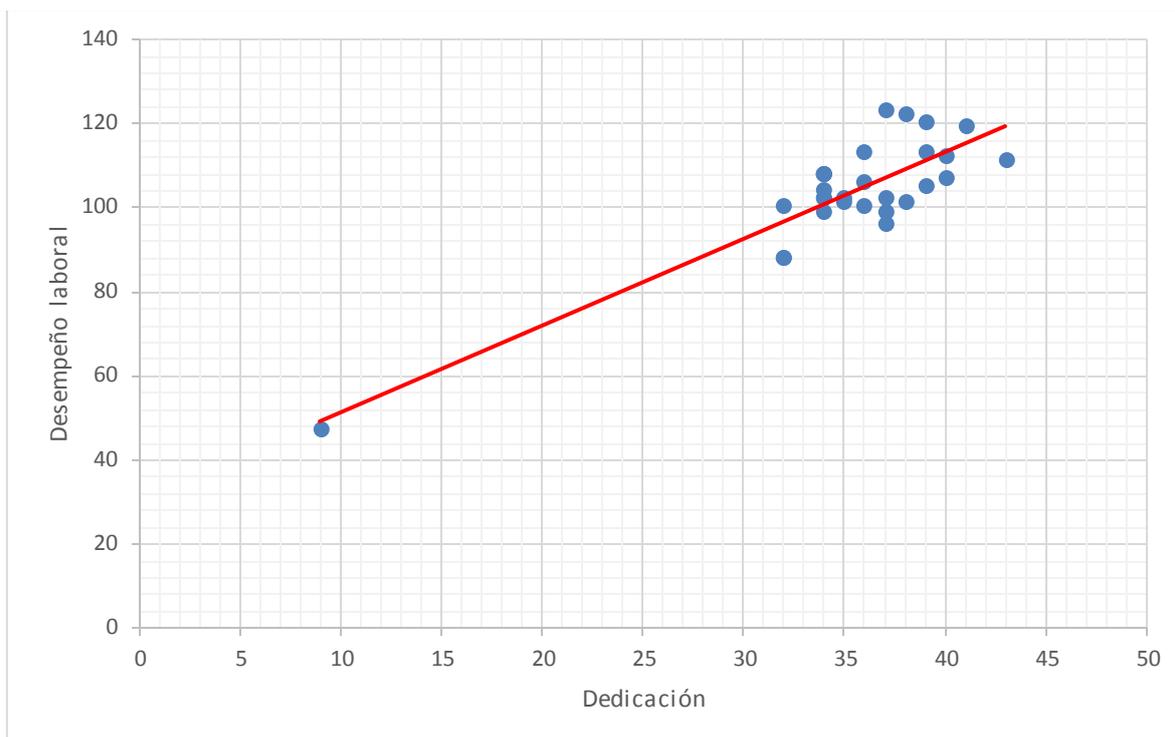
*Coefficiente de Correlación de Rangos de Spearman de la Dedicación y el Desempeño Laboral*

		Dedicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,568** 30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,568** ,001 30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### *Interpretación.*

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.568, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.001, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).



*Figura 1.* Diagrama de dispersión de la correlación de la Dedicación y el Desempeño Laboral.

### *Interpretación.*

Al analizar la Figura 1, se puede visualizar que la relación entre ambas variables es una relación positiva (las variables varían en el mismo sentido) es que decir que cuando se incrementa el valor de la variable dedicación se incrementa el valor de la variable desempeño laboral. Un diagrama de dispersión también nos ayuda a determinar la fuerza de la relación entre ambas variables, es decir que tan cercanos están los puntos de una línea imaginaria que tracemos o que represente la relación entre las variables, en este caso como los puntos están moderadamente cercanos a la recta imaginaria trazada nos indicaría que la relación es moderadamente fuerte, mientras más dispersos estén los puntos implicaría más débil la relación.

### **Objetivo específico 2.**

Determinar la relación que existe entre el recurso y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. 16573 Jaén.

### Hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub>: no existe relación significativa entre recursos y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

H<sub>1</sub>: existe relación significativa entre recursos y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

Tabla 9

*Coefficiente de Correlación de Rangos de Spearman de Recursos y el Desempeño Laboral*

		Recursos	Desempeño laboral
Recursos	Coefficiente de correlación	1,000	,385*
	Sig. (bilateral)	.	,035
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,385*	1,000
	Sig. (bilateral)	,035	.
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### *Interpretación.*

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.385, lo que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión recursos y la variable desempeño laboral. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.035, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

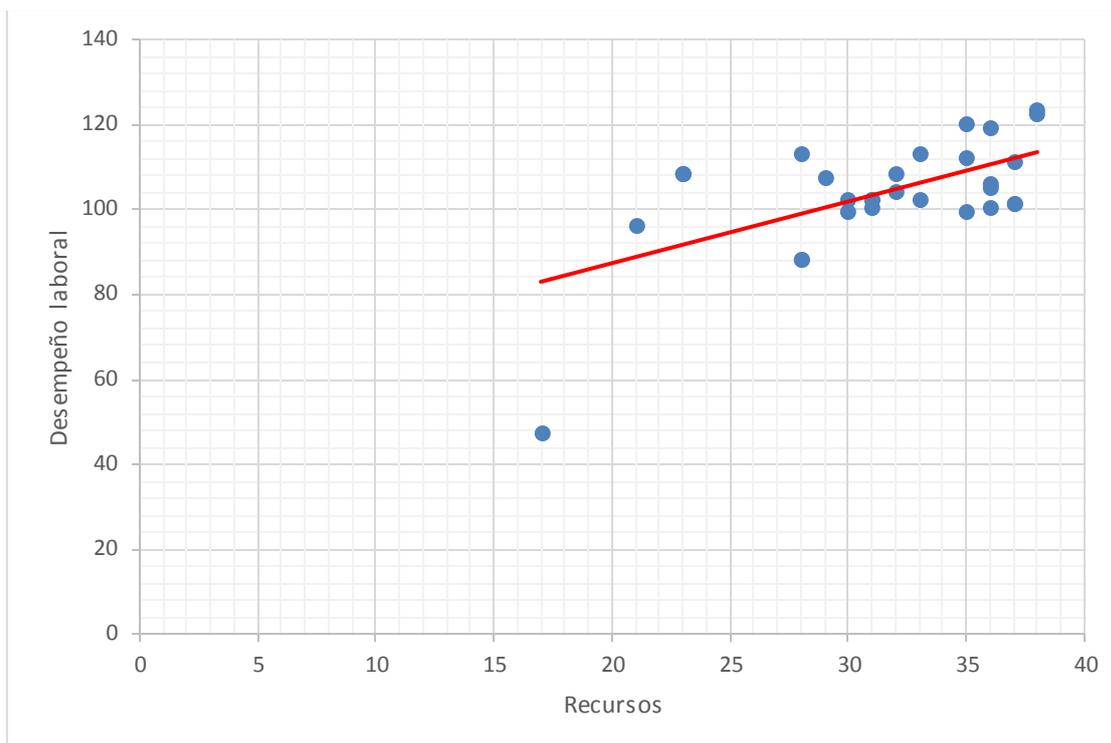


Figura 2. Diagrama de Dispersión de la Correlación de Recursos y Desempeño Laboral.

### *Interpretación.*

Al analizar la Figura 2, se puede visualizar que la relación ambas variables es una relación positiva (las variables varían en el mismo sentido) es que decir que cuando se incrementa el valor de la variable recursos se incrementa el valor de la variable desempeño laboral. Un diagrama de dispersión también nos ayuda a determinar la fuerza de la relación entre ambas variables, es decir que tan cercanos están los puntos de una línea imaginaria que tracemos o que represente la relación entre las variables, en este caso como los puntos están dispersos a la recta imaginaria trazada nos indicaría que la relación es baja o débil, mientras más dispersos estén los puntos implicaría más débil la relación.

**Objetivo específico 3.** Determinar la relación que existe entre la capacidad y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

### **Hipótesis específica 3**

$H_0$ : no existe relación significativa entre capacidad y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

H<sub>1</sub>: existe relación significativa entre capacidad y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

Tabla 10

*Coefficiente de Correlación de Rangos de Spearman de la Capacidad y el Desempeño Laboral*

		Capacidad	Desempeño laboral
Capacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,265
	Sig. (bilateral)	.	,156
	N	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,265	1,000
	Sig. (bilateral)	,156	.
	N	30	30

*Interpretación.*

En la Tabla 10, el coeficiente de correlación calculado es de 0.265, lo que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión capacidad y la variable desempeño laboral. Asimismo, la significancia es de 0.156, valor mayor a 0.05, por lo tanto, no existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que lleva a aceptar la nula (H<sub>0</sub>).

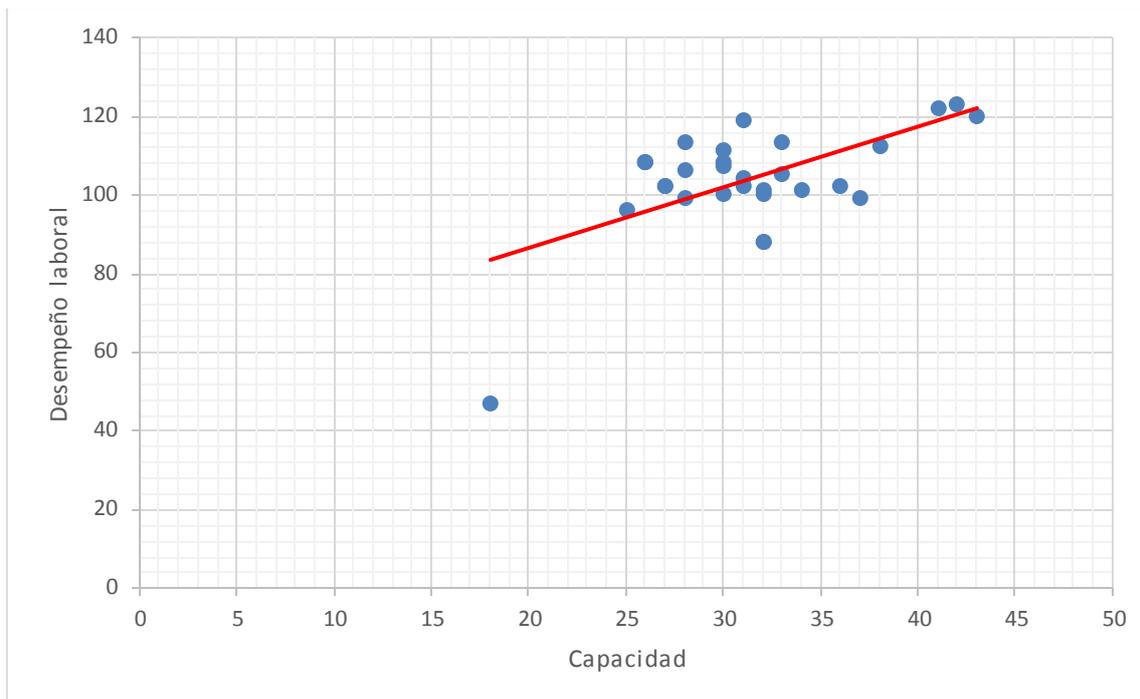


Figura 3. Diagrama de dispersión de la correlación de la Capacidad y Desempeño Laboral.

#### *Interpretación.*

Al analizar la Figura 3, se puede visualizar que la relación ambas variables es una relación positiva (las variables varían en el mismo sentido) es que decir que cuando se incrementa el valor de la variable capacidad se incrementa el valor de la variable desempeño laboral. Un diagrama de dispersión también nos ayuda a determinar la fuerza de la relación entre ambas variables, es decir que tan cercanos están los puntos de una línea imaginaria que tracemos o que represente la relación entre las variables, en este caso como los puntos están dispersos a la recta imaginaria trazada nos indicaría que la relación es baja o débil, mientras más dispersos estén los puntos implicaría más débil la relación.

**Objetivo general.** Determinar la relación entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: no existe relación significativa entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

H<sub>1</sub>: existe relación significativa entre el team building y el desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

Tabla 11

*Coefficiente de Correlación de Rangos de Spearman del Team Building y Desempeño Laboral*

		Team building	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Team building	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,008
		N	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,475**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Interpretación.*

En la Tabla 11, se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.475, por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre el team building y el desempeño laboral. Asimismo, la significancia es de 0.008, valor menor a 0.05, por lo que, existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

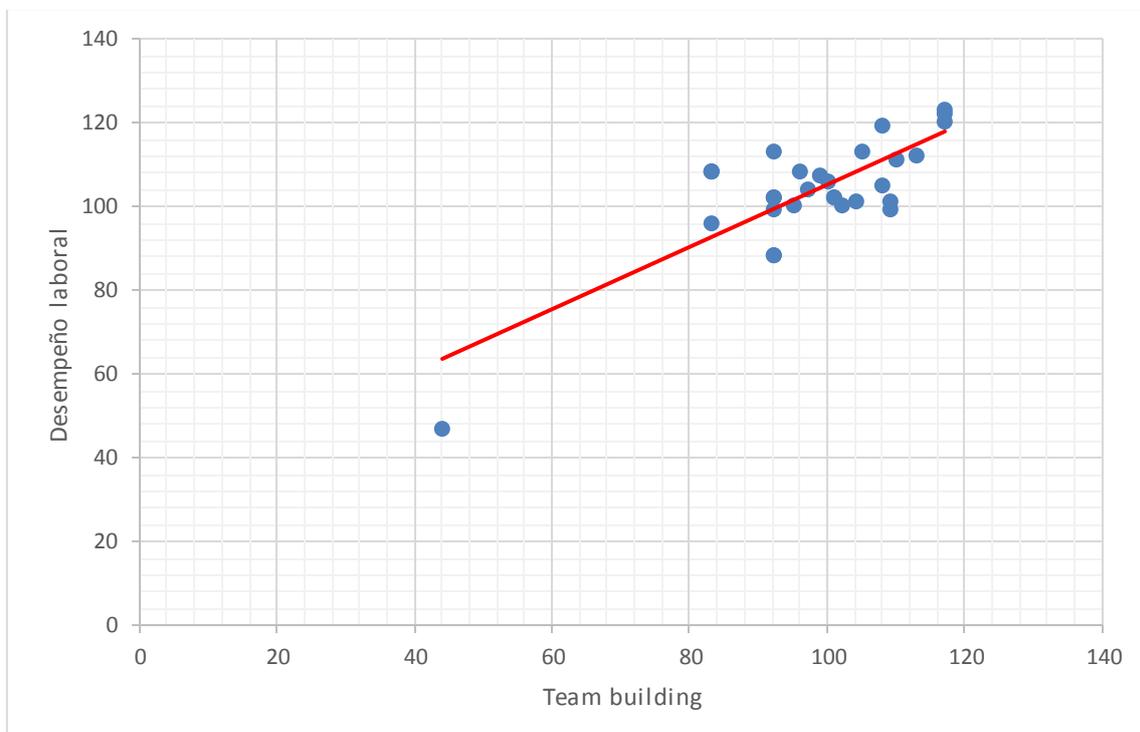


Figura 4. Diagrama de dispersión de la correlación del Team building y Desempeño Laboral.

