



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores  
en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Peñañiel Vélez, Johanna Elizabeth (ORCID: 0000-0003-2620-3888)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mis familiares por apoyarme y comprenderme para culminar mis estudios de maestría que ampliaran mis competencias profesionales.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A la comunidad educativa de la Escuela fiscal Enrique Gil Gilbert de Guayaquil-Ecuador, por su amable atención y permitirme realizar el estudio de las variables en sus colaboradores.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	18
Tabla 2: Distribución de la muestra	19
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	20
Tabla 4: V1 Trabajo en Equipo* V2 Productividad Laboral	23
Tabla 5: V1 Trabajo en Equipo*D1 Satisfacción laboral	24
Tabla 6: V1 Trabajo en Equipo*D2 Competencias profesionales	25
Tabla 7: V1 Trabajo en Equipo*D3 Manejo de conflictos	26
Tabla 8: Prueba de normalidad	27
Tabla 9: Estadística de la normalidad	27
Tabla 10: Aplicación estadística	27
Tabla 11: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y V2 Productividad Laboral	28
Tabla 12: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D1 Satisfacción laboral	29
Tabla 13: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D2 Competencias profesionales	30
Tabla 14: Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D3 Manejo de conflictos	31

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

17

## Resumen

Se planteó determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020, enfoque cuantitativo y el tipo de diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó un cuestionario valido conformados por 18 ítems y 18 ítems, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0.721 Y 0.819 con correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,693\*\*** por cada variable, así como para contrastar las hipótesis. el 93,3% de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables trabajo en equipo y productividad laboral en el grado de alto. Como conclusión es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados que proporcionan valores de reciprocidad de correlación que se obtuvo entre trabajo en equipo y la productividad laboral es alta. Además, la r de Pearson parejo a **0,712\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, productividad laboral, satisfacción laboral, competencias profesionales, y manejo de conflictos.

## Abstract

It was proposed to determine the relationship between teamwork and labor productivity in the "Enrique Gil Gilbert" School Guayaquil, Guayas, 2020. quantitative approach and the type of descriptive-correlational design. A valid questionnaire was applied consisting of 18 items and 18 items, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0.721 and 0.819 with a correlation in Pearson's r coefficient equal to 0.693 \*\* for each variable, thus as to test the hypotheses. 93.3% of the informants included in the research gave the variables teamwork and labor productivity in the high grade. As a conclusion, the appreciation of a correlation in Pearson's r coefficient is remarkable, a Sig. = 0.000 <0.01 results that provide values of reciprocity of correlation that was obtained between teamwork and labor productivity is high. In addition, Pearson's r was equal to 0.712 \*\* and a Sig. = 0.000 <0.01 non-parametric results that demonstrate the correlation between the teamwork variants and the job satisfaction dimension.

**Keywords:** Teamwork, labor productivity, job satisfaction, professional competencies, and conflict management.



## I. INTRODUCCIÓN

En grado de internacional Quispe y Cornelio (2018) sostiene que, en una unidad de educación destinada a ser de carácter estatal en la ciudad de Chavín Perú, mediante un análisis e investigación se evidenció ciertas limitaciones que afectan el trabajo en equipo de los docentes son elementos activos del proceso de aprendizaje estratégico de las escuelas y comunidades.

Esta situación del problema se da debido a que no se está aplicando eficientemente en la calidad de asignaciones del manual de funciones a los docentes donde sus participaciones no están relacionadas con una delimitación de actividades como parte del control de desarrollo de los recursos sea productivo y al mismo estos sean de carácter productivos en sentido de las acciones dentro de la escuela para una productividad adecuada en beneficio de la comunidad educativa en general.

Es así que, el director si posee los conocimientos requeridos para el control y gestión de resolución de conflictos dentro de la Unidad educativa, pero en este principio se observa reducida. Es así que factor que influye de manera sustancial en el trabajo en equipo es el alcance de las metas deseadas en la posibilidad de establecer las capacidades de los estatutos organizacionales en el desempeño de la unidad educativa dentro de la comunidad en trabajo de forma común como es en equipo para el logro de los objetivos; los docentes no se esfuerzan en proponer soluciones a los diversos problemas que afectan el trabajo en conjunto de estos.

Por su parte, García y Sierra (2020) plantean que, en Medellín, Colombia tres de diez colaboradores, tiene dificultades de control de sus acciones debido a la gestión del trabajo en equipo necesario para el control del trabajo en equipo y colaboración a cargo del directivo, no se tiene que relacionar este concepto con el área de administración en ventas, pues eso sería un error, debido que la entrega de servicios desde la cualidad de entidad estatal es la formación del derecho a la educación y se debe evaluar por escalarse de percepción.

Los factores de producción personal del capital humano son: la motivación, el liderazgo, los incentivos que se le otorgan a los colaboradores por cumplimiento de metas como un salario emocional bajo el cumplimiento de la cadena del proceso en la cultura organizacional; siendo esta una de las bases de un buen funcionamiento no solo estratégico, sino del capital humano de las organizaciones.

La productividad juega un papel de gran importancia en la escuela, puesto que este repercute en la capacidad de respuesta y de realización de funciones del colaborador en la unidad educativa.

A grado de nacional el INEC (2017) menciona que uno de los principales problemas asociados al esquema laboral nacional está la participación de los educadores bajo una serie de beneficios que lo incentivan a tener una calidad productiva eficiente y además las eficacias de las gestiones de los recursos en la calidad de trabajo en equipo se determina como un 60% de los educadores en este ámbito de trabajo.

La ONU (2016) plantea, al aumentar las horas de trabajos en la segmentación de recursos humanos y organización de las empresas el crecimiento del valor, describe una falta de atención a los requerimientos de la productividad personal del individuo y además se establece que un promedio de 2,8% entre el año 2010 y 2016 de horas trabajadas no fueron eficientes, mientras que el trabajo en equipo de los colaboradores se redujo en 0,3% en Ecuador.

El trabajo en equipo disminuye, lo cual se ve compensado por un aumento de las horas trabajadas. Algunas de las limitaciones del trabajo colaborativo en el Ecuador se asocian a la falta de espacio de comunicación para favorecer la colaboración en grupo y la disposición de un manual de inducción laboral que se oriente a la labor en equipo del personal docente. A grado de local, se puede evidenciar que un número notable de los colaboradores presentan problemas para trabajar en equipo, debido a que no se logra una coordinación de unciones y no se establece la correcta fonación de espacios para reuniones con fines de aclaramiento de laborales y roes con relación a la participación de cada educador dentro de la escuela.

El problema general se planteó la pregunta siguiente: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?

Se plantearon los siguientes problemas específicos: PE 1 ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?, PE 2 ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?, PE 3 ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?

El presente estudio se justifica en el desde cuatro aspectos; teórico porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los modelos de “estructura organizacional que proporciona los ambientes necesarios para establecer el trabajo en equipo” propuesto por Mendoza y Martínez (2014) “Productividad laboral” propuesto por Ludym, Luzardo y Rojas (2018) y las teorías de “eficiencia y eficacia del capital humano en las organizaciones estatales” de Malpica, Rossell y Hoffmann (2014) y “Productividad y capital humano” planteada por Unger, Flores y Ibarra (2014).

El proyecto se justificó en el enfoque práctico por contribuir a solucionar un problema de administración educativa, el cual es el limitado a labores en equipo y a su vez la productividad de los educadores. La justificación metodológica se da debido que se aporta una nueva propuesta de resolución de conflictos que abarca la gerencia sobre la posibilidad de establecer espacio de comunicación y de colaboración en la gestión docente y la funciones o procedimientos asignados a los educadores.

La justificación social se evidenció en la presente investigación porque beneficia a la comunidad educativa de la Escuela “Enrique Gil Gilbert”. Asimismo, la comunidad científica porque la investigación se ha desarrollado bajo el método científico deductivo. A continuación, se describe el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. Y los objetivos específicos son: establecer la correlación existente en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, establecer la correlación existente en el equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020, establecer la correlación existente en el trabajo en equipo y el manejo de conflictos.

Seguidamente se mencionó la hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Y las hipótesis específicas:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020,

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Rodríguez y Reyes (2020) quienes realizaron un artículo científico en México con el título “Determinantes de la productividad laboral en organizaciones educativas de México”. Esta indagación se orientó de manera cualitativa y diseñada de forma experimental, con la muestra de 6.468 organizaciones, representativas de 157.611, se aplicaron encuestas de escalas cerradas basadas en las teorías de satisfacción laboral tales como la medición del entorno como clima y comunicación y las satisfacciones internas como deseos y necesidades, del cual el impacto de mayor importancia fue el de las tecnologías para facilitar el desempeño del individuo y del seguimiento de reconocimientos emocionales sobre el medio interno para completar los factores que aumentar la productividad.

Gil (2017) con su trabajo de tesis “trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial” con el objetivo general de Analizar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia en el desempeño laboral desde un análisis sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018, empleó es estudio descriptivo y uso instrumento de encuestas con 18 ítems en cada variable, los resultados fueron del 93% de relación descriptiva con un valor ,891 en correlación de Spearman con significatividad del  $< 0.01$ . se concluye que el trabajo en equipo es dependiente de muchos factores que se consideran interpersonales e intrapersonales. Empela la teoría de Teoría de equipos de trabajo de alto desempeño y el modelo de productividad total.

Ríos (2017) con el tema del “trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la Alianza”, en el año 2015” con el objetivo general de Determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, que permita mejorar el servicio al ciudadano, el método empleado es descriptivo correlacional con el resultado de una valor descriptivo del 89% entre variables t una significatividad de Spearman de ,978 con Sig  $< 0.01$ .

Rodríguez, Maradei, Castellanos (2019) efectuaron un artículo original en Colombia sobre “Productividad en la oficina”, el diseño fue experimental, el tipo de investigación cuantitativo, se estableció como muestra a veintiocho mujeres voluntarias. Se empleó un grupo de preguntas como instrumento de recolección de

datos primarios compuestos por 35 ítems que incluía dos contextos: a) clima satisfactorio de comunicación y colaboración y b) sin colaboración y con ambiente hostil, después se ejecutó el cuestionario con los siguientes resultados, es notable que los hechos del ambiente hostil afectaron el grado de productividad de los colaboradores y así mismos la falta de comunicación entorpeció los procedimientos en la unidad educativa, así mismo en el grupo con ambiente placentero y de amplia comunicación la productividad triplicó al contexto anterior dando como resultado que el entorno afecta la productividad. Teoría de equipos de trabajo de alto desempeño.