### *Interpretación.*

Al analizar la Figura 4, se puede visualizar que la relación ambas variables es una relación positiva (las variables varían en el mismo sentido) es que decir que cuando se incrementa el valor de la variable team building se incrementa el valor de la variable desempeño laboral. Un diagrama de dispersión también nos ayuda a determinar la fuerza de la relación entre ambas variables, es decir que tan cercanos están los puntos de una línea imaginaria que tracemos o que represente la relación entre las variables, en este caso como los puntos están medianamente dispersos a la recta imaginaria trazada nos indicaría que la relación es moderada, mientras más dispersos estén los puntos implicaría más débil la relación.

#### IV. DISCUSIÓN

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman de la Dedicación y el Desempeño Laboral calculado es de 0.568, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.001, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre Dedicación y el desempeño laboral. Este primer resultado también se compara con el obtenido por Li, Pérez, Mao y Petrides (2018) quienes mostraron que existe una correlación positiva entre la Inteligencia emocional y el Desempeño laboral, influenciados por la confianza de la organización y la inteligencia emocional de los directores. Asimismo, Campiotti (2016) indicaron que existe una correlación entre el Team Building y las actividades de capacitación experiencial concluyendo que la falta de coordinación para un objetivo compartido en la práctica docente se destaca como una brecha para ser superada en el sistema educativo italiano. Para Díaz (2017) el buen desempeño de los docentes, se sustenta a través de indicadores que buscan ver como es el desenvolvimiento del docente en aula estudiantil, gestionando el espacio y materiales, así mismo la relación e interacción que tienen con los padres de familia y sobre todo la manera en que cumple sus responsabilidades dentro de la institución escolar.

Con este resultado se puede comparar la definición de Dedicación que implica la disposición de los miembros del equipo para participar en el equipo y ver su misión como importante. El grado de entusiasmo y entrega de los miembros del equipo suele depender de factores como la elección del equipo; creer en la importancia del equipo; los miembros del equipo se sienten valorados; reto, emoción y oportunidad; así como el reconocimiento. El ambiente apropiado para el éxito del equipo mejora el rendimiento del equipo, y reduce el comportamiento disfuncional y esto impacta de manera significativa en el desempeño laboral (Fapohunda, 2013).

En el caso del coeficiente de correlación de Rangos de Spearman de Recursos y el Desempeño Laboral se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.385, lo que indica que existe una correlación positiva baja entre Recursos y el Desempeño laboral. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.035, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre Recursos y el Desempeño laboral. Este segundo resultado también se compara con el obtenido por Hasbay y Altındag (2018)

quienes indicaron que el desempeño de los docentes se vio afectado principalmente por factores de gestión, seguidos de medio ambiente y salarios; además, el desempeño de los docentes se ve aumentado al proporcionarles condiciones de trabajo en las que pueden sentirse cómodos y bajo ninguna presión. Por otro lado, Campiotti (2016) planteó que las actividades de Team Building tienen como objetivo compartir cuatro elementos: objetivo, recursos, coordinación y metodología; al combinar estos elementos con un proceso de aprendizaje experiencial, es posible delinear algunas actividades que pueden resultar en un mejor desempeño de los maestros. Asimismo, Hernández y Del Carmen (2016) indicaron que el acompañamiento pedagógico tiene incidencia en el buen desempeño de los profesores. Por otro lado, Steinberg & Sartain (2015) indicaron que la intervención con proyectos de mejora será más exitosa en las escuelas con mayores recursos.

Este resultado se puede comparar con la definición de Recursos donde los miembros del equipo deben sentir que los recursos, las estrategias y el apoyo necesarios para cumplir con la misión establecida están disponibles. Los equipos necesitan acceso a recursos como dinero, tiempo, equipos, tecnología, personas e información para que ellos puedan operar eficazmente. Proporcionar los recursos depende de la confianza de parte de la organización y responsabilidad por parte de los integrantes del equipo (Fapohunda, 2013).

En cuanto al coeficiente de correlación de rangos de Spearman de la Capacidad y el Desempeño Laboral se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.265, lo que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión capacidad y la variable desempeño laboral. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.156, valor mayor a 0.05, por lo tanto, no existe una relación estadísticamente significativa entre capacidad y el desempeño laboral. Este tercer resultado también se compara con el obtenido por Ruiz (2019) indicó que existe una gran tendencia en la utilización del Team building para el buen desarrollo de los trabajadores a través de capacitaciones buscando reforzar la comunicación y cooperación entre ellos. Así mismo en la última Evaluación de Desempeño Docente llama la atención que el docente tiene aún que desarrollar capacidades en cuanto al cumplimiento de horarios, planificación y compromiso (Perueduca, 2017). Por otro lado, Méndez y Bolívar (2017) concluyeron que se debe reforzar la comunicación mediante un adecuado feedback luego de conocer los resultados de la evaluación, teniendo constante socialización con los evaluados. Asimismo, Myint y Aung (2016) indicaron que

las experiencias laborales y la designación laboral son factores relacionados del desempeño laboral de los docentes y que el optimismo / la regulación del estado de ánimo y la expresión / evaluación de la emoción tuvieron una contribución predictiva directa al desempeño laboral de los maestros. De la misma manera, Naqvi, Iqbal y Akhtar (2016) determinaron que la inteligencia emocional de los docentes tenía una fuerte relación con el rendimiento.

Este resultado se puede comparar con la definición de Capacidad que nos indica que, para lograr la efectividad, es necesario que el equipo sienta que los participantes son apropiados y que sus miembros poseen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para abordar los problemas para los cuales se formaron tales equipos o tener acceso a la ayuda necesaria (Fapohunda, 2013).

En el caso del coeficiente de correlación de rangos de Spearman del Team Building y Desempeño Laboral, se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.475, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre el team building y el desempeño laboral. Asimismo, se observa que la significancia es de 0.008, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre el Team building y el Desempeño laboral.

Este último resultado también se compara con el obtenido por Salinas (2018) quien concluyó que el team building está relacionado el clima organizacional. Así mismo, Xie, Chenyang & Hu (2017) concluyeron que existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño del equipo, esto está muy determinado por la calidad en lugar y la frecuencia del trabajo en equipo. Para Bardales (2016) existe de una correlación directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional. Por otro lado, Sánchez y Elvis (2019) concluyeron que existe un porcentaje significativo de docentes con dificultades para trabajar en equipo; surgiendo la necesidad de implementar un programa de habilidades sociales pertinente y funcional, en cuya estructura se proponen talleres relacionados con la asertividad, comunicación y autoestima orientados a transformar el problema objeto de estudio.

Este resultado se puede comparar con la definición de Team building que para Fapohunda (2013) un equipo es un conjunto de individuos que tienen un objetivo en común y el Team Building involucra el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar sus metas, consiste en pasos como aclaración de equipo, metas; identificación de

obstáculos para el logro de objetivos; frente a los retos identificados y permitiendo el logro de los objetivos.

#### IV. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Dedicación y la variable Desempeño Laboral. Asimismo, existe una relación estadísticamente significativa entre la Dedicación y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.
2. Existe una correlación positiva baja entre la dimensión Recursos y la variable Desempeño laboral. Asimismo, existe una relación estadísticamente significativa entre Recursos y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.
3. Existe una correlación positiva baja entre la dimensión Capacidad y la variable Desempeño laboral. Asimismo, no existe una relación estadísticamente significativa entre Capacidad y Desempeño Laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.
4. Existe una correlación positiva moderada entre el Team building y el Desempeño laboral. Asimismo, existe una relación estadísticamente significativa entre el Team building y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén.

#### IV. RECOMENDACIONES

1. Puesto que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la Dedicación y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén, se recomienda impulsar el trabajo en equipo puesto que los docentes se sienten valorados cuando participan en un equipo de trabajo, darles un adecuado seguimiento a estos grupos de trabajo y el apoyo constante para el logro de los objetivos de estos equipos de trabajo. Considerar formar equipos retadores dado que cuando los docentes son escogidos para formar parte de un equipo de trabajo, todos muestran un sueño compartido para el logro de objetivos y cuando la Institución Educativa forma equipos de trabajo, estos equipos generan cambios dentro de ella y la hace más competitiva. La Institución Educativa debe cumplir siempre sus objetivos planteados, puesto genera emociones que se transmiten al resto de los colaboradores, esta es la misma emoción que los docentes sienten cuando participan en un equipo de trabajo.
2. Dado que existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre Recursos y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén, se recomienda a los directivos de la Institución Educativa preocuparse por asignar los recursos necesarios a los equipos de trabajo para el logro de objetivos. Asimismo, asignar los tiempos necesarios para que los equipos de trabajo puedan operar eficazmente, puedan trabajar bien y cumplir la misión encomendada. Priorizar también la asignación de recursos tecnológicos necesarios, así como considerar que con mayores recursos tecnológicos mejores serían los resultados.
3. Puesto que existe una correlación positiva baja y no existe una relación estadísticamente significativa entre Capacidad y Desempeño Laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén, se recomienda capacitar a los equipos de trabajo, para que todos sus integrantes tengan el mismo conocimiento, capacidades y habilidades. Manejar adecuadamente una comunicación efectiva, fomentando el trabajo en equipo para que la institución pueda transmitir con facilidad y eficacia sus estrategias, fortaleciendo la competitividad y buena imagen interna y externa. Así también, resolver los conflictos de manera armoniosa y que el conflicto dentro de la institución sea visto como una oportunidad de mejora.

4. Dado que existe una correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre el Team building y el Desempeño laboral en los profesores de la I.E. 16573 Jaén se recomienda utilizar esta herramienta poderosa como parte de la estrategia de la I.E. 16573 Jaén.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de recursos humanos gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=recursos+humanos+libros&ots=z\\_SXzn17q\\_&sig=IVqf-6WYlol6PbwdgFVLtUwLnMU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jozhbqMukZsC&oi=fnd&pg=PA11&dq=recursos+humanos+libros&ots=z_SXzn17q_&sig=IVqf-6WYlol6PbwdgFVLtUwLnMU#v=onepage&q&f=false)
- Álvarez, C. (2006). *Pedagogía. Un modelo de formación del hombre*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local–Mariscal Cáceres–Juanjuí. Año 2015*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>
- Boland, L., & Carro, F. (2007). *Funciones de la Administración (teoría y práctica) (Primera edición ed.)*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- Bunge, M. (2002). *Epistemología*. Barcelona: Siglo XXI Editores.
- Büyüköze, H. & Özdemir, M. (2017). Examining job satisfaction and teacher performance within affective events theory. *Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 311-325. Recuperado de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/295093>
- Castillo, C. (2003). Resolución de conflictos en la empresa. Obtenido de [http://cladea.org/recursosacademicos/images/Recursos\\_academicos/publications/resoluci%C3%B3n\\_de\\_conflictos\\_de\\_conflictos\\_en\\_las\\_empresas.pdf](http://cladea.org/recursosacademicos/images/Recursos_academicos/publications/resoluci%C3%B3n_de_conflictos_de_conflictos_en_las_empresas.pdf)
- Campiotti, F. (2016). *Team building in teaching. From the teachers' team to the class team*. Cometa Research. Recuperado de <http://cometaresearch.org/educationvet/team-building-in-teaching-from-the-teachers-team-to-the-class-team/>
- Cebacollo, F., & Antonio, J. (2018). *Programa de estrategias de trabajo en equipo para la mejora de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Rosario González Álvarez del distrito de Socabaya, de la Provincia y Región de Arequipa*.
- Cegarra, J. (2012). *La tecnología*. Madrid, España: Diaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=0UccK9bD5gsC&printsec=frontcover&dq=>

tecnologia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewj\_hrKC8vPiAhXxp1kKHa6qDf0Q6AEI  
KDAA#v=onepage&q&f=false

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://arecursoshumanos.wordpress.com/2013/11/05/recompensas-y-castigos/>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén-Cajamarca*. Recuperado de <http://181.224.246.201/handle/UCV/28958>
- Díaz, H. (3 de julio del 2017). *Sobre la evaluación del desempeño docente*. Red peruana de gestores de educación. Recuperado de <http://www.edugestores.pe/sobre-la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-articulo-de-hugo-diaz/>
- Doddi, S. (2015) High-performing teams need flexible leaders. Recuperado de <https://medium.com/@srikardoddi/high-performing-teams-need-flexible-leaders-9243e7ec6e95>
- Fajana, S. (2002) *Human resources management: an introductory*, Labofin and Company, Lagos.
- Fapohunda, M (2013). Towards effective team building in the workplace. *International Journal of Education and Research*. 1(4). Recuperado de <https://ijern.com/images/April-2013/23.pdf>
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración estratégica (Novena edición ed.)*. México: Pearson Educación.
- Galán, M. (2 de febrero de 2010). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.pe/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>
- Garrett, R., & Steinberg, M. (2015). Examining teacher effectiveness using classroom observation scores: Evidence from the randomization of teachers to students. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 37, 224–242. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/242d/4a54398b93267bc1efe274e1b87b3c2c65f1.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España. Obtenido de [http://bida.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/10607/\[Chocolombia\]%20Luis%20G%C3%B3mez%20Mej%C3%ADa,%20David%20Ba](http://bida.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/10607/[Chocolombia]%20Luis%20G%C3%B3mez%20Mej%C3%ADa,%20David%20Ba)

lkin,%20Robert%20Cardy%20-  
%20Gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20(2008,%20Pearson).pdf?  
sequence=1

Hasbay, D., y Altındag, E. (2018). *Factors that affect the performance of teachers working in secondary-level education*. *Academy of Educational Leadership Journal*. 22(1). Recuperado de <https://www.abacademies.org/articles/Factors-that-affect-the-performance-of-teachers-working-in-secondary-level-education-1528-2643-22-1-113.pdf>

Hernández, V., & del Carmen, I. (2016). *Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el Instituto Loyola, ubicado en el departamento y Municipio de Managua, Distrito I, durante el período del año 2015* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1589/>

Herrera, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.