Mendoza (2016) realizó el tema de “Liderazgo participativo y trabajo en equipo”. La tipología de la investigación fue orientada como cuantitativa y experimental, se estableció una muestra de 155 personas de 256 de la población original con selección probabilística; es por este motivo que se continuó con la aplicación de la técnica de encuestas por cuestionarios con los siguientes resultados: la correlación de productividad con el liderazgo fue del  $r = 0,854$ , así las conclusiones del trabajo investigativo fueron que, la participación del liderazgo en la productividad laboral juega rol importante con una alta correlación o influencia de una variable sobre otra. Así mismo se comprobó la hipótesis de influencia directa entre una variable en otra con el mismo contexto. Emplea el modelo de productividad total.

Lucero (2017) desarrolló una tesis de maestría en Perú sobre el “Trabajo en equipo en la satisfacción laboral”. El tipo de investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental. La muestra seleccionada fue de 132 trabajadores, se determinó como instrumento el cuestionario de preguntas de 32 ítems, los resultados que se obtuvieron para el análisis de datos que se registraron fue de modelo experimental cuantitativo, en el cual, el grado de correlación de chi cuadrado de Pearson dio valor de 0.05 ante las variables de satisfacción laboral sobre la variable dependiente de trabajo en equipo. Teoría de equipos de trabajo de alto desempeño y Modelo de efectividad del grupo,

Dentro de los antecedentes nacionales se destaca a Sánchez, Montenegro y Medina (2019) quienes realizaron una tesis de maestría en Ecuador con el título “la productividad laboral y el maravilloso trabajo en equipo”. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, se estableció como muestra a 24 docentes a

los que se les aplicó un cuestionario de 48 ítems. El grado de confianza del instrumento fue del 0.852 lo cual es alto y fiable, mediante herramientas ofimáticas de Microsoft Excel y SPSS fueron de utilidad para hacer uso de estadística descriptiva inferencial. Se llegó a la conclusión que, el grado de correlación de las variables fue de 0.35 y 0.05 respectivamente en el caso de las mismas por la que es aceptada la hipótesis nula. Teoría de equipos de trabajo de alto desempeño.

Según los autores Ochoa, Moreno y Ochoa (2020) efectuaron un estudio en Ecuador con la temática "Labour productivity, human Capital and RD Expenditure". El método fue cualitativo, de corte experimental, estableció la muestra a 67 países de ingresos altos, medios y bajos, se empleó un cuestionario de preguntas 27 ítems. Teoría de equipos de trabajo de alto desempeño y Teorías de la productividad y capital humano

Este informe mostró evidencia de la relación entre la inversión en el desarrollo la socialización de las cualidades del educador ante el personal de acompañamiento, así como es el capital humano y la productividad laboral por trabajador. Los resultados demostraron la inversión en el capital humano tiene un efecto proporcional en la productividad del colaborador y Teorías de la productividad y capital humano

Ganga y Villacís (2018) realizó un artículo científico realizado en Guayaquil, titulado "Individual and group factors influencing the productivity of worked". El tipo de investigación fue descriptivo, diseño documental y de campo, se determinó como muestra a 121 empresas grandes y 41 empresas medianas, se aplicó un cuestionario de 49 ítems, ejecutado en expertos como en trabajadores en el cual los resultados arrojaron un valor de correlación del  $0.308 < r < 0.688$ . Esto da entender que, la organización entre la productividad de los colaboradores y la administración por medio de factores tanto sociales como psicológicos que predisponen la calidad de ejecución de funciones del colaborador.

Seguidamente se mencionan las teorías relacionadas con las variables de estudio, en la variable 1 trabajo en equipo se asume como modelo teórico la "Efectividad del grupo" propuesto por Mendoza y Martínez (2014) el cual menciona los siguientes puntos de contribución: la productividad en el trabajo en equipo.

El modelo de efectividad del grupo emociones que se hallan relacionadas con la capacidad del individuo para adaptarse a su trabajo y que comprende los procesos denominados en equipo. Estos procesos intervienen en las consecuencias que consiguen los equipos. Como teoría específica se considera los “Equipos de trabajo de alto desempeño” de Malpica, Rossell y Hoffmann (2014) que se refiere que: la forma en que se lleva a cabo el grupo de trabajo con la pertinencia y la cualidad de satisfacción con *feed back* en la retroalimentación para la solución de dificultades que puedan ocasionarse durante la jornada de trabajo en la unidad educativa., además favorece el trabajo en equipo de alto desempeño. En cuanto a las definiciones conceptuales del grupo laboral se asume como postura científica a Ayoví (2018) quien menciona que es la actividad enfocada a las mejoras de cada uno de los integrantes de la empresa.

Es así que, el trabajando en grupo es la colaboración de los integrantes de un departamento o área de trabajo donde los fines son comunes y las metas son esenciales. Para Pérez y Azzollini (2014) el trabajo en equipo es una forma de relación particular del trabajador con los compañeros de área, en la cual se halla el conglomerado de características del talento hábil humano de manera colectiva. En esta forma de llevar a cabo la organización es como se de paso particularmente a los logros institucionales con altos niveles de calidad.

El trabajo grupal es parte de las estrategias de las escuelas. Desde otra perspectiva Herrera, Muñoz y Salazar (2017) lo definen como una manera en particular donde un grupo de labores se organiza y gobierna de manera diferente las estrategias de objetivos comunes en la escuela. En relación a esta definición puedo acotar que el trabajo en grupo es un conjunto de individuos que coordinan sus esfuerzos y aportan ideas.

Es notable que el saber de la dinámica de equipos de labores, particularmente de su conducta, posee una notable importancia orientada a los gerentes y directivos quienes lideran las organizaciones. Sanabria (2016) menciona que es un grupo que trabaja con patrones específicos inherentes al trabajo en equipo.

Rando (2016) que es la expresión de habilidades de las personas que se complementan en las labores entre si con un fin en común, manejan medidas de ocupación y sistemáticas estructuradas que son de manera mutua las responsables



de la realización. En la jornada de trabajo conjunto es significativo poseer una serie de recapitulaciones diferenciadas por niveles organizacionales, que sirvan para llevar a cabo acciones específicas.

Para evaluar el trabajo en equipo se asumen las dimensiones propuestas por Arroyo y Benancio (2018) la primera dimensión es la coordinación del trabajo en equipo, para Arrea (2016) es un procedimiento que conlleva el manejo de técnicas y estrategias de modelación conductual que son orientados a la integración de acciones, saberes y metas de cada uno de los integrantes del grupo de trabajo. Por consiguiente, se comprende que es el proceso en el cual, las planificaciones y la forma de establecer canales de comunicación como una mecánica de realización de las funciones básicas en las jornadas de trabajo.

Arandia y Recalde (2014) expresó que: las organizaciones con una coordinación gerencial eficaz con el conjunto de las practicas del equipo en la utilización de aspectos estables para la gestión de su actividad predecible. Así la necesidad de entender en que forma todos y cada uno de los integrantes para coordinar sus funciones evitando así duplicidad o insatisfacción. La coordinación entre los equipos que conforman la fuerza laboral de la anticipan las acciones donde se pueda presentar la falta de producción o la limitación del trabajo en equipo.

Pacios y Bueno (2014) es la capacidad para administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas que comprenden, comunican de forma asertiva y manejan adecuadamente el arte de llevarse bien con todas las personas. Se entiende que al momento de haber una correcta comunicación entre los colaboradores la fluidez de las dinámicas de contribución a la productividad es notoria y beneficiosa para el organizador como para el trabajador.

Rodas (2017) menciona que es fundamental para el trabajo en grupos dentro de la jornada laboral, los beneficios están constantes a través de una correcta emisión por canales y códigos del mensaje, facilita el intercambio de ideas y mejora las relaciones interpersonales del individuo. Es asó qué, la común debe ser de forma directa y eficaz, o indirecta y eficiente; como sea el caso de la comunicación lo describen los autores Rangel, Lugo y Calderón (2018) como la capacidad para establecer un procedimiento administrativo en forma paulatina según las necesidades del colaborador para ajustarse a través de inducción a la nueva

productividad por canales de comunicación fijos o flexibles. Cada persona tiene una inteligencia distinta y esto es algo que el líder debe estar al tanto para guiar la comunicación con sus compañeros y colaboradores.

La tercera dimensión corresponde a la resolución de problemas en equipo, Tamayo, Saldaña y Aguirre (2017) refirió que: es la modelación de la conducta el sujeto para llegar a una respuesta en común ante las dificultades que muestran las relaciones interpersonales como parte de la eficiencia productiva del colaborador o del grupo. De esta manera es conveniente mencionar que, la toma de decisiones del organizador, gerente o directivo es parte esencial para llegar a una respuesta favorable en la resolución de conflictos dentro de la unidad educativa como tal en unidad de análisis.

Además, se logra entender que, la resolución de problemas dentro de las organizaciones sociales y comerciales asimismo educativas, las elecciones de las respuestas ante el problema son asociadas a paradigmas contextuales del entorno donde se desarrolló el evento.

Arrea (2016) planteó que: es la postura de adquirir un procedimiento sistemático para logara identificar el problema como tal y a su vez el origen del mismos, después de eso surge la capacidad de resolución a través de sesiones mentales creativas que difuminen las asperezas que se den en el conflicto; la revisión de opciones es ideal al momento de establecer un modelo conductual que enmarque una acción adecuada para solucionar la desavenencia.

Rodríguez (2018) es el grupo de conocimientos acompañados de habilidades que son puestos en acción para la comprensión del interés de la contraparte con la finalidad de intervenir en beneficio de ambos sujetos en conflicto laboral sin afectar la eficiencia del grupo de trabajo acombándolos siempre de manera responsable en las funciones. En otras palabras, los autores y las dimensiones establecidas conjugan un valor direccionado por relación interpersonal en las áreas de trabajo establecidas, todas estas forman parte de la variable de trabajo en equipo.