Hwang, Y., Bartlett, B., Greben, M., & Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: a tool to enhance teacher wellbeing and performance. *Teach. Teach. Educ.* 64 26–42. 10.1016/j.tate.2017.01.015. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17301130>

Jaureguiberry, M. (2002). ¿Qué es la capacitación? Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>

Kogan, A., & Hoffer, F. (2005). *El mal dinero ( reflexiones sobre la codicia y la avaricia)* (Primera ed.). Buenos Aires: Biblos.

Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos*. España: Bubok Publishing. Recuperado <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788468633138&li=1&idsource=3001>

Li, M., Pérez, P., Mao, Y., y Petrides, K. (2018). *A multilevel model of teachers' job performance: understanding the effects of trait emotional intelligence, job satisfaction, and organizational trust*. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6283976/>

- López, S., & Verónica, L. (2018). *Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las Mypes del sector educación, rubro instituciones educativas privadas en la urbanización Andrés Araujo Morán-Tumbes, año 2017*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3933>.
- Lovell, K. (1986). *Desarrollo de los conceptos básicos matemáticos y científicos en los niños*. Madrid : Ediciones Morata.
- McDuffee, S. (2019). 6 reasons why leaders choose team building ideas that work. *TeamBonding*. Recuperado de <https://www.teambonding.com/6-reasons-for-team-building/>
- Méndez, T., & Bolívar, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5698>
- Ministerio de Educación (2018). Rúbricas de evaluación docente. Recuperado el 14 de abril de 2018. Disponible en: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-deaula>
- Mondy, & Noe (Edits.). (2005). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UkWaAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=recursos+humanos+libros&ots=YwToW9BKTZ&sig=6JyzHd5M9EIAHIOugiFkYe71ur0#v=onepage&q&f=false>
- Montorzi, G., de Haan, S., & IJsselmuiden, C. (2010). Definición de prioridades en investigación para la salud. Obtenido de [http://www.cohred.org/wp-content/uploads/2011/02/Priority-Setting-Approach\\_ESP\\_2010-.pdf](http://www.cohred.org/wp-content/uploads/2011/02/Priority-Setting-Approach_ESP_2010-.pdf)
- Myint, A., & Aung, A. (2016). The relationship between emotional intelligence and job performance of myanmar school teachers. *ASTEN J. Teach. Educ.* 1 1–16. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/310672228\\_The\\_Relationship\\_Between\\_Emotional\\_Intelligence\\_and\\_Job\\_Performance\\_of\\_Myanmar\\_School\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/310672228_The_Relationship_Between_Emotional_Intelligence_and_Job_Performance_of_Myanmar_School_Teachers)
- Naqvi, I., Iqbal, M., & Akhtar, S. (2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bull. Educ. Res.* 38 209–224. Recuperado de [http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/14\\_Imtiaz,%20Iqbal%20&%20Akhtar\\_v38\\_1\\_2016.pdf](http://pu.edu.pk/images/journal/ier/PDF-FILES/14_Imtiaz,%20Iqbal%20&%20Akhtar_v38_1_2016.pdf)

- Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez. (2013). *Metodología de la Investigación Científica Y Elaboración de Tesis*. Perú: Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ogbonnaya, C. (2019). *When teamwork is good for employees — and when it isn't*. Recuperado de <https://hbr.org/2019/08/when-teamwork-is-good-for-employees-and-when-it-isnt>
- Ortiz, O. (2001). *El dinero, la teoría, la política y las instituciones*. Campus central de la UNAM, México: Facultad de Economía. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3jEFjaHPM8MC&printsec=frontcover&dq=Dinero&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjiq4eG2fPiAhVsuVvKkHYFoBVcQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Dinero&f=false>
- Peru.com. (13 de octubre del 2015). *Esta es la innovadora técnica para fomentar el team building*. Peru.com. Recuperado de <https://peru.com/deportes/deportes/esta-innovadora-tecnica-fomentar-team-building-noticia-409234>
- Perueduca. (2017). *Evaluación Ordinaria de Desempeño Docente (EDD) 2017 - Tramo I. Resultados de la región Lambayeque*. Perueduca.com. Recuperado de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753004Resultados-de-la-regi%C3%B3n-Lambayeque.pdf>
- Posner, G. (2003). *Análisis del currículo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Quintana, R. (2019). *Plan de estrategias en comunicación asertiva para mejorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. N° 16020, del Distrito de Jaén, Provincia Jaén – 2019*. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5858>
- Reyes, A. (2004). *Administración moderna*. México: Editorial Limusa.
- Ruiz, A. (5 de enero del 2019). *Estas son las cinco grandes tendencias de recursos humanos para el 2019*. La industria. Recuperado de <http://laindustria.pe/nota/4070-estas-son-las-cinco-grandes-tendencias-de-recursos-humanos-para-el-2019>
- Ruiz, U., & Guzmán, J. (2007). *Dirección empresarial asistida. Cómo alinear estratégicamente su organización* (Primera edición ed.). Madrid, España: Editorial Visión Libros.
- Sánchez, B., & Elvis, A. (2019). *Programa de habilidades sociales para mejorar el trabajo en equipo de los docentes del nivel de educación secundaria de la*

- Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de la Torre de la Provincia de Jaén.*  
Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3756>
- Salinas, A., & Galán, J. (2018). *Propuesta de desarrollo personal en trabajo en equipo con docentes de la Unidad Educativa Borja* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay - Ecuador). Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8632>
- Serrano, K. (2009). *Conceptos fundamentales en la planificación estratégica de las relaciones públicas*. Barcelona: UOC.
- Scott, S. (2014). Metas "smart" en palabras simples. Babelcube Inc
- Steinberg, M., & Garrett, R. (2016). Classroom composition and measured teacher performance. What do teacher observation scores really measure? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(2), 293-317. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0162373715616249>
- Steinberg, M., & Sartain, L. (2015). Does teacher evaluation improve school performance? Experimental evidence from Chicago's Excellence in Teaching Project. *Education Finance and Policy*, 10, 535-572. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1077268>
- Torán, F. (2012). *El tiempo en tus manos*. Valencia, España: Grupo Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=gb34AgAAQBAJ&pg=PT12&dq=definici%C3%B3n+de+tiempo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjmq6r84fPiAhVw1lkKHSb-Cb0Q6AEIMjAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20tiempo&f=false>
- Vela, A. (2003). *El formador en la empresa*. Valencia: ESIC EDITORIAL.
- Villagrán, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Xie, Y., Zhang, C., & Hu, Y. (2017). *Does team building support the creation of high-performing teams? A perceptual study of the effectiveness of team building*. (tesis de maestría). Lund University, Caroline. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/4c7c/530b6dbac5df75cf994a14993e793e678d71.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Team Building	Fapohunda (2013) un equipo es un grupo de personas que trabajan por un objetivo común y el Team Building involucra el proceso de permitir al grupo de personas alcanzar sus metas, consiste en pasos como aclaración de equipo, metas; identificación de obstáculos para el logro de objetivos; frente a los retos identificados y permitiendo el logro de los objetivos.	El instrumento de investigación es el cuestionario que consta con 27 ítems para medir las siguientes dimensiones de la variable Team building como son: claridad de las expectativas y objetivos, perspectiva y capacidad	Dedicación	Valoración	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se siente valorado cuando participa de un equipo de trabajo?</li> <li>2. ¿Cuándo se forman equipos de trabajo los directivos le dan seguimiento y la valoración respectiva?</li> <li>3. ¿Considera que el apoyo es importante para el logro de los objetivos del equipo de trabajo?</li> </ol>	Ordinal
				Reto	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ¿Cuándo se forma un equipo de trabajo y usted es escogido para formar parte de él, usted lo considera como algo retador?</li> <li>5. ¿Cuándo se establecen equipos de trabajo, el sueño y la dirección del equipo se presentan de tal manera que otras personas las quieran compartir y seguir?</li> <li>6. ¿Considera que participar de un equipo de trabajo genera un cambio potente dentro de la empresa y la hace más competitiva?</li> </ol>	
				Emoción	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿Cuándo se cumplen los objetivos planteados por grupos de trabajo existe una emoción que se trasmite al</li> </ol>	

		resto de sus compañeros?
		8. ¿A nivel personal le emociona cuando le designan a participar en un equipo de trabajo?
		9. ¿A sus compañeros les emociona participar en equipos de trabajo?
Recursos	Dinero	10. ¿Siente que los recursos monetarios para cumplir con la misión del equipo de trabajo están disponibles?
		11. ¿Considera que con mayores recursos financieros mayores serían los logros del equipo de trabajo?
		12. ¿Los directivos se preocupan constantemente de los recursos financieros para el logro del objetivo del equipo de trabajo?
		13. ¿Los equipos tienen acceso a recursos como tiempo para que puedan operar eficazmente?
	Tiempo	14. ¿Los directivos asignan tiempos razonables para que los equipos de trabajo puedan trabajar con tranquilidad?
		15. ¿Usted participa en la determinación de los tiempos que tomará cumplir la misión del equipo de trabajo?
		16. ¿Cuándo forma un equipo de trabajo se le asigna los recursos tecnológicos necesarios?
	Tecnología	17. ¿Considera que con mayores recursos tecnológicos mejores serían los resultados del equipo de trabajo?

		18. ¿Se pierde mucho tiempo por no contar con los recursos tecnológicos?
	Capacitación	19. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen los mismos conocimientos? 20. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen las mismas habilidades? 21. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen las mismas capacidades?
Capacidad	Comunicación efectiva	22. ¿La comunicación dentro de los equipos de trabajo es efectiva? 23. ¿Los equipos de trabajo desarrollan nuevas formas de comunicación? 24. ¿La comunicación dentro de los equipos de trabajo fomenta el trabajo de equipo?
	Resolución de conflictos.	25. ¿El equipo de trabajo donde usted ha participado resuelve sus conflictos de manera armoniosa? 26. ¿El líder del equipo de trabajo siempre busca que todos los conflictos sean resueltos? 27. ¿El conflicto es visto como una oportunidad de mejora?

FUENTE: *Elaboración propia.*

## Anexo 2. Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Desempeño Laboral	El Desempeño Laboral, “Viene a ser la forma como es que las personas efectúan su trabajo a una actividad que les fue encomendada. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas y por ende de la organización. Un adecuado desempeño aumenta las posibilidades de alcanzar el éxito organizacional”. (Chiavenato, 2009 p.12)	El instrumento de investigación es el cuestionario que consta con 27 ítems para medir las siguientes dimensiones de la variable Desempeño Laboral como son: Evaluación del progreso de los aprendizajes, Propiciar un ambiente de respeto y proximidad; y La regulación positiva del comportamiento estudiantil.	Evaluación del progreso de los aprendizajes	Monitorea el proceso de aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿El monitoreo del proceso de aprendizaje afectan al desempeño laboral?</li> <li>2. ¿El aprendizaje se toma en cuenta para el progreso de la organización?</li> <li>3. ¿Se identifica con el progreso del aprendizaje?</li> </ol>	Ordinal
				Conoce el tema	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ¿Es importante conocer los temas para la evaluación del aprendizaje?</li> <li>5. ¿Existe algún mecanismo para el conocimiento de los temas?</li> <li>6. ¿El conocer los temas ayuda al progreso del aprendizaje?</li> </ol>	
				Retroalimenta la clase	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿Considera usted que la retroalimentación es importante para el aprendizaje?</li> <li>8. ¿Existe algún mecanismo que valore la retroalimentación para el progreso del aprendizaje?</li> <li>9. ¿La retroalimentación de una clase es importante para el desempeño laboral?</li> </ol>	
				Respeto	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. ¿Los Docentes se hacen respetar frente a sus alumnos?</li> <li>11. ¿Normalmente los docentes no respetan a los alumnos?</li> <li>12. ¿En la organización existe un</li> </ol>	

		ambiente de respeto?
	Cordialidad y calidez	<p>13. ¿Los docentes son cordiales con sus alumnos y colegas?</p> <p>14. ¿La organización promueve que sus docentes y alumnos se relacionen de manera cordial y cálida?</p> <p>15. ¿El desempeño laboral mejorara practicando la cordialidad y calidez?</p>
	Incentivar la higiene y el orden	<p>16. ¿La organización incentiva al buen cuidado de la limpieza en el aula?</p> <p>17. ¿Los ambientes de la organización son adecuados para el desenvolvimiento del trabajo?</p> <p>18. ¿Crees que el orden es importante en el desempeño laboral?</p>
La regulación positiva del comportamiento estudiantil	Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo	<p>19. ¿Cuándo un alumno demuestra un lenguaje inapropiado lo aconseja y trata de que entienda que no lo debe volver hacer?</p> <p>20. ¿Ante una conducta negativa en clase convoca a los padres de familia para encontrar la mejor solución?</p> <p>21. ¿Usa estrategias modernas para controlar el comportamiento negativo de los estudiantes?</p>
	Previene y controlan el comportamiento	<p>22. ¿Crees que es importante controlar el comportamiento para el desempeño laboral?</p> <p>23. ¿Prevenir el comportamiento ayudara a mejorar el desempeño laboral?</p> <p>24. ¿El comportamiento regula el desempeño laboral?</p>
	Propicia la comunicación	<p>25. ¿La comunicación es asertiva en todo momento?</p>

---

asertiva.