A continuación se describen las teorías relacionadas a la variable 2 productividad laboral, se asume el modelo teórico de "Productividad Total" propuesto por Ludym, Luzardo y Rojas (2018) el cual menciona los siguientes puntos de contribución: medición, es decir cómo se encuentra la organización, área o lo que se busca

mejorar; evaluación, relacionada con la comparación de logros obtenidos frente a los planeados; planeación, que se refiere a la mejora en el desempeño de la productividad; indicadores de gestión mejoramiento, que se vincula con los planes de acción.

El modelo de productividad total, se caracteriza por ser una administración de la productividad total, basada en el incremento productivo, costos operacionales y los niveles de calidad en toda la organización. En este estudio se asume la teoría específica de “Productividad y capital humano” planteada por Unger, Flores y Ibarra (2014) donde se destacan los siguientes aportes: relación esfuerzo-productividad, que se caracteriza por la incidencia dispuesta de manera proporcional a la dedicación del sujeto y el rendimiento de producción en el área de desempeño de funciones; esta relación de producción y recompensa es a su vez tanto emocional como tangible, es decir puede ser en reconocimiento de los éxitos y metas obtenidas como reconocimientos monetarios y beneficios sociales con el hecho de logara el mismos fin y superarlo en grupo. En esta teoría existe la correlación entre el rendimiento productivo y el entorno que lo facilita como: naturaleza, trabajo, capital y empresa.

Dentro de las definiciones conceptuales de la variable dos, productividades laborales se asumen como postura científica a Arévalo y Valdés (2018) quien la define l calidad de la gestión de recursos de los trabajadores, la satisfacción, el clima laboral, reconocimiento por su desempeño, entre otros aspectos fundamentales de la gestión administrativa. En relación a este planteamiento puedo acotar que la productividad laboral necesaria en una organización.

Parra, Parra y Cerezo (2019) menciona que la producción es parte de valor correlacional o cociente de los resultados a partir de los insumos y recursos empleados, este no solo se basa en el logro de la metas u objetivos planificados, sino más bien en ejecutarlas al menor tiempo posible.

Ludym, Luzardo y Rojas (2019) la producción laboral es medible por medio de la calidad servicios o elementos satisfactorios para ser ofertados al consumidos del servicio que entrega la organización o institución a los destinatarios o estudiantes.

A través de la productividad laboral se determina la eficiencia y eficacia en todo el proceso y manejo de recursos en el trabajo, así, cuando los colaboradores precisan

los canales y algoritmos de producción al redito de calidad que se constituye como el medio que evalúa sus esfuerzos. Para Carrillo y Rojas (2015) es asociar la calidad producción con el logro de unas seis sigmas en la hora por persona rebajada en la escuela. Se entiende por productividad de la fuerza laboral al volumen de servicios y bienes que logra un grupo de trabajadores en un período de tiempo determinado. Es uno de varios tipos de productividad que los economistas miden. Finalmente, Vázquez (2018) define a la productividad mide la correlación existente entra el volumen y el método de producción.

El clima laboral, la motivación laboral, el equipamiento, los recursos y el liderazgo son factores que tienen una clara influencia en la productividad de los empleados. Por tanto, la productividad laboral es la vinculación que se aprecia durante el trabajo que desempeñan los colaboradores para la elaboración de un sistema de servicios o un bien tangible que involucra directamente a la persona como tal y sus características físicas, sociales, intelectuales cognitivas y capacidades en ejecución de habilidades de manufactura de recursos o elaboración de planificaciones de servicios.

Para evaluar el grado de productividad laboral de los colaboradores se asumen las dimensiones propuestas por Arroyo y Benacio (2018) la primera dimensión satisfacción laboral es definida por Chiang (2014) como el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

Se entiende que la satisfacción es muy importante porque contribuye a la particularidad de la prestación de servicios que se oferta la organización, es entonces, cuando se instituyen los grupos que sean óptimos para trabajar las acciones y decisiones de la directiva. Según Sánchez y García (2017) no existe solamente esta percepción de la satisfacción en la producción laboral del docente, existen una apreciación deductiva que se da cuando se realizan la interrelación de varias sensaciones que el individuo expresa o genera de manera intrínseca sobre los factores extrínsecos del ambiente donde ejecuta sus labores y la capacidad de cómo puede correlacionarlos.

Es por esto que, en el comportamiento de la persona como colaborador en su área de trabajo no solo depende de sus cualidades personales, habilidades y

competencias, sino más bien de la forma como este asocia los estímulos del ambiente y las relaciones interpersonales en el manejo de recursos y fuentes derivados de la disposición de la gestión de la organización o de las decisiones de la gerencia o directiva.

Se debe añadir, además, las palabras de los autores Montero et al. (2015) que fueron: las influencias de los componentes de una organización (grupo de personas, tareas colectivas e individuales, objetivos o metas y los recursos físicos o intangibles) que afectan el comportamiento de los colaboradores en relación a la productividad. Asimismo, la valoración de la complacencia muestra que, aquellas conductas que no sean apropiadas o que no pertenezcan a las necesidades de productividad de la empresa, organización o centro de servicios educativos, son las causantes de ausencia e ineficiencia en las metas destinadas para el grupo asignado en actividades, así la mejor herramienta de toma de decisiones es esta evaluación cuantitativa de la adaptación en la entidad que oferta sus servicios.

Es importante para la organización tomar en cuenta los métodos que selecciona para la asignación de labores donde se debe tomar en cuenta los factores extrínsecos e intrínsecos del colaborador por medio de evaluaciones de satisfacción y adaptarlos a la inducción que es resultado de los elementos externos que conllevan a la mejora o cambios en las reasignaciones de los colaboradores.

La segunda dimensión competencias laborales es definida por Vega (2016) es la habilidad del sujeto para realizar actividades designadas por la administración o gerencia de forma específica. El área de recursos humanos debe ser el encargado por medio de los manuales de funciones y distribución organizacional la entrega de manuales de inducción y actualizaciones en miras a adaptar la conducta del colaborador para obtener un mayor rendimiento de las habilidades productivas que este posee.

Se entiende que es un factor que hace que los docentes se involucren tanto con su trabajo como a la obtención de las metas y la apropiación con valores de la escuela, mejorando el servicio cuales se ofrecen a los clientes o destinatarios. Neves, Rodríguez y Parreira (2018) mencionó que, es el grado de gradual o medible de un empleado para la pertenencia y fidelización a la organización o unidad de trabajo

en la búsqueda de opciones para llegar a lograr o mejorar los objetivos dispuestos por la directiva, demostrando un desempeño eficiente y eficaz en su rol profesional.

En la tercera dimensión, se debe mencionar el manejo de conflictos que es definida por Arias, Espinoza, Llerenan y Berrios (2020) como: la cualidad del sujeto para afrontar los problemas que genera la producción y el trabajo en equipo durante la prestación de servicios planificados y validados por los comités de la organización especialistas en la satisfacción o adaptación de reglamentos generales fiscales en la calidad de productos con distinciones de equidad e igualdad para todo aquel que requiera de ellos como derecho constitucional.

Se entiende que el manejo de conflictos conlleva a tener altos beneficios, tanto a dirigentes o gerentes en el caso de unidades educativas son directivos o rectores, como a los colaboradores que pueden realizar sus funciones de forma óptima, en la metodología de organización y planificación empresarial, que es aplicable a toda organización sea esta educativa militar, particular, social o fiscal, se detalla la predisposición de crear procedimientos que sean estándares de alcances de metas para el bien común de la empresa o escuela en el caso de suscitarse algún conflicto.

Méndez y García (2015) mencionaron que es: el grupo e estrategias del directivo encargado del personal de trabajo para la selección de diplomacias que sean generales al momento de ovacionarse un conflicto con especificaciones según detallen en el manual de procesos y procedimientos para estos casos y después tomar los correctivos necesarios en la negociación y consenso de los involucrados para lograr la convivencia, equidad y armonía en el área de labores sin que se vean afectados los grupos laborales o los consumidores o veedores de la misma.

Este se caracteriza por ser aplicada en los momentos que se muestre tensión o fricción de ideas, opiniones, turnos, labores o resultados de producción entre los colaboradores; además es necesario el uso de instrumentos de manual de funciones y de resoluciones de conflictos proporcionados por los analistas de métodos y organización independientes o en el caso de lugares de control estatal el recurso de las guías en referencia al caso presentado.

Villamediana, Donado y Zerpa (2015) mantuvieron la disposición de ejecutar el manejo de problemas en la resolución de conflicto, de tal forma que al ser causantes

de violencia deben ser atendidos de manera prioritaria con normativas establecidas en las bases legales de la escuela, de los entes rectores o administrativos en el caso de ser particulares o de accionistas, para llegar a obtener un ambiente de paz.

A manera de conclusión preliminar, en esta correlación de las dimensiones de la variable dos, el valor de los manuales de consensos y de resolución de conflictos son parte inherentes de las unidades educativas, tales como, reglamentos institucionales que deben ser puestas a disposición de los directores para logara un permiso de funcionamiento y a su vez en el ámbito fiscal son proporcionados por los controladores regionales, zonales o distritales.

### **III. METODOLOGÍA**

La metodología es una tarea que implicó un aprendizaje que demandará disciplina y sistematiza el pensamiento y las acciones determinadas por un procedimiento. El método de investigación que se ha seleccionado fue el descriptivo y correlacional. Que halla la respuesta de problemas por medios numéricos, porcentuales o discretos-continuos para evaluar los objetivos, si se aceptan o se descartan.

De esta forma, los autores Pérez, Ocampo y Sánchez (2015) expresaron que: el enfoque descriptivo examina y pone los valores de la teoría y de la opinión de los entrevistados y observados y fue controlada mediante la técnica de validación y confiabilidad.

Se demuestra la importancia del uso del método correlacional en el proyecto de investigación, ya que se evaluará las variables y se resolverá de forma estadística los resultados de la medición en valores numéricos la hipótesis planteada por modelos correlacionales de Spearman y de Pearson. Dentro de las modalidades que mezclen los enfoques cuantitativo y cualitativo por lo general se utilizan dos o más diseños con manejo de una muestra que será la que otorgue la valoración de las respuestas en escalas cuantificables por valores e intervalos a través de apercpciones en las preguntas de encuestas.

#### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación utilizada fue la Aplicada en el cual se relaciona coherentemente los diseños y alcances de este estudio. El momento en que se diseña una investigación según el autor Ortega (2017) la dependencia del enfoque es para obtener información primaria y secundaria necesaria en la indagación de la relación entre las variables y sus indicadores específicos.