26. ¿Crees que el comportamiento positivo permite la buena comunicación?

27. ¿La regulación del comportamiento propicia la comunicación efectiva?

---

*FUENTE: Elaboración propia.*

### Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de organizaciones
AUTOR(ES):	Leyva Rodas, Segundo Germán; Pérez Fernández, Carlos César

PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TÉCNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos						
¿Cuál es la relación entre el team building y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén?	Determinar la relación entre el team building y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén	(1) Diagnosticar el nivel de percepción del tema building de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. (2) Diagnosticar el nivel de percepción del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. (3) Determinar la relación que existe entre la dedicación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén. (4) Determinar la relación que existe entre el recurso y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa	Existe relación significativa entre el team building y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.	Team Building	Dedicación.  Recursos.  Capacidad	30 trabajadores	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque: cuantitativa</li> </ul> Tipo: correlacional Diseño: descriptivo

			<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>
16573 Jaén. (5) Determinar la relación que existe entre la capacidad y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén		Evaluación del progreso de los aprendizajes			Las medidas estadísticas a utilizar:
	Desempeño laboral	Propiciar un ambiente de respeto y proximidad			-Frecuencia relativa,
		La regulación positiva del comportamiento estudiantil	30 trabajadores	Cuestionario	-Media aritmética, -Desviación estándar -Coeficiente de variabilidad.

*FUENTE: Elaboración propia.*

## Anexo 4. Cuestionario de team building

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

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

*Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.*

N°	Ítems	Totalmen- te en desacuer- do	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuer- do	De acuerdo	Totalmen- te de acuerdo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>1. Dedicación</b>						
<i>1.1. Valoración</i>						
1.	¿Se siente valorado cuando participa de un equipo de trabajo?					
2.	¿Cuándo se forman equipos de trabajo los directivos le dan seguimiento y la valoración respectiva?					
3.	¿Considera que el apoyo es importante para el logro de los objetivos del equipo de trabajo?					
<i>1.2. Reto</i>						
4.	¿Cuándo se forma un equipo de trabajo y usted es escogido para formar parte de él, usted lo considera como algo retador?					
5.	¿Cuándo se establecen equipos de trabajo, el sueño y la dirección del equipo se presentan de tal manera que otras personas las quieran compartir y seguir?					
6.	¿Considera que participar de un equipo de trabajo genera un cambio potente dentro de la empresa y la hace más competitiva?					
<i>1.3. Emoción</i>						
7.	¿Cuándo se cumplen los objetivos planteados por grupos de trabajo existe una emoción que se trasmite al resto de sus compañeros?					
8.	¿A nivel personal le emociona cuando le designan a participar en un equipo de trabajo?					
9.	¿A sus compañeros les emociona participar en equipos de trabajo?					

---

## **2. Recursos**

---

### ***2.1. Dinero***

---

10. ¿Siente que los recursos monetarios para cumplir con la misión del equipo de trabajo están disponibles?
11. ¿Considera que con mayores recursos financieros mayores serían los logros del equipo de trabajo?
12. ¿Los directivos se preocupan constantemente de los recursos financieros para el logro del objetivo del equipo de trabajo?
- 

### ***2.2. Tiempo***

---

13. ¿Los equipos tienen acceso a recursos como tiempo para que puedan operar eficazmente?
14. ¿Los directivos asignan tiempos razonables para que los equipos de trabajo puedan trabajar con tranquilidad?
15. ¿Usted participa en la determinación de los tiempos que tomará cumplir la misión del equipo de trabajo?
- 

### ***2.3. Tecnología***

---

16. ¿Cuándo forma un equipo de trabajo se le asigna los recursos tecnológicos necesarios?
17. ¿Considera que con mayores recursos tecnológicos mejores serían los resultados del equipo de trabajo?
18. ¿Se pierde mucho tiempo por no contar con los recursos tecnológicos?
- 

## **3. Capacidad**

---

### ***3.1. Capacitación***

---

19. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen los mismos conocimientos?
20. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen las mismas habilidades?
21. ¿Considera que los miembros en los equipos de trabajo que se forman tienen las mismas capacidades?
- 

### ***3.2. Comunicación efectiva***

---

22. ¿La comunicación dentro de los equipos de trabajo es efectiva?
23. ¿Los equipos de trabajo desarrollan nuevas formas de comunicación?
24. ¿La comunicación dentro de los equipos de trabajo fomenta el trabajo de equipo?
- 

### ***3.3. Resolución de conflictos.***

---

25. ¿El equipo de trabajo donde usted ha participado resuelve sus conflictos de manera armoniosa?
26. ¿El líder del equipo de trabajo siempre busca que todos los conflictos sean resueltos?
27. ¿El conflicto es visto como una oportunidad de mejora?
- 

FUENTE: *Elaboración propia.*

## Anexo 5. Cuestionario de desempeño laboral

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

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

*Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.*

N°	Ítems	Totalmen- te en desacuer- do	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuer- do	De acuerdo	Totalmen- te de acuerdo
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>1. Evaluación del progreso de los aprendizajes</b>						
<i>1.1. Monitorea el proceso de aprendizaje</i>						
1.	¿El monitoreo del proceso de aprendizaje afectan al desempeño laboral?					
2.	¿El aprendizaje se toma en cuenta para el progreso de la organización?					
3.	¿Se identifica con el progreso del aprendizaje?					
<i>1.2. Conoce el tema</i>						
4.	¿Es importante conocer los temas para la evaluación del aprendizaje?					
5.	¿Existe algún mecanismo para el conocimiento de los temas?					
6.	¿El conocer los temas ayuda al progreso del aprendizaje?					
<i>1.3. Retroalimenta la clase</i>						
7.	¿Considera usted que la retroalimentación es importante para el aprendizaje?					
8.	¿Existe algún mecanismo que valore la retroalimentación para el progreso del aprendizaje?					
9.	¿La retroalimentación de una clase es importante para el desempeño laboral?					

---

## **2. Propiciar un ambiente de respeto y proximidad**

---

### ***2.1. Respeto***

---

10. ¿Los Docentes se hacen respetar frente a sus alumnos?
- 
11. ¿Normalmente los docentes no respetan a los alumnos?
- 
12. ¿En la organización existe un ambiente de respeto?
- 

### ***2.2. Cordialidad y calidez***

---

13. ¿Los Docentes son cordiales con sus alumnos y colegas?
- 
14. ¿La organización promueve que sus docentes y alumnos se relacionen de manera cordial y cálida?
- 
15. ¿El desempeño laboral mejorara practicando la cordialidad y calidez?
- 

### ***2.3. Incentivar la higiene y el orden***

---

16. ¿La organización incentiva al buen cuidado de la limpieza en el aula?
- 
17. ¿Los ambientes de la organización son adecuados para el desenvolvimiento del trabajo?
- 
18. ¿Crees que el orden es importante en el desempeño laboral?
- 

## **3. La regulación positiva del comportamiento estudiantil**

---

### ***3.1. Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo***

---

19. ¿Cuándo un alumno demuestra un lenguaje inapropiado lo aconseja y trata de que entienda que no lo debe volver hacer?
- 
20. ¿Ante una conducta negativa en clase convoca a los padres de familia para encontrar la mejor solución?
- 
21. ¿Usa estrategias modernas para controlar el comportamiento negativo de los estudiantes?
- 

### ***3.2. Previene y controlan el comportamiento***

---

22. ¿Crees que es importante controlar el comportamiento para el desempeño laboral?
- 
23. ¿Prevenir el comportamiento ayudara a mejorar el desempeño laboral?
- 
24. ¿El comportamiento regula el desempeño laboral?
- 

### ***3.3. Propicia la comunicación asertiva.***

---

25. ¿La comunicación es asertiva en todo momento?
- 
26. ¿Crees que el comportamiento positivo permite la buena comunicación?
- 
27. ¿La regulación del comportamiento propicia la comunicación efectiva?
- 

FUENTE: *Elaboración propia.*

## Anexo 6. Guía de entrevista del team building

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja en cuanto a la formación de equipos. Para ello se le pide responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe.

Fecha:.....

Dirigido a:.....

Dimensión	Indicador	Ítem
Dedicación	Valoración	1. ¿Cuándo forma grupos de trabajo en su institución educativa les hace sentir lo importante que son? ¿De qué manera?
	Reto	2. ¿Cuándo forma grupos de trabajo les asigna un reto que es logable? ¿De qué manera hace esto?
	Emoción	3. ¿En los grupos de trabajo que ha logrado los docentes demuestran emoción de ser considerados en estos grupos? ¿Cómo lo demuestran?
Recursos	Dinero	4. ¿La institución educativa que usted dirige siempre asigna los recursos necesarios para que los equipos logren sus objetivos? ¿Se realiza un presupuesto del dinero que va a necesitar el grupo?
	Tiempo	5. ¿Los tiempos y plazos que usted como director asigna a los grupos son razonables? ¿Cuál es su metodología para asignar estos tiempos?
	Tecnología	6. ¿Los docentes tienen acceso a herramientas tecnológicas para utilizarlas en el logro de los objetivos del grupo de trabajo formado? ¿Usted se preocupa porque todos tengan el acceso necesario?
Capacidad	Capacitación	7. ¿Si observa que algún miembro de algún equipo necesita reforzar sus habilidades o capacitación programa las capacitaciones respectivas? ¿cómo hace esto?
	Comunicación efectiva	8. ¿Promueve la comunicación efectiva dentro de los equipos de trabajo? ¿Cómo realiza esto?
	Resolución de conflictos.	9. ¿Cuándo sucede un conflicto dentro de algún equipo de trabajo cómo lo ha solucionado? ¿Qué estrategia emplea?

## Anexo 7. Guía de entrevista del desempeño laboral

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja en cuanto a la formación de equipos. Para ello se le pide responder con la mayor sinceridad posible a cada una de ellas, de acuerdo a como piense o actúe.

Fecha:.....

Dirigido a:.....

Dimensión	Indicador	Ítem
Evaluación del progreso de los aprendizajes	Monitorea el proceso de aprendizaje	1. ¿Los docentes monitorean el proceso de aprendizaje? ¿Cómo lo hacen?
	Conoce el tema	2. ¿Los docentes conocen de los temas que imparten en clase? ¿Existe algún mecanismo para saberlo?
	Retroalimenta la clase	3. ¿Los docentes realizan la retroalimentación de una clase para garantizar el progreso del aprendizaje? ¿Cómo lo realizan?
Propiciar un ambiente de respeto y proximidad	Respeto	4. ¿En la organización existe un ambiente de respeto entre docentes y alumnos? ¿Cómo se promueve este valor?
	Cordialidad y calidez	5. ¿La organización promueve que sus docentes y alumnos se relacionen de manera cordial y cálida? ¿De qué manera?
	Incentivar la higiene y el orden	6. ¿La organización incentiva al buen cuidado de la limpieza y el orden en el aula? ¿Cómo se realiza esto?
La regulación positiva del comportamiento o estudiantil	Maneja con ecuanimidad el comportamiento negativo	7. ¿Cuándo un alumno demuestra un comportamiento inapropiado, cómo actúa el docente y los directivos?
	Previenen y controlan el comportamiento	8. ¿Cómo controlan y previenen el comportamiento de los estudiantes? ¿Qué estrategias usan?
	Propicia la comunicación asertiva.	9. ¿La comunicación es asertiva en todo momento en la institución? ¿Explique?

## Anexo 8. Ficha de validación del instrumento cuestionario de team building

**Anexo 8. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE TEAM BUILDING**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:  
Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):  
Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Bajo 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	90
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					85
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN 91.0

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
..... SI ES CORRECTO APLICAR EL .....  
..... CUESTIONARIO DE TEAM BUILDING .....

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: EBER UJERA SAUCEDO PEREZONI 23991535

Grado académico:  MUNICIPALIDAD DISTRICTAL SAN JOSÉ DEL ALTO ..... Centro de trabajo: MUNICIPALIDAD SAN JOSÉ DEL ALTO

Firma:  ..... Fecha: 19-06-2019

**Anexo 8. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE TEAM BUILDING**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán

Pérez Fernández, Carlos César

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					85
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					87
Organización	Existe una organización lógica					92
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					88
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					94
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					91

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aceptable aplicar el cuestionario de Team Building.*

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: *Carlos Carranza Lozada* ..... DNI: *40703754*

Grado académico: *Magister* ..... Centro de trabajo: *I.E. N° 16573*

Firma: *[Firma]* ..... Fecha: *19 de junio del 2019*

**Anexo 8. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE TEAM BUILDING**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					92
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					88
Organización	Existe una organización lógica					93
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					89
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					91

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91.2

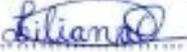
3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SI ES APLICABLE EL CUESTIONARIO.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: LILIANA JANETTE OLAYA BRACO DNI 40923524

Grado académico: MAESTRO Centro de trabajo: I.E. 17514

Firma:  Fecha: 19-06-2019

## Anexo 9. Ficha de validación del instrumento guía de entrevista de team building

**Anexo 9. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
GUIA DE ENTREVISTA DE TEAM BUILDING**

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:  
Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):  
Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					85
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					85
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90.0

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES CORRECTO SU APLICACIÓN.