Se utilizará el tipo de investigación aplicada ya que proporcionará la obtención y recopilación de información de los instrumentos de evaluación que se usarán, accederá datos específicos. De esta forma el uso de la investigación aplicada fue, porque facilitará la obtención y recopilación de información de los instrumentos de evaluación que se aplicarán, también permitirá a través de la aplicación de las teorías y modelos o enfoques la productividad una mejor calidad de labores en el equipo docente.

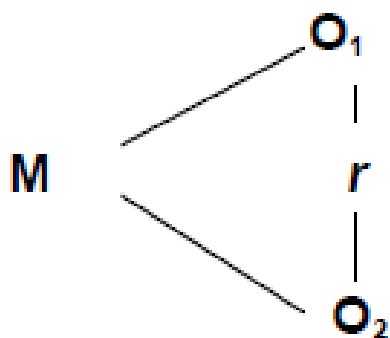


Se realizó el diseño no experimental que no incluye en la problemática a través de las encuestas y la observación, según los autores Díaz y Calzadilla (2016) es el objetivo principal del diseño no experimental son las encuestas. Se formará como tipo de estudio no experimental ya que se realizará el proceso de observación.

El diseño de investigación que se empleó es el descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño según el autor Bravo (2014) permite correlacionar un grupo de información primordial. Es así que, el informe investigativo admite lograr el alcance descriptivo ya que busca obtener una información detallada del fenómeno de estudio y la evaluación de las hipótesis dispuestas.

Figura 1.

*Esquema de diseño descriptivo-correlacional*



### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Trabajo en equipo**

Ayoví (2018) menciona que es la actividad que a través del modelo de labores en grupo de estilo funcional en organización y métodos adecuados el realmente el momento que se adquiere los logros objetivos predispuestos o planteados por la directiva.

#### **Variable 2: Productividad laboral**

Arévalo y Valdés (2018) define como el uso correcto de insumos-productos, la satisfacción, el clima laboral, reconocimiento por su desempeño, entre otros aspectos fundamentales de la gestión administrativa. En relación a este planteamiento puedo acotar que la productividad laboral es la cantidad de producción de la unidad de prestación de servicios educativos de calidad, y de manera permisiva singular.

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo

Molina (2016) implica una explicación global de un entorno donde no se pueden dejar de incluir otros tipos de variables.

La población estuvo conformada por 65 colaboradores de la Escuela. Se ha seleccionado esa cantidad de población porque es el total de personas, constituidas por docentes y personal directivo de la jornada matutina que integran la Escuela.

Criterios de inclusión:

Personal docente con nombramiento y contrato provisional pertenecientes a la escuela.

Personal directivo con nombramiento de la escuela.

Criterios de exclusión:

Docentes que realizan prácticas docentes.

Personal de la Escuela de la jornada vespertina.

Tabla 1.

*Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	2	0	2
Administrativos	5	5	10
Docentes	28	25	53
Total	35	30	65

Fuente: Secretaria de la Escuela.

En este caso, la selección de la muestra detalla según lo dispuesto por el autor Ventura (2017) como, al momento de no ser posible medir a cada uno de los individuos de una población se toma una muestra representativa de la misma. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la Escuela. Se ha seleccionado esa cantidad de muestra porque su tamaño se ha calculado mediante un muestreo probabilístico estratificado.

Para establecer el tamaño de la muestra se empleó la fórmula cuando se conoce que la población es finita, obteniéndose una muestra de 30 sujetos. Los cuales se distribuyeron mediante la fracción de muestreo proporcional.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Sujetos	Población	Fracción de muestreo	Muestra por estrato
Directivos	2	$(30 \cdot 2) / 65$	1
Administrativos	10	$(30 \cdot 10) / 65$	5
Docentes	53	$(30 \cdot 53) / 65$	24
Total	65		30

Fuente: Secretaria de la Escuela de Educación Básica "Enrique Gil Gilbert".

El muestreo es de forma probabilística estratificada. Según los autores Otzen y Manterola (2017) el modelo es probabilístico al mismo tiempo donde todos puede participar en la recolección de la información primordial. Por otra parte, según mencionan Llera, Martinengo y Galiotti (2017) es: la elección se hace al azar.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este apartado del informe se muestra la herramienta más utilizada de la investigación, es la técnica de la encuesta como medio principal para allegarse información primaria directa del informante. Aquí el investigador empleará las razones por el cual el fenómeno debe ser estudiado a través de cuestionarios directamente de los sujetos de estudio (González y Marín, 2017). Su clasificación de acuerdo a su ámbito y carácter es de tipo cerrada con preguntas que pueden plantearse, en sentido de una clasificación y una guía en escalas cerradas que serán paso a la preparación de un análisis estadístico y correlacional.

El instrumento de recolección de datos que se usó el Cuestionario para recolectar los datos de la muestra. Para Escofet, Folgueiras y Palou (2016) el cuestionario que es un grupo de preguntas para obtener información de los interesados en el protocolo de selección de muestra.

La validez de los instrumentos se refiere a la generalización de sus conceptos y constituye un tema decisivo, para el correcto conocimiento de los diseños de la investigación. Según Valverde, Vargas y Fernández (2015) se puede definir como el grado en que la estructura de un experimento.

La validez de constructo, que según los autores Barrera et al. (2015) suele determinarse mediante el procedimiento denominado análisis de factores, el cual

es un método estadístico multivariado permite determinar el número y la naturaleza de un grupo de constructos subyacentes en un conjunto de mediciones de la prueba piloto.

García, Valderrama y Edel (2017) es la forma de validar los conceptos que se ponen bajo análisis a través de instrumentos de medición a los informantes primarios. Consiste el grado en que la medición representa el concepto medido.

Carrión y Aymeric (2015) que dice: es un estándar con el que se juzga la validez de un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo. Entre más se relacionen los resultados obtenidos con determinados instrumentos de medición con el criterio, la validez del criterio será mayor.

Manterola et al. (2018) como: la validación de la correlación entre el resultado de las respuestas de los informantes de la encuesta piloto conjugado a la resolución de la relación numérica entre las sumatorias de las escalas de cada indicador o dimensión según la variable dispuesta y al mismo tiempo la correlación entre variables. El valor de la confiabilidad fue a través del método de Alpha Crombach a través de los programas ofimáticos respectivos de correlación de variables (Programa SPSS). Se tomó en cuenta la propuesta de George y Mallery (2015) que establecieron en aceptable la validación de un instrumento a través de una prueba piloto por medio de la correlación de las variables en sistematización de evaluación de Crombach que establece que valoración superior a 0,5 dando como resultado la excelencia (mayor a 0,9), buena (entre 0,8 y 0,9), aceptable (entre 0,7 y 0,8), débil (entre 0,6 y 0,7) y pobre (entre 0,5 y 0,6). Para determinar la confiabilidad del instrumento, que permite recoger datos del trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores.

Tabla 3.

*Estadísticas de fiabilidad*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Trabajo en equipo	,923	15
V2: Calidad de servicio	,912	15

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5 Procedimientos**

Para poder desarrollar la investigación en la Escuela de Educación Básica “Enrique Gil Gilbert”, se procedió a presentar una solicitud al directivo de la Institución para que autorice la aplicación de los instrumentos de evaluación a los colaboradores. Posteriormente se aplicaron herramientas de recolección de datos para la medición del grado de afinidad del modelo de colaboración y ejecución de labores en equipo con el de productividad laboral, luego se procesarán los datos en el paquete estadístico SPSS 22.0. El recojo de información, se realizó a través de la aplicación de dos cuestionarios aplicados que permitió contar con datos respuestas referidas a las variables y sus dimensiones, las mismas que fueron tabuladas en una matriz Excel de base de datos y procesadas por el programa SPSS 22.0

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El análisis descriptivo consiste en interpretar de manera específica la contextualización de las dimensiones del estudio y la validación del problema a través de la corroboración de la hipótesis, es de esta forma que según los autores Carro, Flores y Flores (2016) establecieron que es necesario aplicar este tipo de análisis de datos para realizar una paráfrasis en los resultados derivados de la ejecución práctica de los instrumentos de medición, el cual describe los porcentajes, frecuencias, totales y valores relevantes en la recolección de datos.

El análisis inferencial, según Carro-Suárez et al (2016) es la cualidad de establecer la correlacional de los hechos y al mismo tiempo entre las de manera conjugada entre las variables y sus indicadores y de igual manera las variables serán medidas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Dentro de los criterios de los aspectos éticos nacionales se consideraron en la investigación los siguientes aspectos:

Valor cultural.

Elección justa de los individuos.

Consentimiento del informado

Anonimato.

Entre los criterios de elaboración del producto de asimilación de conocimiento es validado como tesis de modelo no experimental, se detalla la falta de reconocimiento de la labor de la fuerza laboral empresarial. En los aspectos éticos internacionales están confidencialidad por los derechos de anonimato de los informantes consultados según normas APA.

Se ha considerado el anonimato porque es el secreto sobre el autor de un acto, dicho u obra, rescatando su privacidad e identidad. Se ha respetado la autenticidad de los datos por que se refiere a garantizar que el mensaje o contenido ha sido enviado por el autor original sin alterar la información.

Dentro de los criterios de los aspectos éticos de investigación seleccionados se consideró la privacidad y confidencialidad de los colaboradores al momento de aplicar los instrumentos de evaluación, se analizaron las diversas teorías y criterios de investigadores, contribuyendo con un aporte personal teórico a dichos planteamientos, mediante la técnica del parafraseo, se consideraron las normas éticas sujetas al reglamento de la Universidad César Vallejo y a los principios éticos de la American Psychological Association.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

##### Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 4.

*V1 Trabajo en Equipo\*V2 Productividad Laboral*

		V2 Productividad		
		Laboral		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>93.3%</b>		93.3%
	Medio	3.3%	3.3%	6.7%
	Total	96.7%	3.3%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 4, el **93,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables trabajo en equipo y productividad laboral en el grado de alto.

Un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y en la categoría alto a la variable 2.

Es inalienable que, al último, un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio ante ambas variantes.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el grado de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo específico 1

Establecer la correlación existente en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 5.