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: EBER ULISES SAUCEDO PÉREZ DNI 27995535

Grado académico:  MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JOSÉ DEL ALTO Centro de trabajo: MUNICIPALIDAD SAN JOSÉ DEL ALTO

Firma:  Mp. Eber Ulises Saucedo Pérez Fecha: 19-06-2019

**Anexo 9. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
 GUIA DE ENTREVISTA DE TEAM BUILDING**

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán

Pérez Fernández, Carlos César

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					91
Objetividad	Está expresado en conductas observables					87
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					94
Organización	Existe una organización lógica					85
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					96
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					85
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					93
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					92

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90.3

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
*Es factible aplicar la guía de entrevista*  
 .....

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: *Carlos Carranza Lozada* DNI: *40703754*

Grado académico: *Magister* Centro de trabajo: *I.E. N° 16573*

Firma: *[Firma manuscrita]* Fecha: *19 de junio del 2019*

**Anexo 9. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
 GUIA DE ENTREVISTA DE TEAM BUILDING**

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
 Pérez Fernández, Carlos César

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					92
Organización	Existe una organización lógica					93
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					93
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91.2

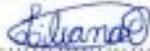
7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... SI ES ADECUADA LA GUIA DE .....  
 ..... ENTREVISTA .....

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: LILIANA JANETTE OLAYA DRAGO DNI 40923524

Grado académico: MAGÍSTER ..... Centro de trabajo: I.E. 12514

Firma:  ..... Fecha: 19-06-2019

## Anexo 10. Ficha de validación del instrumento cuestionario de desempeño laboral

**Anexo 10. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					93
Objetividad	Está expresado en conductas observables					92
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					87
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					89
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					91

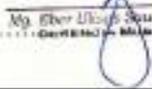
PROMEDIO DE VALORACIÓN 90.7

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL CUESTIONARIO ES ADECUADO  
SU APLICACIÓN.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: EBER ULISES SAUCEDO PÉREZ DNI: 27995535

Grado académico:  MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN JOSÉ DEL ALTO Centro de trabajo: MUNICIPALIDAD SAN JOSÉ DEL ALTO

Firma:  Mp. Eber Ulises Saucedo Pérez Fecha: 19-06-2019

**Anexo 10. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**1. DATOS GENERALES:**

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					89
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					92
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					86
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					91
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					84
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					91

PROMEDIO DE VALORACIÓN

89.7

**3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
*Es pertinente aplicar el cuestionario de Desempeño Laboral.*  
.....

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: *Carlos Carranza Lozada* .....DNI *40703754* .....

Grado académico: *Magister* ..... Centro de trabajo: *I.E. N° 16573* .....

Firma: *[Firma]* ..... Fecha: *19 de junio del 2019* .....

**Anexo 10. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

1.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					87
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					93
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					93
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					89
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					94

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91.10

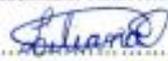
3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SI ES APLICABLE EL CUESTIONARIO.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: LIUANA JANETTE OLAYA BRACODNI 40923524

Grado académico: MAQÍSTER Centro de trabajo: I.E. 17514

Firma:  Fecha: 19-06-2019

**Anexo 11. Ficha de validación del instrumento guía de entrevista de desempeño laboral**

**Anexo 11. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
GUIA DE ENTREVISTA DE DESEMPEÑO LABORAL**

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
Pérez Fernández, Carlos César

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					89
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					89
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					91
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90.4

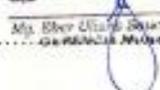
7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ES CORRECTO SU APLICACIÓN.

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: EBER UISES SAUCEDO PÉREZ ..... 27 99 5535

Grado académico:  ..... Centro de trabajo: MUNICIPALIDAD SAN JOSE DEL ALTO

Firma:  ..... Fecha: 19-06-2019

**Anexo 11. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
 GUÍA DE ENTREVISTA DE DESEMPEÑO LABORAL**

**5. DATOS GENERALES:**

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
 Pérez Fernández, Carlos César

**6. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					91
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					94
Organización	Existe una organización lógica					88
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					87
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					86
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					94

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90.2

**7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

*Es correcto aplicar la Guía -  
 de entrevista de Desempeño Laboral.*

**8. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: *Carlos Carranza Lozada* DNI: *40703754*

Grado académico: *Magister* Centro de trabajo: *I.E. N° 16573*

Firma: *[Firma]* Fecha: *19 de junio del 2019*

**Anexo 11. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
 GUIA DE ENTREVISTA DE DESEMPEÑO LABORAL.**

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Team Building y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

5.2 Investigador (a) (es):

Leyva Rodas, Segundo Germán  
 Pérez Fernández, Carlos César

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					89
Objetividad	Está expresado en conductas observables					93
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					93
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					85
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					92
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90.6

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... SI ES ADECUADO LA GUIA DE  
 ENTREVISTA .....

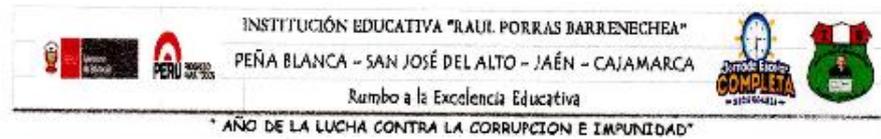
8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: LILIANA JANETTE OLAYA BRACODNI 40923524

Grado académico: MAGÍSTER Centro de trabajo: I.E. 17514

Firma:  Fecha: 19-06-2019

**Anexo 12. Carta aceptación de realización de proyecto de investigación.**



*EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL N° 16573 "RAUL PORRAS BARRENECHEA" DE PEÑA BLANCA, SAN JOSE DEL ALTO, JAEN, CAJAMARCA, EN BASE A LA SOLICITUD, EXPIDE LA PRESENTE:*

**Autorizo**

*Al Señor, LEYVA RODAS SEGUNDO GERMAN, identificado con DNI N° 44352370 y PEREZ FERNANDEZ CARLOS CESAR, identificado con DNI N° 41074161, para realizar el trabajo de Investigación Científica sobre "Team Building y Desempeño Laboral de la I.E 16573".*

**Motivo de la salida:** Realizar investigación científica.

**Lugar:** I.E 16573 "RAUL PORRAS BARRENECHEA"

*Se le expide la presente, para cualquier caso de la I.E. y asuntos correspondientes.*

*Peña Blanca, 18 de junio del 2019*

  
*Prof. Servando Perez Diaz.*  
**DIRECTOR**

### Anexo 13. Cronograma de actividades

Actividades	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del proyecto																																				
Plan de investigación																																				
Marco teórico																																				
Marco metodológico																																				
Marco administrativo																																				
Referencias bibliográficas																																				
2. Presentación del proyecto																																				
Revisión completa informe por asesor																																				
Levantamiento de observaciones																																				
3. Aprobación del proyecto																																				
4. Desarrollo del proyecto																																				
Aplicación de metodología e instrumentos																																				
Tabulación de datos																																				
Desarrollo de la propuesta																																				
Discusión																																				
Conclusiones y recomendaciones																																				
5. Presentación de informe final																																				
Primera revisión del jurado																																				
Levantamiento de observaciones																																				
6. Aprobación del informe final																																				
7. Sustentación del informe final																																				

Fuente: *Elaboración propia.*

## Anexo 14. Presupuesto

Tabla 12

### *Presupuesto Total*

Recursos humanos	Cantidad	Valor S/.	Total S/.
Soporte Técnico (Gastos por los servicios de personas naturales y jurídicas para soporte técnico)	1	S/ 800.00	S/ 800.00
Subtotal			S/ 800.00
Servicios	Cantidad	Valor S/.	Total S/.
Servicio de publicidad, impresiones, difusión e imagen institucional (gastos servicios impresión, encuadernación y empastado y otros gastos menudos de rápida cancelación)	300	0.50	S/ 150.00
Otros gastos viajes domésticos (otros gastos de viajes domésticos no especificados en las partidas anteriores, como movilidad local, etc.)	16	S/ 200	S/ 3,200.00
Subtotal			S/ 3,350.00
Recursos materiales	Cantidad	Valor S/.	Total S/.
Papelería en general, útiles y materiales de oficina (Gastos por la adquisición de papelería en general, útiles y materiales de oficina, tales como: 2 millares de papel de bond u otros afines)	1	S/ 300.00	S/ 300.00
Papelería en general, útiles y materiales de oficina (Gastos por la adquisición de papelería en general, útiles y materiales de oficina, tales como: tinta para imprimir)	1	S/ 100.00	S/ 100 .00
Subtotal			S/ 400.00
<b>Presupuesto total</b>			<b>S/ 4,550.00</b>

Fuente: *Elaboración propia.*

## Anexo 15. Estadística descriptiva

### Diagnosticar el nivel de percepción del team building de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Tabla 13

*Nivel de Percepción de la Dimensión Dedicación de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Dimensión Dedicación	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Valorado equipo trabajo	1	3%	0	0%	2	7%	20	67%	7	23%	30	100%
Seguimiento equipos	4	13%	2	7%	10	33%	13	43%	1	3%	30	100%
Apoyo	1	3%	0	0%	0	0%	8	27%	21	70%	30	100%
Equipo retador	1	3%	1	3%	3	10%	14	47%	11	37%	30	100%
Sueño a compartir	2	7%	1	3%	9	30%	11	37%	7	23%	30	100%
Equipo genera cambios	1	3%	0	0%	2	7%	13	43%	14	47%	30	100%
Transmitir emociones	1	3%	0	0%	2	7%	13	43%	14	47%	30	100%
Emociona participar equipos	4	13%	0	0%	3	10%	18	60%	5	17%	30	100%
Compañeros emociona equipos	1	3%	3	10%	9	30%	15	50%	2	7%	30	100%
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Dedicación	1	3.3	25	83.3	4	13.3	30	100				

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

En cuanto a la primera dimensión de la variable team building, dedicación, la Tabla 12 y Figura 5 muestran las frecuencias de la misma, indicando que la Institución Educativa 16573 Jaén posee un nivel de percepción de la dedicación mayormente medio, siendo resultado de lo siguiente:

Con respecto al indicador de la Valoración, 20(67%) del total de encuestados, respondieron que se sienten valorados cuando participan en un equipo de trabajo y 1(3%) del total de los encuestados respondieron en total desacuerdo, de la misma manera 13(43%) del total de los trabajadores de la Institución Educativa 16573 Jaén, respondieron, que cuando la empresa forma estos equipos de trabajo, los directivos le dan el adecuado seguimiento y 2(7%) de los empleados respondieron estar en desacuerdo. Así mismo, 21(70%) del total de los empleados, respondieron en total acuerdo en que el apoyo es de importancia para el logro de los objetivos del equipo de trabajo y solo 1(3%) respondió en total desacuerdo. Este indicador es una función muy importante dentro de la institución educativa, que consiste no solo en la capacitación de los colaboradores, sino también en la adecuada planeación en actividades de progreso organizacional, línea de carrera y evaluación de desempeño.

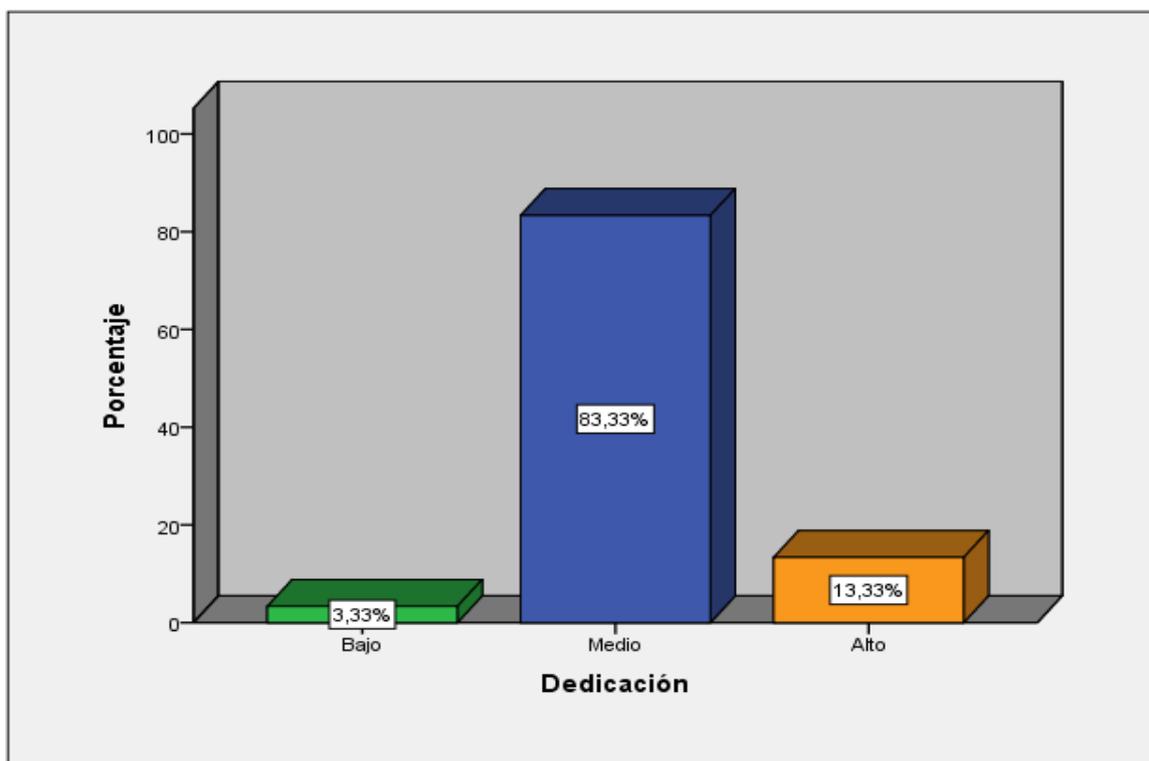


Figura 5. Nivel de percepción de la dimensión dedicación de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Continuando con el indicador de Reto, 14(47%) del total de empleados encuestados, respondieron en acuerdo que consideran un equipo retador cuando ellos son escogidos para formar parte de un equipo de trabajo, y solo 1(3%) respondió en total desacuerdo. De igual manera, 11(37%) del total de encuestados, respondieron que están en acuerdo, cuando en la formación de equipos de trabajo todos muestran un sueño

compartido para el logro de objetivos, 1(3%) respondió en total desacuerdo. Así mismo, 14(47%) del total de los encuestados respondieron en total acuerdo, que cuando la Institución educativa forma equipos de trabajo, estos equipos generan cambios dentro de ella y la hace más competitiva y solo 1(3%) contestó en total desacuerdo. Para este indicador el significado de que las personas son el capital de una empresa y propician el cambio dentro como fuera de ella, hace que las instituciones refuercen en conjunto, con el fin de competir y ser exitosa en el mercado, es por eso que manifiesta un reto para cada colaborador.