### *V1 Trabajo en Equipo\*D1 Satisfacción laboral*

		D1 Satisfacción		
		Laboral		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>93.3%</b>		93.3%
	Medio	3.3%	3.3%	6.7%
Total		96.7%	3.3%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 5, el **93,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad laboral en el grado de alto.

El 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión primera de la variante dos en una categoría alto.

Es inalienable que, al último, un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio, así como en la variante primera como a la dimensión primera de la segunda variable.

Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.



## Objetivo específico 2

Establecer la correlación existente en el equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 6.

### *V1 Trabajo en Equipo\*D2 Competencias profesionales*

		D2 Competencias profesionales	Total
		Alto	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>93.3%</b>	93.3%
	Medio	6.7%	6.7%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 6, el **93,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión competencias profesionales de la variable productividad laboral en el grado de alto.

Finalmente, otro 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos en una categoría alto.

Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

### Objetivo específico 3

Establecer la correlación existente en el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 7.

#### *V1 Trabajo en Equipo\*D3 Manejo de conflictos*

		D3 Manejo de conflictos		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo en Equipo	Alto	<b>83.3%</b>	10.0%	93.3%
	Medio		6.7%	6.7%
	Total	83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 7, el **83,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral en el grado de alto.

El 10,0 % evaluó en una categoría de tipo alto en la primera variable y la dimensión tercera de la variante dos en una categoría medio.

Es inalienable que, al último, un 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio así como en la variante primera como a la dimensión tercera de la segunda variable.

Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

## Prueba de normalidad

Fue utilizada la obtener un valor referente para entender la prueba de correlación entre las cuales se hallan las posibilidades de aceptar o rechazar las hipótesis.

### Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se emplea en informantes que es superior a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se emplea en grupo de informantes que no es superior a 50 sujetos.

### Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = la información es de una distributivo en calidad normal.

Sig.  $< \alpha$  aceptar  $H_i$  = la información es de una distributivo en calidad normal.

### Resultados de la prueba de normalidad de las variables

Tabla 8.

#### Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo en Equipo	.140	30	.138	.938	30	<b>.080</b>
V2 Productividad Laboral	.123	30	.200*	.941	30	<b>.099</b>

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 9.

#### Estadística de la normalidad

Normalidad		
V1 Sig. = <b>0,080</b>	>	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,099</b>	>	$\alpha = 0,05$

Tabla 10.

#### Aplicación estadística

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 $> 0.05$
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 $< 0.05$ ; Cuando en una variable Sig. $< 0.05$ y en la otra variable Sig. $> 0.05$ o viceversa.

Comentario:

Al tener una muestra que es menor a los cincuenta individuos, se derivó a la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Se expresa el resultado concerniente a Sig. En la cual las dos variables tuvieron una respuesta menor en el grado de significatividad  $\alpha = 0,05$  demostrado de esta forma que los datos no provienen de un distributivo en calidad normal, por lo cual se usará la r de Pearson.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 11.

*Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y V2 Productividad Laboral*

		V1 Trabajo en Equipo	V2 Productividad Laboral
V1 Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	<b>,693**</b>
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
V2 Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el grado de 0,01 (2 colas).

Fuente:

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 5, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,693\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados que proporcionan valores de reciprocidad de correlación que se obtuvo entre trabajo en equipo y la productividad laboral es alta, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Llegando a una conclusión acertada y con respaldo de las pruebas matemáticas existe una correlación que es de valores significativos entre trabajo en equipo y productividad laboral.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020

Tabla 12.

#### *Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D1 Satisfacción laboral*

		V1 Trabajo en Equipo	D1 Satisfacción laboral
V1 Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	<b>,712**</b>
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
D1 Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	<b>,712**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el grado de 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 6, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,712\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad laboral es alta, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020

H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020

Tabla 13.

*Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D2 Competencias profesionales*

		V1 Trabajo en Equipo	D2 Competencias profesionales
V1 Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	<b>,488**</b>
	Sig. (bilateral)		.006
	N	30	30
D2 Competencias profesionales	Correlación de Pearson	<b>,488**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.006	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el grado de 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 13, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,488\*\*** y una Sig. = 0,006 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión competencias profesionales de la variable productividad laboral es moderada, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión competencias profesionales.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 14.

*Correlación entre V1 Trabajo en Equipo y D3 Manejo de conflictos*

		V1	D3
		Trabajo en Equipo	Manejo de conflictos
V1 Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	<b>,526**</b>
	Sig. (bilateral)		.003
	N	30	30
D3 Manejo de conflictos	Correlación de Pearson	<b>,526**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el grado de 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada

Comentario:

Así, como se puede observar en la tabla 14, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,526\*\*** y una Sig. = 0,003 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral es moderada, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión manejo de conflictos.

## V. DISCUSIÓN

Se corrobora en este trabajo de indagación que, los planteamientos dispuestos en la correlación que se ajustan a las variables, de esta forma el estudio de las causas fundamentales es a través de las teorías de trabajo en equipo y productividad laboral como tal.

Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; por medio de la tabla 1, el **93,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables trabajo en equipo y productividad laboral en el grado de alto. Un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y en la categoría alto a la variable 2. Así mismo, por último, un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio ante ambas variantes. Esto se contrasta con el resultado de La ONU (2016) plantea un promedio de 2,8% entre el año 2010 y 2016 de horas trabajadas no fueron eficientes, mientras que el trabajo en equipo de los colaboradores se redujo en 0,3% en Ecuador. Mientras que, Rodríguez y Reyes (2020) con la muestra de 6.468 organizaciones el 97% posee una completa producción a través del uso del trabajo colaborativo.

Siendo las bases conceptuales que sustentan los autores sobre las variables; según "Productividad Total" propuesto por Ludym, Luzardo y Rojas (2018) el cual menciona los siguientes puntos de contribución: medición, es decir cómo se encuentra la organización, área o lo que se busca mejorar; evaluación, relacionada con la comparación de logros obtenidos frente a los planeados; planeación, que se refiere a la mejora en el desempeño de la productividad; indicadores de gestión mejoramiento, que se vincula con los planes de acción. Por otro lado, se halla el de Pérez y Azzollini (2014) el trabajo en equipo es una forma de relación particular del trabajador con los compañeros de área, en la cual se halla el conglomerado de características del talento hábil humano de manera colectiva. En esta forma de llevar a cabo la organización es como se de paso particularmente a los logros institucionales con altos niveles de calidad.

Además, como se puede observar en la tabla 11, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,693\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados que proporcionan valores de reciprocidad de correlación que se



obtuvo entre trabajo en equipo y la productividad laboral es alta, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Llegando a una conclusión acertada y con respaldo de las pruebas matemáticas existe una correlación que es de valores significativos entre trabajo en equipo y productividad laboral. Lo cual se contrasta con el resultado del estudio de Sánchez, Montenegro y Medina (2019) el grado de confianza del instrumento fue del 0.852 lo cual es alto y fiable, mediante herramientas ofimáticas de Microsoft Excel y SPSS fueron de utilidad para hacer uso de estadística descriptiva inferencial. Se llegó a la conclusión que, el grado de correlación de las variables fue de 0.35 y 0.05 respectivamente en el caso de las mismas por la que es aceptada la hipótesis nula. Ganga y Villacís (2018) realizó arrojaron un valor de correlación del  $0.308 < r < 0.688$ . Esto da entender que, en ambos estudios de contraste y el propio realizado por la investigadora, la organización entre la productividad de los colaboradores y la administración por medio de factores tanto sociales como psicológicos que predisponen la calidad de ejecución de funciones del colaborador.

Se determinó que, la correlación existente en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Así, como se puede observar en la tabla 5, el **93,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad laboral en el grado de alto. El 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión primera de la variante dos en una categoría alto. Es inalienable que, al último, un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio, así como en la variante primera como a la dimensión primera de la segunda variable. Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos. Esto se contrasta con Rodríguez, Maradei, Castellanos (2019) es notable que los hechos del ambiente hostil afectaron el grado de productividad de los colaboradores y así mismos la falta de satisfacción entorpeció los procedimientos en la unidad educativa según el 8%, así mismo en el grupo con ambiente placentero y de amplia comunicación la productividad triplicó al contexto anterior dando como resultado que el entorno afecta la productividad.

Pero Así, como se puede observar en la tabla 6, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,712\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad laboral es alta, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral.

Así, como se puede observar en la tabla 12, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,712\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad laboral es alta, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral. Mendoza (2016) la correlación de productividad con el liderazgo fue del  $r = 0,854$ , así las conclusiones del trabajo investigativo fueron que, la participación del liderazgo en la productividad laboral juega rol importante con una alta correlación o influencia de una variable sobre otra. Así mismo se comprobó la hipótesis de influencia directa entre una variable en otra con el mismo contexto.

Pero, se sustentan en los conceptos, Unger, Flores e Ibarra (2014) donde se destacan los siguientes aportes: relación esfuerzo-productividad, que se caracteriza por la incidencia dispuesta de manera proporcional a la dedicación del sujeto y el rendimiento de producción en el área de desempeño de funciones; esta relación de producción y recompensa es a su vez tanto emocional como tangible, es decir puede ser en reconocimiento de los éxitos y metas obtenidas como reconocimientos monetarios y beneficios sociales con el hecho de logara el mismos fin y superarlo en grupo.

Se llegó a la determinación que, la correlación existente en el equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. Así, como se puede observar en la tabla 6, el **93,3%** de los informantes

incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión competencias profesionales de la variable productividad laboral en el grado de alto.

Finalmente, otro 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos en una categoría alto. Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos. Se contrasta con los resultados de Neves Rodríguez y Parreira (2018) que mencionaron que el 7% de los encuestados muestran dificultades desarrollo de competencias laborales.

Pero, Así, como se puede observar en la tabla 13, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,488\*\*** y una Sig. = 0,006 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión competencias profesionales de la variable productividad laboral es moderada, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión competencias profesionales.

Lucero (2017) el grado de correlación de cuadrado de Pearson dio valor de 0.05 ante las variables de satisfacción laboral sobre la variable dependiente de trabajo en equipo. Esto se corrobora según el contenido teórico del autor Vega (2016) es la habilidad del sujeto para realizar actividades designadas por la administración o gerencia de forma específica. Esto se puede especificar con la discusión del análisis como el área de recursos humanos debe ser el encargo por medio de los manuales de funciones y distribución organizacional la entrega de manuales de inducción y actualizaciones en miras a adaptar la conducta del colaborador para obtener un mayor rendimiento de las habilidades productivas que este posee.

Se logró determinar que, la correlación existente en el trabajo en equipo y el manejo de conflictos. Así, como se puede observar en la tabla 7, el **83,3%** de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables tanto de trabajo en equipo como a la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral en el grado de alto. El 10,0 % evaluó en una categoría de tipo alto en la

primera variable y la dimensión tercera de la variante dos en una categoría medio. Es inalienable que, al último, un 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio, así como en la variante primera como a la dimensión tercera de la segunda variable. Al final, posterior a una comparativa de los hallazgos primarios se comprende que hay un dominio de categoría alto tanto para la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos.

Como demuestra el resultado del autor Ochoa, Moreno y Ochoa (2020) este informe mostró evidencia de la relación entre las variables de trabajo en equipo y resolución de conflictos eficiente en el 90% de los casos y así se corrobora según lo dispuesto en el manejo de conflictos que es definida por Abarca, Espinoza, Llerenan y Berrios (2020) como la cualidad del sujeto para afrontar los problemas que genera la producción y el trabajo en equipo durante la prestación de servicios planificados y validados por los comités de la organización especialistas en la satisfacción o adaptación de reglamentos generales fiscales en la calidad de productos con distinciones de equidad e igualdad para todo aquel que requiera de ellos como derecho constitucional.

Así, como se puede observar en la tabla 14, es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a **0,526\*\*** y una Sig. = 0,003 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral es moderada, inmediata e indicadora al grado de 0.01; por este motivo fue aceptada la hipótesis que afirma el hecho y se refutó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo en equipo y la dimensión manejo de conflictos.

En contraste según los resultados de Ganga y Villacís (2018) los resultados arrojaron un valor de correlación del  $0.308 < r < 0.688$ . Esto da entender que, la organización entre la productividad de los colaboradores y la administración por medio de factores tanto sociales como psicológicos que predisponen la calidad de ejecución de funciones del colaborador.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; según demuestra el valor de las encuestas en correlación del problema en el 93,3% de los informantes incluidos en la investigación dieron a las variables trabajo en equipo y productividad laboral en el grado de alto. Es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de  $r$  de Pearson parejo a  $0,693^{**}$  y una  $\text{Sig.} = 0,000 < 0.01$  resultados que proporcionan valores de reciprocidad de correlación que se obtuvo entre trabajo en equipo y la productividad laboral es alta. Según se describen los resultados la incidencia de la variable de trabajo en equipo si afecta la de satisfacción laboral según lo dispuesto en los resultados descriptivos de la investigación, donde un valor de correlación es aceptable con la del análisis descriptivo.
2. Se determinó que, la correlación existente en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral Así, según demuestra el valor de las encuestas en correlación de la dimensión 1 de la variable 2 el 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión primera de la variante dos en una categoría alto. Con resultados en la  $r$  de Pearson parejo a  $0,712^{**}$  y una  $\text{Sig.} = 0,000 < 0.01$  resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión satisfacción laboral de la variable satisfacción laboral es alta. Tal como se describen los valores que develan la influencia de la variable de trabajo en equipo en la dimensión primera de la variable dos de satisfacción laboral si afecta la de satisfacción laboral según lo dispuesto en los resultados descriptivos de la investigación, donde un valor de correlación es aceptable con la del análisis descriptivo.
3. Se llegó a la determinación que, la correlación existente en el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. según demuestra el valor de las encuestas en correlación de la dimensión 2 de la variable 2 otro 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión segunda de la variante dos en una categoría alto. es notable la apreciación de una

correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a 0,488\*\* y una Sig. = 0,006 < 0.01. Es esencial el nivel de correlación es medio se muestra como punto débil de la investigación que el desarrollo de las competencias laborales que son afectadas por la deficiente labor de trabajo en equipo sobre esta dimensión.

4. Se logró determinar que, la correlación existente en el trabajo en equipo y el manejo de conflictos. según demuestra el valor de las encuestas en correlación de la dimensión 3 de la variable 2 el 10,0 % evaluó en una categoría de tipo alto en la primera variable y la dimensión tercera de la variante dos en una categoría medio. Es inalienable que, al último, un 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio es notable la apreciación de una correlación en coeficiente de r de Pearson parejo a 0,526\*\* y una Sig. = 0,003 < 0.01 resultados no paramétricos que demuestran la correlación entre las variantes trabajo en equipo y la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral es moderada, inmediata e indicadora al grado de 0.01; así como en la variante primera como a la dimensión tercera de la segunda variable. Se muestra de forma certera la dificultad de los manejos de conflictos en la unidad educativa.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda al director de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; mantener la metodología de trabajo en equipo, pero un 3,3% evaluó en una categoría de tipo medio de correlación de las variables es obvia la aplicación de estrategias que produzcan una mayor productividad laboral en la escuela. A esto se propone la selección de capacitaciones y de actividades de integración para fortalecer de trabajo en equipo para que sea influyente sobre la productividad.
2. Se le recomienda al director de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; mantener la metodología de trabajo en equipo y afrontar al ,3% evaluó en una categoría de tipo medio en la primera variable y la dimensión primera de la variante dos en una categoría alto. Con resultados en la r de Pearson parejo a 0,712 siendo en general medio y alto, pero es oportuna la aplicación de estrategias que sean orientadas a una satisfacción laboral por recompensas y reconocimientos a la labor realizada con superación y confianza en comunicación entre los colaboradores.
3. Por otra parte, se le recomienda al director de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; mantener la metodología de trabajo en equipo, pero trabajar en el 6,7% evaluó en una categoría de tipo medio de la dimensión competencias profesionales de la variable productividad laboral, es decir tratar el desarrollo de las competencias a través de capacitaciones profesionales continuas para aumentar el nivel de habilidades, capacidades y competencias del grupo de colaboradores docentes.
4. Además, se le recomienda al director de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020; mantener la metodología de trabajo en equipo y hacer hincapié en la dimensión manejo de conflictos de la variable productividad laboral en un 6,7% de los colaboradores, es así que, en el procedimiento de las estrategias a elegir se puede aplicar las de experiencias de manejo de conflictos por retiro de colaboradores y capacitaciones de seminarios en referencia al tema.

## REFERENCIAS

- Arandia Loroño, M. & Rekalde Rodríguez, I. (2014). The formation of coordination teams for the curricular development of the degrees: the ehundu program of the UPV/EHU. *Magazine of university teaching*, 12(4), 91-114. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5616/5608>
- Arévalo Fernández, L. M., y Valdez Sánchez, J. Ch. (2018). Internal communication and labor productivity in Tarapoto Enterprises. *Education Journal*, 16(1), 55-60. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/2126/1786>
- Arias, Y. M., Espinoza, M., Tula, M., Llerenan, C. & Berrios, N. (2020). Types of labor conflicts and their handling in nursing practice. *Global Nursing*, 19(57), 460-478. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491>
- Arrea Baixench, C. (2016). More about teamwork. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=434/43448497001>
- Arroyo Quispe, U. F. y Benancio Cornelio, W. E. (2018). Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N°32399 Huamalíes 2018 [Tesis de maestría]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo\\_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Fipcaec* 4(10), 58-76 <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrera Ortiz, L., Carrillo González, G. M., Chaparro Díaz, L., Sánchez Herrera, B., Vargas Rosero, E. & Patricia Carreño, S. (2015). Validez de constructo y confiabilidad del instrumento calidad de vida versión familiar en español. *Revista Electrónica trimestral de enfermería*, 2(37) <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n37/administracion4.pdf>
- Bravo Mancero, P. (2014). Correlational study: teaching styles and learning styles in teachers and students of the National University of Chimborazo. *Sophia Collection of Philosophy of Education*, (16), 231-248. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4418/441846097011>
- Carrión, C., Soler, M. & Aymerich, M. (2015). Análisis de la Validez de Contenido de un Cuestionario de Evaluación del Aprendizaje Basado en Problemas: Un



Enfoque Cualitativo. *Formación universitaria*, 8(1), 13-22.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000100003>

Carro-Suárez, J., Flores-Salazar, F. & Flores-Nava, I. (2016). Estudio comparativo inferencial de esfuerzo flexionante en engranes rectos aplicando análisis teórico e ingeniería asistida por computadora. *Científica*, 20(2), 103-109.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=614/61448825006>

Chiang Vega, M. M. (2014). Study of the relationship between job satisfaction and the performance of free fair workers. *Accounting and Administration*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)

Díaz-Narváez, V. P. & Calzadilla Núñez, A. (2016). Scientific articles, types of research and scientific productivity in health sciences. *Rev Cienc Salud*, 14(1), 115-121. <https://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

Díaz Rodríguez, H. E. & Aroche Reyes, F. (2020). *Determinantes de la productividad laboral en organizaciones educativas de México: una aproximación desde la teoría del crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales*. México: CEPAL.

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. & Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es).

Gabriel-Ortega, J. (2017). How a scientific investigation is generated that is later the subject of publication. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es).

Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A. & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Ganga Contreras, F. y Villacis Moyano, H. (2018). Individual and group factors influencing the productivity of worker, 42, 97-122.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=en)

- García Gallego, E. y Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Tesis de maestría]. Universidad Eafit, Colombia. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gil Erazo, D. C. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial* [Tesis doctoral]. Universidad de Colombia, Colombia, [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018\\_estrategia\\_productividad\\_empresarial.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf)
- González, D., Alvarado, C. & Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Journal of the Faculty of Veterinary Sciences*, 58(2), 68-74. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-6576201700020003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-6576201700020003&lng=es&tlng=es).
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J. & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Herrera, R. F., Muñoz, F. C. & Salazar, L. A. (2017). Diagnosis of Teamwork in Engineering Students in Chile. *University education*, 10(5), 49-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2017). *Panorama de la productividad laboral y empresarial del Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
- Jaimes-Carrillo, L. y Rojas-López, M. D. (2015). A look at labor productivity for garment SMEs. *Iteckne* 12(2), 177-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>

- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. D. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Small and Medium Garment Companies of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Technological Information* 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Llera, J., Martinengo, N. & Galiotti, H. (2017). Aplicación de técnicas de muestreo probabilístico para estimar la calidad del mosto de uvas tinta. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias*, 49(1),119-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3828/382852189010>
- Malpica, R., Rossell, R. & Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14),69-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219040849005>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Méndez Sánchez, M. del P. & García Méndez, M. (2015). Relación entre las estrategias de manejo del conflicto y la percepción de la violencia situacional en la pareja. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 99-111. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.41439>
- Mendoza Gómez, J. & Rositas Martínez, J. (2014). Modelo de trabajo en equipo intelectual en grupos organizacionales: una revisión conceptual. *Innovaciones de Negocios*, 10(20), 275-294. <http://eprints.uanl.mx/12592/1/A7.pdf>
- Molina, S. J. (2016). The construction of populations using population censuses in Latin America. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 33(2), 457-460. <https://dx.doi.org/10.20947/s0102-30982016a0051>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Grado de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es).