Por último, en lo que concierne al indicador de emociones, 14(47%) del total de los encuestados respondieron que están en acuerdo que cuando la empresa cumple sus objetivos planteados, la emoción se transmite al resto de los colaboradores y solo 1(3%) respondió estar en total desacuerdo. De igual manera, 18(60%) del total de encuestados, respondieron estar en acuerdo en la emoción que tienen al participar en un equipo de trabajo y solo 3(10%) respondieron de manera indistinta. Así mismo 15(50%) del total de encuestados respondieron en acuerdo de que sus compañeros les emociona participar en equipos de trabajo y solo 1(3%) respondió en total desacuerdo. La buena satisfacción y calidad de vida en el trabajo se relaciona de tal forma que permite predecir el nivel de rotación y absentismo del personal, es así que cuando se invierte en ellos se tiene como resultado un buen servicio al consumidor, el cual trae diferentes emociones a los integrantes internos y externos de la empresa. En los colaboradores tienen más probabilidades de sentirse comprometidos, creativos e innovadores y evitar la inseguridad en el trabajo.

La Tabla 13 y Figura 6 muestran las frecuencias de la dimensión recursos de la variable team building, sus resultados indican que la Institución Educativa 16573 Jaén posee un nivel medio de percepción de la dimensión recursos, siendo resultado de lo siguiente:

Con respecto al indicador de dinero, para Recurso disponibles y preocupación por los recursos, 12(40%) y 13(43%) del total de encuestados, respondieron respectivamente de manera indiferente y solo 15(50%) del total de empleado, respondieron en acuerdo a que los directivos de la empresa se preocupan por los recursos de la institución educativa para el logro de objetivos. Según los autores el dinero es el recurso para pago y cobro, pasa de un individuo a otro a raves de sueldo, honorarios, etc. Se representa en moneda, billetes, lo cual permite el intercambio.

Continuando con el indicador Tiempo, Acceso al tiempo, tiempo razonable y determinación de tiempos, 12(40%), 18(60%) y 16(53%) del total de empleados encuestados, respondieron, respectivamente en estar de acuerdo que la empresa genera recursos como el tiempo para que puedan operar eficazmente y asignar tiempos razonables para los equipos de trabajo para que puedan trabajar bien y cumplir la misión encomendada. Debido a que el tiempo es una magnitud física que permite medir la duración y separación también nos permitirá analizar el presente, pasado y futuro, para tomar una adecuada decisión en una institución.

Tabla 14

*Nivel de Percepción de la Dimensión Recursos de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Dimensión Recursos	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Recursos disponibles	6	20%	5	17%	12	40%	7	23%	0	0%	30	100%
Mayores recursos	2	7%	0	0%	5	17%	15	50%	8	27%	30	100%
Preocupación recursos	5	17%	2	7%	13	43%	8	27%	2	7%	30	100%
Acceso a tiempo	5	17%	2	7%	9	30%	12	40%	2	7%	30	100%
Tiempos razonables	2	7%	3	10%	4	13%	18	60%	3	10%	30	100%
Determinación de tiempos	0	0%	0	0%	8	27%	16	53%	6	20%	30	100%
Recursos tecnológicos	3	10%	4	13%	6	20%	13	43%	4	13%	30	100%
Mayores recursos tecnológicos	1	3%	0	0%	3	10%	14	47%	12	40%	30	100%
Pérdida tiempo	4	13%	1	3%	8	27%	9	30%	8	27%	30	100%
	Bajo		Medio				Alto		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Recursos	5	16.7	16	53.3	9	30	30	100	30	100		

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Por último, en lo que concierne al indicador de tecnología, Recursos tecnológicos, mayores recursos tecnológicos y pérdida de tiempo, 13(43%), 14(47%) y 9(30%) del total de empleados encuestados, respondieron, respectivamente en acuerdo a la asignación de recurso tecnológicos necesarios, así como considerar que con mayores recursos tecnológicos mejores serían los resultados y también se pierde mucho tiempo al no usar la tecnología. Es la técnica que emplea conocimiento científico y su utilización permite la reducción de procesos ahorrando tiempo, convirtiendo a la institución competente en el mercado a través de sus competidores.

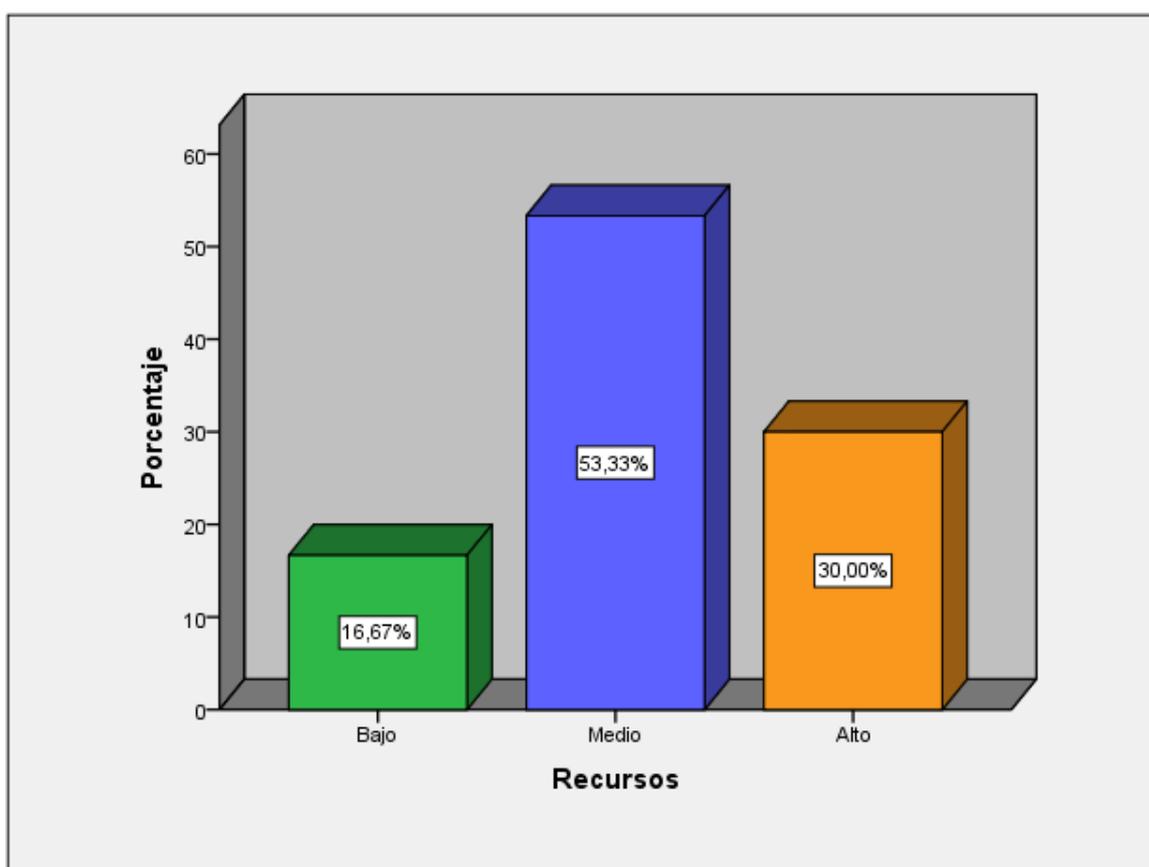


Figura 6. Nivel de percepción de la dimensión recursos de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Respecto a la tercera dimensión de la variable team building, capacidad, la Tabla 14 y la Figura 7 muestran sus resultados, los mismos indican que el 56.67 % de los colaboradores encuestados aseguran que el nivel de esta dimensión en la Institución Educativa es medio, el 20 % considera que el nivel es alto y el 23.33 % de ellos considera que el nivel es bajo.

En lo que respecta a capacitación, 10(33%) del total de encuestados de la Institución educativa 16573 Jaén, respondieron de manera desconocida si es que, en los equipos de trabajo, sus integrantes tienen el mismo conocimiento y capacidades, con respecto a las habilidades, 11(37%) del total de encuestados respondieron en desacuerdo que tengan las mismas habilidades los integrantes de un equipo de trabajo. Es por ello que la capacitación ayuda al capacitado en recibir conocimientos a través del aprendizaje, mejorando la actitud y comportamiento del trabajador.

Tabla 15

*Nivel de Percepción de la Dimensión Capacidad de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Dimensión Capacidad	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimientos	3	10%	9	30%	10	33%	7	23%	1	3%	30	100%
Habilidades	5	17%	11	37%	7	23%	5	17%	2	7%	30	100%
Capacidades	4	13%	9	30%	10	33%	5	17%	2	7%	30	100%
Comunicación efectiva	1	3%	1	3%	6	20%	14	47%	8	27%	30	100%
Formas de comunicación	1	3%	0	0%	3	10%	19	63%	7	23%	30	100%
Trabajo en equipo	1	3%	0	0%	0	0%	22	73%	7	23%	30	100%
Solución de conflictos	1	3%	3	10%	11	37%	10	33%	5	17%	30	100%
Todos conflictos resueltos	4	13%	0	0%	6	20%	14	47%	6	20%	30	100%
Conflicto oportunidad mejora	2	7%	1	3%	5	17%	11	37%	11	37%	30	100%
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Capacidad	17	23.3	17	56.7	6	20	30	100				

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Lo concerniente a la comunicación efectiva, formas de comunicación y trabajo en equipo; 14(47%), 19(63%) y 22(73%) del total de encuestados respondieron respectivamente en acuerdo a que la empresa maneja adecuadamente una comunicación efectiva, así mismo en las formas, fomentando el trabajo en equipo para que la institución pueda transmitir con facilidad y eficacia u estrategias, fortaleciendo la competitividad y buena imagen interna y externa.

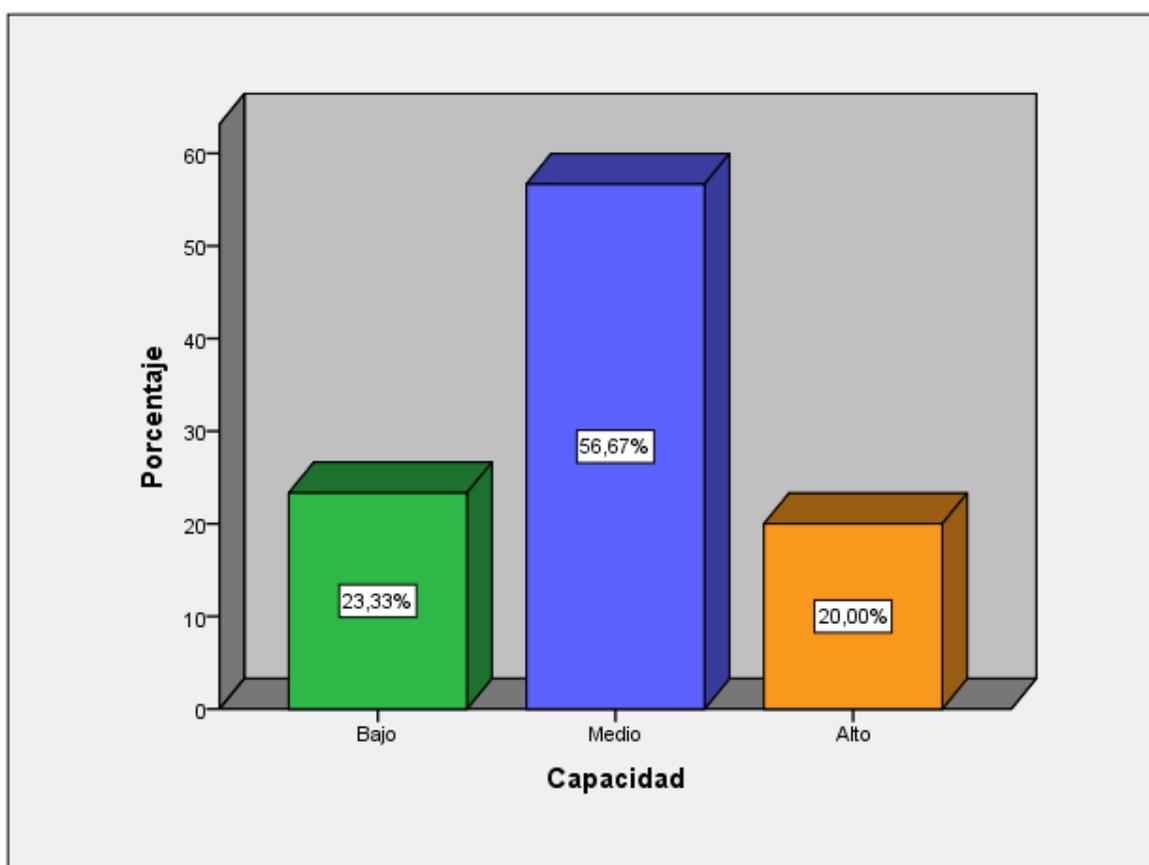


Figura 7. Nivel de percepción de la dimensión capacidad de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Por ultimo en la resolución de conflictos, 11(37%) del total de encuestados respondieron de manera indistinta, si los conflictos se resuelven de manera armoniosa, sin embargo, 14(47%) del total de encuestados, respondieron en acuerdo, de que el líder de la Institución Educativa 16573 Jaén siempre busca que todos los conflictos sean resueltos, así mismo, 11(37%) del total de encuestados respondieron en total acuerdo en que el conflicto dentro de la institución es visto como una oportunidad de mejora. La Institución Educativa 16573 Jaén debe considerar poner en práctica la agrupación de habilidades y conocimiento,

para comprender e intervenir en la solución pacífica de los conflictos que puedan existir dentro de ella.