- Neves, T., Graveto, J., Rodriguez, V., Marôco, J. & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Ochoa, Moreno y Ochoa (2020). Labour productivity, human Capital and RD. *Expenditure*, 8(2), 155-156. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es).
- Organización de las Naciones Unidas (2016). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5373/1/LCL3725.pdf>.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacios, A. R. & Bueno de la Fuente, G. (2014). Teamwork and leadership in a virtual learning environment. RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, 10(2), 112-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=780/78028681009>
- Parra Gavilanes, D. A., Parra Silva, P. A. & Cerezo Segovia, B. (2019). Labor productivity and its economic cost, related to the eating habits of the workers of the Quevedo State Technical University. *University and Society Magazine*, 11(2), 232-236. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000200232&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232&lng=es&tlng=es).
- Pérez Vera, M. G., Ocampo Botello, F. & Sánchez Pérez, K. R. (2015). Application of the research methodology to identify emotions. *RIDE Iberoamerican Magazine for Educational Research and Development*, 6(11). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498150319048>
- Pérez Vilar, P. S. & Azzollini, S. (2014). Leadership, teams and work groups: their relationship with job satisfaction. *Journal of Psychology*, 31(1), 151-169. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-9247201300100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-9247201300100006&lng=es&tlng=es).
- Rando Huluk, A. E. K. (2016). Teamwork: Is it possible to form expert medical teams from expert professionals? *Medical Journal of Uruguay*, 32(1), 59-67.

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es&tlng=es).

- Rangel-Carreño, I. K. Lugo-Garzón y M. E. Calderón, (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24), 17. <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Rendón-Macías M. E., Villasís-Keever M. Á. & Miranda-Novales M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Ríos Rivera, R. J. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, en el año 2015, Perú, UCV. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>
- Rodas Villagrán, E. Y. (2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo [Tesis de maestría]. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rodríguez Alonso, M. (2018). Trabajo en equipo y manejo de conflictos/ Comunicación eficaz. Dirección Ejecutiva de Participación Ciudadana. [http://www.iedf.org.mx/www/images/banners/PELO20172018/eventuales/DEOEyG/DEOEyG/Trabajoenequipoymanejodeconflictos\\_ComunicacionEficaz.pdf](http://www.iedf.org.mx/www/images/banners/PELO20172018/eventuales/DEOEyG/DEOEyG/Trabajoenequipoymanejodeconflictos_ComunicacionEficaz.pdf)
- Sanabria (2016). Teamwork or work team: Is it possible in the Colombian health system. *Rev Colomb Cir*, 31, 98-102. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v31n2/v31n2a4.pdf>
- Sánchez Jiménez, M. Á., & Galiano Coronil, A. (2019). Desarrollo de un equipo docente en la coordinación del profesorado en el ámbito universitario. *Alteridad*, 14(1), 98-108. <https://doi.org/10.17163/alt.v14n1.2019.08>
- Sánchez y García (2020). Grado de la satisfacción en trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es).

- Sánchez, Montenegro y Medina (2018). *La productividad laboral y el maravilloso trabajo en equipo*, Quito, Universidad Central del Ecuador
- Tamayo, Saldaña & Aguirre (2017). Teamwork: relevance and interdependence of interprofessional education. *Journal of Public Health*, 51(39), 1-10. [https://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/es\\_0034-8910-rsp-S1518-87872017051006816.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rsp/v51/es_0034-8910-rsp-S1518-87872017051006816.pdf)
- Unger, K., Flores, D. & Ibarra, J. E. (2014). Productividad y capital humano. Fuentes complementarias de la competitividad en los estados en México. *El Trimestre Económico*, 81(324), 909-941. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313/31340982005>
- Valverde Leiva, A., Vargas Koudriavtsev, T. & Fernández López, O. (2015). Validación de un instrumento para conocer el grado de satisfacción de pacientes rehabilitados con prótesis removible. *Odovtos - International Journal of Dental Sciences*, 17(3),87-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4995/499550303008>
- Vázquez López, R. (2018). Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Sector. A Global Scope Analysis. *The Economic Quarter*, 85(338). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31358145003/html/index.html>
- Vega Monsalve, N. Del C. (2016). Neocompetencias, a new approach to occupational health competencies. *Higher Medical Education*, 30 (3), 627-638. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000300016&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000300016&lng=es&tlng=es).
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es).
- Villamediana, J., Donado, A. & Zerpa, C.E. (2015). Estilos de manejo de conflictos, inteligencia emocional y desarrollo moral. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 73-94. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.339>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo en equipo	"Es la actividad que realizan las personas teniendo como principio o ideario el logro de mejores resultados, para ello requiere de un trabajo conjunto de los colaboradores dejando de lado las individualidades" (Arroyo y Benancio, 2018).	Se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario de 18 ítems a los docentes con la finalidad de medir el trabajo en equipo de los docentes través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel, utilizando la utilizando la escala de medición de intervalo: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.	Dimensión 1: Coordinación Es un proceso que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento dirigidos a integrar acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes (Arrea, 2016).	Indicador 1: Sincronización con los otros miembros. Indicador 2: Cooperación intergrupal. Indicador 3: Cooperación entre pares. Indicador 4: Asignación de roles. Indicador 5: Confianza entre compañeros.	De intervalo
			Dimensión 2: Comunicación Es el fundamento del trabajo en equipo. La capacidad para administrar equipos de trabajo se reconoce en aquellas personas que comprenden, comunican de forma asertiva y manejan adecuadamente el arte de llevarse bien con todas las personas" (Pacios y Bueno, 2013).	Indicador 1: Interacción. Indicador 2: Escucha. Indicador 3: Asertividad. Indicador 4: Retroalimentación. Indicador 5: Comprensión.	
			Dimensión 3: Resolución de problemas. "En una empresa se presentan a menudo problemas que requieren una solución. Entonces, es conveniente tomar decisiones en equipo, porque, cuando las decisiones se toman en grupo, las alternativas planteadas resultan más ricas, las personas se implican más en el proceso, se sienten más motivadas y se favorece la aceptación de la decisión (Sanabria y Castañeda, 2016).	Indicador 1: Relaciones interpersonales. Indicador 2: Planificación. Indicador 3: Toma de decisiones. Indicador 4: Resolución de conflictos. Indicador 5: Resultados. Indicador 6: Logros de objetivos institucionales	



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad laboral	“Es la relación existente entre la cantidad de insumos con los que se cuentan la organización con los productos que se llegan a producir, para poder medirlo es necesario tener en cuenta factores tales como el tiempo utilizado en dicha producción como también la calidad pertinente a los productos en función de la satisfacción deseada por los clientes” (Arroyo y Benacio, 2018).	Se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario de 18 ítems a los docentes con la finalidad de medir la productividad laboral a través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel, utilizando la escala de medición de intervalo: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.	Dimensión 1: Satisfacción laboral Es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. Es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa” (Chiang, 2013, p. 42)	Indicador 1: Motivación	De intervalo
			Indicador 2: Actitud		
			Indicador 3: Entusiasmo		
			Indicador 4: Cultura organizacional		
			Indicador 5: Colaboración		
			Dimensión 2: Competencias Son capacidades para realizar con éxito una actividad de trabajo específica. Analizar competencias laborales para mejorar el clima laboral y tratando la comunicación como la aptitud más importante de un trabajador (Vega, 2016).	Indicador 1: Características intrínsecas	
			Indicador 2: Personalidad		
			Indicador 3: Temperamento		
			Indicador 4: Conocimientos		
			Indicador 5: Creatividad		
			Dimensión 3: Manejo de conflictos. Es el conjunto de estrategias y actividades que procuran prevenir una escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa en el entorno laboral (Abarca, Espinoza, Llerenan y Berrios, 2020).	Indicador 1: Liderazgo	
			Indicador 2: Empatía		
			Indicador 3: Relaciones socioafectivas		
			Indicador 4: La negociación		
			Indicador 5: Persuasión		

## Anexo 2. Instrumentos y fichas técnicas

### Instrumento 1: Cuestionario de Trabajo en equipo

Estimado (a) docente opina sobre la **Trabajo en equipo** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: COORDINACIÓN</b>					
<b>INDICADOR: Coordinación con los otros miembros.</b>					
1	Se coordinan frecuentemente los tiempos con los otros miembros de la Institución Educativa para llevar a cabo los trabajos en equipo.	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Cooperación intergrupala.</b>					
2	En la institución se promueve permanentemente la cooperación intergrupala para mejorar el trabajo en equipo.	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Cooperación entre pares.</b>					
3	En la institución se realiza la cooperación continua entre pares para mejorar el trabajo en equipo.	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Asignación de roles.</b>					
4	En la institución se realiza frecuentemente la asignación de roles como parte del trabajo en equipo.	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Confianza entre compañeros</b>					
5	Existe normalmente confianza entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa.	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>					
<b>INDICADOR: Interacción.</b>					
6	Los colaboradores permanentemente interactúan de forma asertiva para llevar a cabo sus funciones en la Institución Educativa	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Escucha.</b>					
7	En la institución educativa se escucha frecuentemente las opiniones de los demás colaboradores logrando que la comunicación sea adecuada				
<b>INDICADOR: Asertividad..</b>					
8	Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Retroalimentación</b>					
9	En la institución educativa frecuentemente se realizan procesos de retroalimentación para identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de los colaboradores	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Comprensión</b>					
10	Los directivos permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 3: Resolución de problemas</b>					
<b>INDICADOR: Relaciones interpersonales.</b>					
11	En la institución educativa frecuentemente existen buenas relaciones interpersonales entre los actores del proceso educativo	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>					
12	Los colaboradores continuamente participan en la toma de decisiones como parte del trabajo en equipo de la institución educativa	1	2	3	4
13	Las autoridades de forma continua toman en cuenta las necesidades, condiciones y perfil profesional de los colaboradores en la toma de decisiones de la institución	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Resolución de conflictos.</b>					
14	En la Institución Educativa frecuentemente se resuelven conflictos de forma pacífica y en concensos grupales	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Resultados.</b>					
15	La Institución Educativa informa de forma periódica los resultados significativos alcanzados por los actores del proceso educativo a la comunidad	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Logro de objetivos institucionales</b>					
16	Se dosifica la carga de trabajo del personal de forma equitativa para el logro de objetivos institucionales	1	2	3	4
17	Los trabajadores colaboran en conjunto para cumplir los objetivos propuestos	1	2	3	4
18	Los colaboradores permanentemente participan de forma activa en las actividades propuestas por la institución para el cumplimiento de los objetivos	1	2	3	4