La Tabla 15 y la Figura 8 muestran las frecuencias de la variable team building, las mismas indican que, de acuerdo a los cuestionarios aplicados a los 30 colaboradores, de ellos el 60% indican que la Institución Educativa 16573 posee un nivel medio de team building. Por otra parte, el 23.3% de los encuestados consideran que el nivel de esta variable es alto, mientras que el 16,67% restante considera que el nivel de esta variable en la organización es bajo.

Tabla 16

*Nivel de Percepción del Team Building de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Medio	18	60,0	60,0	76,7
	Alto	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

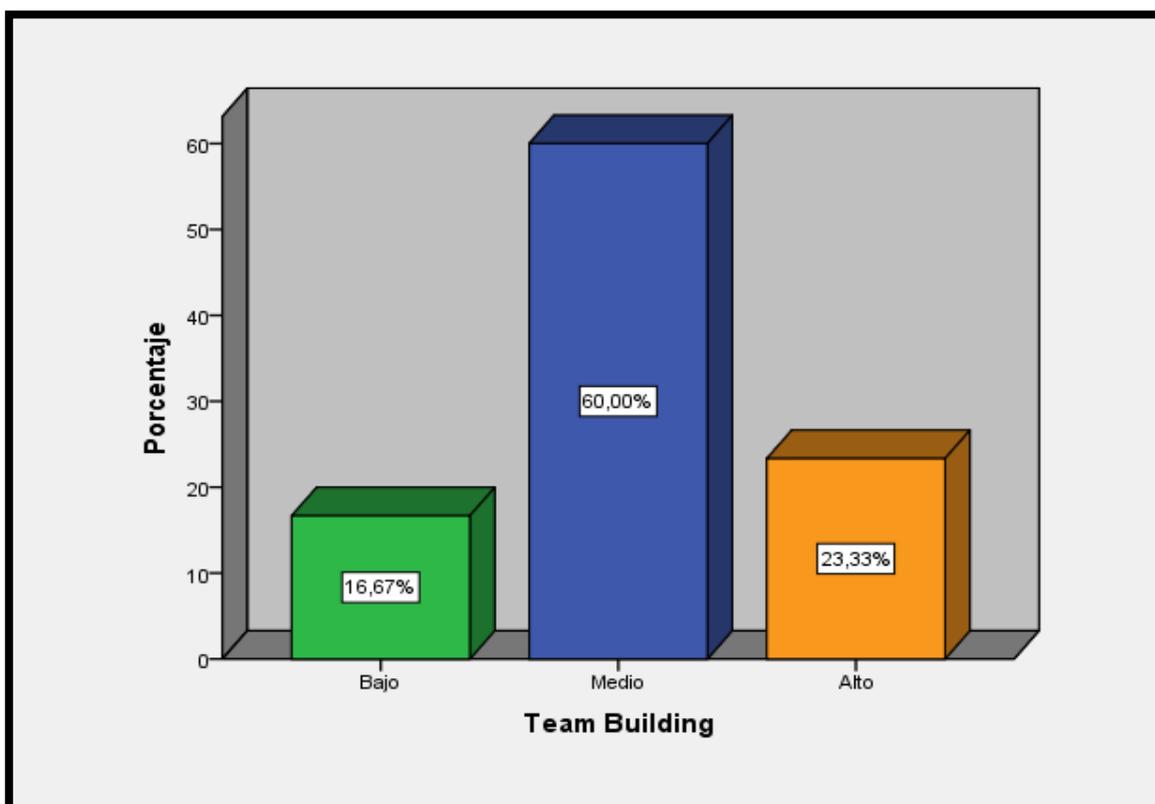


Figura 8. Nivel de percepción del tema building de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

**Diagnosticar el nivel de percepción del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.**

Tabla 17

*Nivel de Percepción de la Dimensión Evaluación del Progreso de los Aprendizajes de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Dimensión Evaluación del progreso	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Monitoreo afecta desempeño	7	23%	11	37%	8	27%	1	3%	3	10%	30	100%
Aprendizaje progreso	1	3%	3	10%	4	13%	18	60%	4	13%	30	100%
Identificación progreso aprendizaje	1	3%	0	0%	2	7%	21	70%	6	20%	30	100%
Conocer temas	1	3%	0	0%	0	0%	16	53%	13	43%	30	100%
Mecanismo conocer temas	0	0%	1	3%	8	27%	19	63%	2	7%	30	100%
Temas progreso organización	0	0%	0	0%	3	10%	13	43%	14	47%	30	100%
Retroalimentación	1	3%	0	0%	0	0%	10	33%	19	63%	30	100%
Valoración retroalimentación	2	7%	0	0%	1	3%	23	77%	4	13%	30	100%
Retroalimentación clase	2	7%	0	0%	0	0%	20	67%	8	27%	30	100%
	Bajo		Medio		Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Evaluación del progreso	2	6.7	22	73.3	6	20	30	100				

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

La Tabla 16 y Figura 9 muestran las frecuencias de la dimensión evaluación del progreso de los aprendizajes de la variable desempeño laboral, sus resultados indican que la Institución Educativa 16573 Jaén posee un nivel medio de percepción de la dimensión evaluación del progreso de los aprendizajes, representado por el 73.3 % de la muestra encuestada. Asimismo, el 20 % de los colaboradores considera que el nivel de esta dimensión es alto, mientras que el 6.67 % restante indica que el nivel es bajo.

En lo que respecta a monitorear el proceso de aprendizaje, 11(37%) del total de encuestados de la Institución educativa 16573 Jaén, respondieron en desacuerdo por no afectar el desempeño laboral, en aprendizaje en progreso e identificación de progreso de aprendizaje, 18(60%) y 21(70%) del total de encuestados respondieron en acuerdo que el aprendizaje se toma en cuenta para el progreso de la organización, así mismo se identifica ese progreso de aprendizaje. Como resultado del monitoreo, retroalimenta la clase, además le permite conocer el tema y poder usar pedagógicamente el error para aprovecharlo y tomarlo como insumo de aprendizaje.

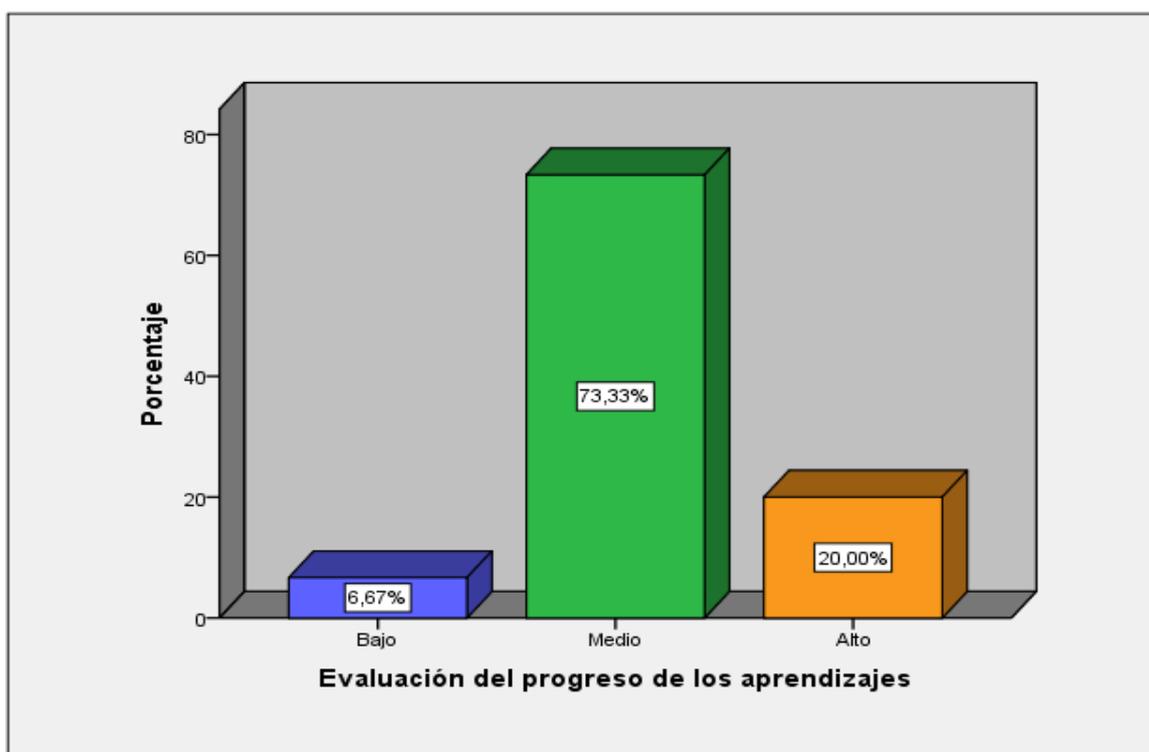


Figura 9. Nivel de percepción de la dimensión evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Lo concerniente a conocer el tema, mecanismos conocer temas y temas progreso organización; 16(53%), 19(63%) y 13(43%) del total de encuestados respondieron respectivamente en acuerdo porque es importante conocer los temas para la evaluación del aprendizaje, donde se permite evidenciar de manera veraz el conocimiento brindado a los estudiante, también indican que hay existencia de un mecanismo para el conocimiento de los temas, estos mecanismo son de vital importancia en toda Institución educativa porque ayudara a que el docente se pueda desenvolver de manera eficiente dentro de su centro laboral y el conocer los temas siempre ayudara al progreso del aprendizaje porque el colaborador sabrá como orientarse dentro de su institución.

Por último, en retroalimenta la clase, 23(77%) del total de encuestados respondieron de acuerdo a que la retroalimentación es importante para el desempeño laboral y el aprendizaje, mediante esta retroalimentación La Institución Educativa 16573 Jaén mejorara el desempeño de sus colaboradores mediante el compromiso, dedicación y otorgándoles el grado de importancia a través de una buena herramienta como es el feedback personal, que hoy en día es aplicado en las diferentes organizaciones.

Tabla 18

*Nivel de Percepción de la Dimensión Propiciar un Ambiente de Respeto y Proximidad de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Propiciar un ambiente de respeto y proximidad	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Docentes se hacen respetar	0	0%	0	0%	3	10%	16	53%	11	37%	30	100%
Docentes no respetan alumnos	12	40%	14	47%	3	10%	0	0%	1	3%	30	100%
Ambiente respeto	2	7%	5	17%	3	10%	14	47%	6	20%	30	100%
Docentes cordiales alumnos	1	3%	1	3%	4	13%	18	60%	6	20%	30	100%
Relación cordial	1	3%	0	0%	2	7%	21	70%	6	20%	30	100%
Cordialidad y calidez	1	3%	0	0%	2	7%	19	63%	8	27%	30	100%
Limpieza aula	1	3%	3	10%	4	13%	15	50%	7	23%	30	100%
Ambientes adecuados	2	7%	7	23%	10	33%	7	23%	4	13%	30	100%
Orden	1	3%	0	0%	2	7%	16	53%	11	37%	30	100%
	Bajo		Medio		Alto				Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Propiciar un ambiente de respeto y proximidad	4	13.3	19	63.3	7	23.3	30	100				

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén

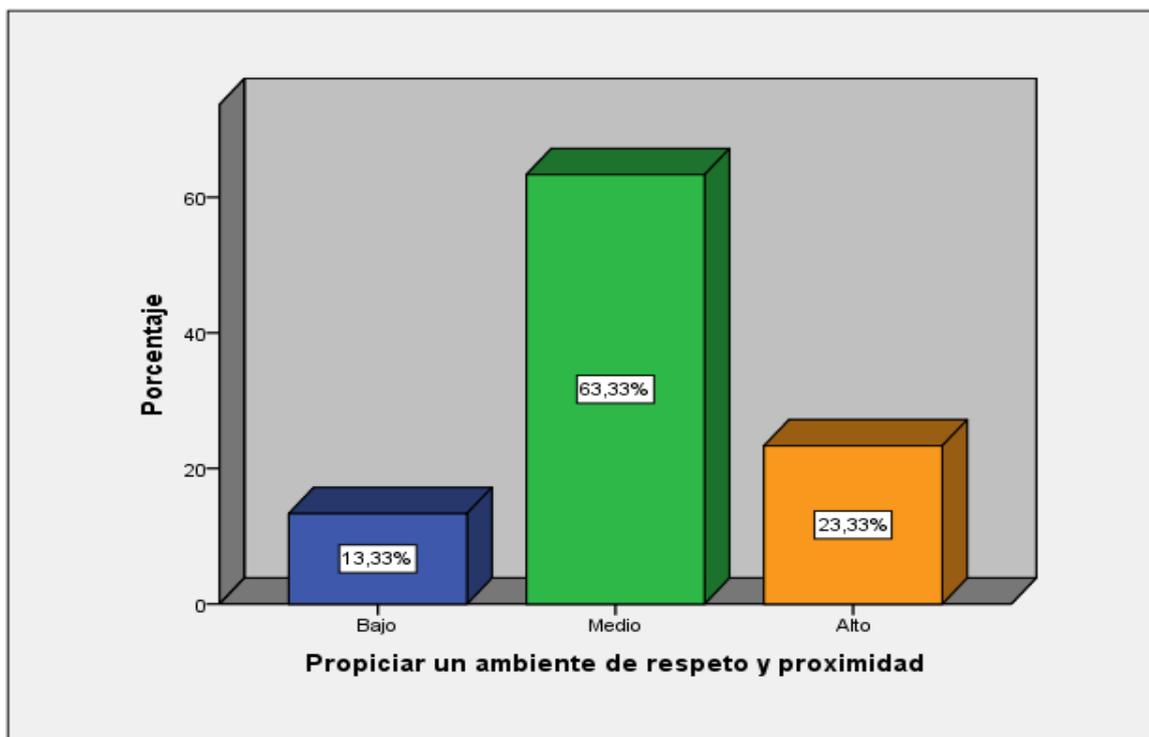


Figura 10. Nivel de percepción de la dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

La Tabla 17 y Figura 10 muestran las frecuencias de la dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad de la variable desempeño laboral, sus resultados indican que la Institución Educativa 16573 Jaén posee un nivel medio de percepción de la dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad, representado por el 63.33 % de la muestra encuestada. Asimismo, el 23.33 % de los colaboradores considera que el nivel de esta dimensión es alto, mientras que el 13.33 % restante indica que el nivel es bajo.

Con respecto a los indicadores de Respeto, cordialidad y calidez e incentivar la higiene y el orden, del total de los docentes encuestados: 16(53%) respondieron de acuerdo en que los docentes si se hacen respetar frente a sus alumnos, esto de vital importancia para el buen desenvolvimiento del aprendizaje dentro de aula, 14(47%) respondieron en desacuerdo con respecto a que los docentes no respetan a sus alumnos, debido a que siempre exista el respeto mutuo para el adecuado manejo del aprendizaje en aula, de la misma manera se inculca un ambiente de respeto entre alumno y docente, 18(60%) respondieron en acuerdo a que los docentes con cordiales con los alumnos y colegas, generando en 21(70%) de los docentes encuestados respuestas de acuerdo en la relación cordial existente dentro de la institución, 19(63%) respondieron en acuerdo de que el desempeño laboral mejorara practicando la cordialidad y calidez dentro de la institución

educativa. Si la Institución educativa 16573 Jaén quiere ser una empresa y sus docentes profesionales respetables, además de que ofrezcan servicio técnicamente bueno o de calidad, aún más decisivo será que lo ofrezcamos ya no solo con un impecable servicio al cliente, sino que este servicio sea en todo momento altamente cordial, respetuoso y educado, pues el mejor servicio puede ir al traste no por no ser simpáticos, pero si por ser ofensivos o groseros.

Por último Incentivar la higiene y el orden, 15(50%) de los docentes encuestados, respondieron en acuerdo con respecto a que la organización incentiva al buen cuidado de la limpieza del aula, mientras el aula este limpia mejor será el desempeño del docente, 10(33%) respondieron que les es indiferente con respecto a los ambientes donde se desarrollan las clases son adecuados y solo 2(7%) indicaron estar en total acuerdo con los ambientes adecuados, 16(53%) de los docentes encuestados, respondieron en acuerdo de que es importante el orden para el buen desempeño del docente dentro de la institución. La limpieza es un factor clave y primordial en todos los ámbitos de la vida. En lo organizacional no se queda atrás, de ella dependen la imagen de la organización y la higiene existente en la misma

Respecto a la tercera dimensión de la variable desempeño laboral, la regulación positiva del comportamiento estudiantil, la Tabla 18 y la Figura 11 muestran sus resultados, los mismos indican que el 70 % de los colaboradores encuestados aseguran que el nivel de esta dimensión en la Institución Educativa es medio, el 20 % considera que el nivel es alto y el 10 % de ellos considera que el nivel es bajo.

Con respecto al manejo con ecuanimidad el comportamiento negativo, de los docentes encuestados, 18(60%) respondieron en acuerdo a que cuando un alumno demuestra un lenguaje inapropiado el docente lo aconseja y trata de que entienda que no lo debe volver a hacer, 15(50%) respondieron en acuerdo que ante una conducta negativa en clase, el docente convoca a los padres de familia para encontrar la mejor solución, 18(60%) respondieron en acuerdo con el uso de estrategias modernas para controlar el comportamiento del estudiante, como por ejemplo actividades de integración en el aula. Es por ello que las organizaciones manejan adecuadamente los conflictos con los diferentes actores alrededor e interno de ella, que le permita conocer sus fortalezas para el buen desenvolvimiento de la institución.

Con respecto a que previenen y controlan el comportamiento y propician la comunicación asertiva en la mayoría de los entrevistados respondieron en acuerdo a su importancia del

control, prevención y regulación del comportamiento para el buen desempeño de la institución. Así mismo con la comunicación asertiva que se refleja en todo momento dentro de la institución por parte de los docentes que es consecuente con la regulación del comportamiento. Las organizaciones buscan siempre que sus colaboradores manejen adecuadamente el asertividad, para que les permita desarrollarse con un adecuado comportamiento dentro de la organización y así tener un buen desempeño.

Tabla 19

*Nivel de Percepción de la Dimensión la Regulación Positiva del Comportamiento Estudiantil de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*

Regulación positiva del comportamiento estudiantil	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Lenguaje inapropiado	1	3%	0	0%	2	7%	18	60%	9	30%	30	100%
Conducta negativa	2	7%	5	17%	4	13%	15	50%	4	13%	30	100%
Estrategias modernas	1	3%	2	7%	2	7%	18	60%	7	23%	30	100%
Controlar comportamiento	0	0%	2	7%	2	7%	19	63%	7	23%	30	100%
Prevenir comportamiento	0	0%	0	0%	2	7%	23	77%	5	17%	30	100%
Comportamiento regula desempeño	0	0%	0	0%	8	27%	17	57%	5	17%	30	100%
Comunicación asertiva	2	7%	1	3%	4	13%	17	57%	6	20%	30	100%
Comportamiento positivo	1	3%	0	0%	2	7%	11	37%	16	53%	30	100%
Regulación comportamiento	1	3%	0	0%	2	7%	16	53%	11	37%	30	100%
	Bajo		Medio				Alto		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Regulación positiva del comportamiento estudiantil	3	10	21	70	6	20	30	100				

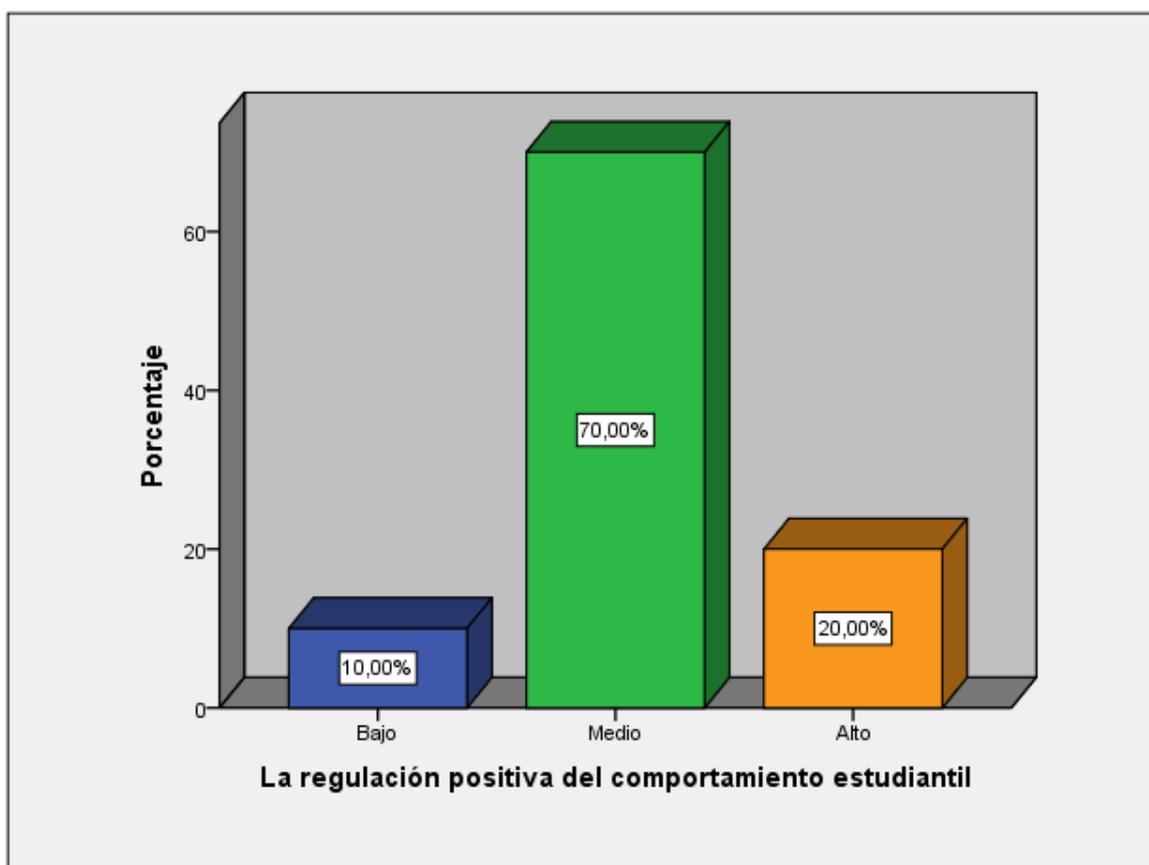


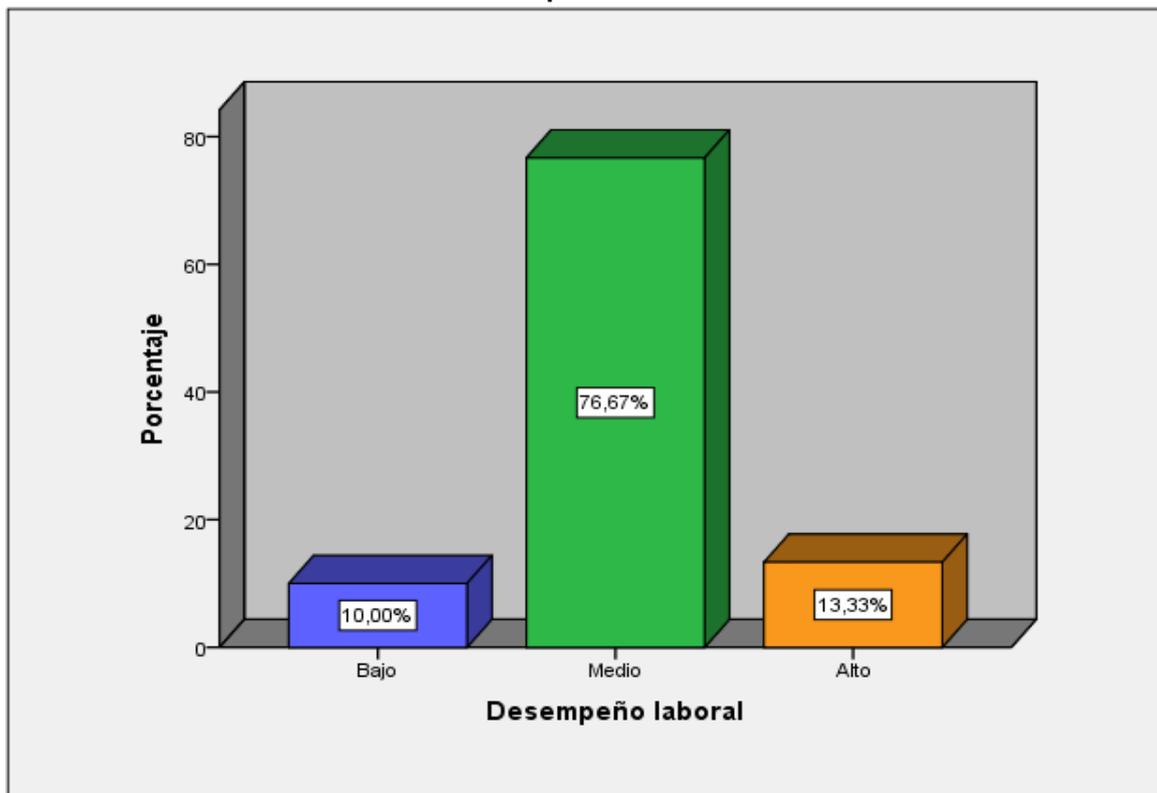
Figura 11. Nivel de percepción de la regulación positiva del comportamiento estudiantil de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

Tabla 20

Nivel de Percepción del Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	10,0	10,0
	Medio	23	76,7	86,7
	Alto	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

La Tabla 19 y la Figura 12 muestran las frecuencias de la variable desempeño laboral, las mismas indican que, de acuerdo a los cuestionarios aplicados a los 30 colaboradores, de ellos el 76.67 % indican que la Institución Educativa 16573 Jaén posee un nivel medio de desempeño laboral. Por otra parte, el 13.3 % de los encuestados consideran que el nivel de esta variable es alto, mientras que el 10 % restante considera que el nivel de esta variable en la organización es bajo.



*Figura 12. Nivel de percepción del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 16573 Jaén.*