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Trabajo en equipo

<b>1</b>	Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo	
<b>2</b>	Autora	Lic. Peñafiel Vélez, Johanna	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir la gestión administrativa mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la escuela Enrique Gil Gilbert de Guayaquil.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	15 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	Nº de ítems	18	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Coordinación: 5 ítems D2: Comunicación: 5 ítems D3: Resolución de problemas: 8 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Productividad laboral

Estimado (a) docente opina sobre el **Productividad laboral** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral</b>					
<b>INDICADOR: Motivación</b>					
1	El personal directivo motiva frecuentemente a los colaboradores de la institución educativa para que cumplan a cabalidad con sus funciones	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Actitud</b>					
2	Los colaboradores demuestran permanentemente una actitud positiva para desarrollar sus labores en la institución educativa	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Entusiasmo</b>					
3	El personal de la institución muestra constantemente entusiasmo para ejercer sus actividades laborales	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Cultura organizacional</b>					
4	Los directivos fomentan una cultura organizacional de forma continua en los colaboradores	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Colaboración</b>					
5	Los colaboradores normalmente están predispuestos a colaborar en las actividades programadas por la institución	1	2	3	4
6	Los trabajadores colaboran de forma frecuente en las tareas para cubrir las necesidades de la institución educativa	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 2: Competencias profesionales</b>					
<b>INDICADOR: Habilidades</b>					
7	Los colaboradores permanentemente demuestran todas sus habilidades profesionales en el desarrollo de su trabajo dentro de la institución	1	2	3	4
8	El personal directivo gestiona de forma periódica capacitaciones relacionadas al desarrollo de las habilidades profesionales de los colaboradores	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Personalidad</b>					
9	Los colaboradores tienen personalidades acordes a los perfiles profesionales que requiere la institución	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Personalidad</b>					
9	Los colaboradores tienen personalidades acordes a los perfiles profesionales que requiere la institución	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Temperamento</b>					
10	El personal cuenta con un temperamento acorde al perfil profesional que requiere la institución	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Conocimientos</b>					
11	Los colaboradores poseen los conocimientos necesarios para ejercer sus competencias profesionales dentro de la institución educativa	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Creatividad</b>					
12	Los trabajadores tienen la capacidad de crear propuestas innovadoras que enriquecen su trabajo	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 3: Manejo de conflictos</b>					
<b>INDICADOR: Liderazgo</b>					
13	El personal directivo demuestra capacidad para liderar la institución educativa de forma apropiada	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Empatía</b>					
14	Los colaboradores de la institución demuestran empatía para relacionarse adecuadamente con los demás	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Relaciones socioafectivas</b>					
15	Los directivos proponen espacios de convivencia para mejorar las relaciones socioafectivas del personal	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Negociación</b>					
16	Cuándo existe algún conflicto dentro de la institución educativa se utiliza la estrategia de negociación para llegar a compromisos pacíficos	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Persuasión</b>					
17	Los miembros de la institución educativa continuamente intervienen en el manejo de conflictos entre colegas con el objetivo de mejorar el ambiente laboral	1	2	3	4
18	Los directivos aplican la persuasión para mejorar las condiciones de seguridad laboral de los colaboradores	1	2	3	4

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica del Cuestionario de Productividad laboral

<b>1</b>	Nombre del instrumento	Cuestionario de Productividad laboral	
<b>2</b>	Autora	Lic. Peñafiel Vélez, Johanna	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir el clima organizacional mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la escuela Enrique Gil Gilbert de Guayaquil.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	15 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	Nº de ítems	18	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Satisfacción laboral: 6 ítems D2: Competencias profesionales: 6 ítems D3: Manejo de conflictos: 6 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

#### Validez de contenido de la variable 1: Trabajo en equipo

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																						
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO																						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN						
				1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
<b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> Es la actividad que realizan las personas teniendo como principio o ideal el logro de mejores resultados, para ello requiere de un trabajo conjunto de los colaboradores dejando de lado las individualidades* (Arroyo y Benancio, 2018, p. 19).	Coordinación	Coordinación con los otros miembros.	1	Se coordinan frecuentemente los tiempos con los otros miembros de la Institución Educativa para llevar a cabo los trabajos en equipo.																		
		Cooperación intergrupala.	2	En la institución se promueve permanentemente la cooperación intergrupala para mejorar el trabajo en equipo.																		
		Cooperación entre pares.	3	En la institución se realiza la cooperación continua entre pares para mejorar el trabajo en equipo.																		
		Asignación de roles.	4	En la institución se realiza frecuentemente la asignación de roles como parte del trabajo en equipo.																		
		Confianza entre compañeros	5	Existe normalmente confianza entre compañeros de trabajo en la Institución Educativa.																		
	Comunicación	Interacción.	6	¿Los colaboradores permanentemente interactúan de forma acertiva para llevar a cabo sus funciones en la Institución Educativa?																		
		Escucha.	7	¿En la institución educativa se escucha frecuentemente las opiniones de los demás colaboradores logrando que la comunicación sea adecuada?																		
		Asertividad.	8	¿Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas?																		
		Retroalimentación.	9	¿En la institución educativa frecuentemente se realizan procesos de retroalimentación para identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de los colaboradores?																		
		Comprensión.	10	¿Los directivos permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar?																		
	Resolución de problemas	Relaciones interpersonales.	11	¿En la institución educativa frecuentemente existen buenas relaciones interpersonales entre los actores del proceso educativo?																		
		Toma de decisiones	12	¿Los colaboradores continuamente participan en la toma de decisiones como parte del trabajo en equipo de la institución educativa?																		
			13	¿Las autoridades de forma continua toman en cuenta las necesidades, condiciones y perfil profesional de los colaboradores en la toma de decisiones de la institución?																		
		Resolución de conflictos.	14	¿En la Institución Educativa frecuentemente se resuelven conflictos de forma pacífica y en consensos grupales?																		
		Resultados.	15	¿La Institución Educativa informa de forma periódica los resultados significativos alcanzados por los actores del proceso educativo a la comunidad?																		
		Logro de objetivos institucionales	16	¿Se dosifica la carga de trabajo del personal de forma equitativa para el logro de objetivos institucionales?																		
			17	¿Los trabajadores colaboran en conjunto para cumplir los objetivos propuestos?																		
			18	¿Los colaboradores permanentemente participan de forma activa en las actividades propuestas por la institución para el cumplimiento de los objetivos?																		

## Validez de contenido de la variable 2: Productividad laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
			1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción laboral	Motivación	1	¿El personal directivo motiva frecuentemente a los colaboradores de la institución educativa para que cumplan a cabalidad con sus funciones?												
	Actitud	2	¿Los colaboradores demuestran permanentemente una actitud positiva para desarrollar sus labores en la institución educativa?												
	Entusiasmo	3	¿El personal de la institución muestra constantemente entusiasmo para ejercer sus actividades laborales?												
	Cultura organizacional	4	¿Los directivos fomentan una cultura organizacional de forma continua en los colaboradores?												
	Colaboración	5	¿Los colaboradores normalmente están predispuestos a colaborar en las actividades programadas por la institución?												
		6	¿Los trabajadores colaboran de forma frecuente en las tareas para cubrir las necesidades de la institución educativa?												
Competencias profesionales	Habilidades	7	¿Los colaboradores permanentemente demuestran todas sus habilidades profesionales en el desarrollo de su trabajo dentro de la institución?												
		8	¿El personal directivo gestiona de forma periódica capacitaciones relacionadas al desarrollo de las habilidades profesionales de los colaboradores?												
	Personalidad	9	¿Los colaboradores tienen personalidades acordes a los perfiles profesionales que requiere la institución?												
	Temperamento	10	¿El personal cuenta con un temperamento acorde al perfil profesional que requiere la institución?												
	Conocimientos	11	¿Los colaboradores poseen los conocimientos necesarios para ejercer sus competencias profesionales dentro de la institución educativa?												
	Creatividad	12	¿Los trabajadores tienen la capacidad de crear propuestas innovadoras que enriquecen su trabajo?												
Manejo de conflictos	Liderazgo	13	¿El personal directivo demuestra capacidad para liderar la institución educativa de forma apropiada?												
	Empatía	14	¿Los colaboradores de la institución demuestran empatía para relacionarse adecuadamente con los demás?												
	Relaciones socioafectivas	15	¿Los directivos proponen espacios de convivencia para mejorar las relaciones socioafectivas del personal?												
	Negociación	16	¿Cuándo existe algún conflicto dentro de la institución educativa se utiliza la estrategia de negociación para llegar a compromisos pacíficos?												
	Persuasión	17	¿Los miembros de la institución educativa continuamente intervienen en el manejo de conflictos entre colegas con el objetivo de mejorar el ambiente laboral?												
18		¿Los directivos aplican la persuasión para mejorar las condiciones de seguridad laboral de los colaboradores?													

### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo en equipo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Trabajo en equipo.

Dirigido a: Colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Experto 1



### Validación de instrumento 2 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Productividad Laboral.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Productividad Laboral.

**Dirigido a:** Colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" de Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de trabajo en equipo en la Escuela "Enrique Gil Gilbert".

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de trabajo en equipo.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Peñaranda Anastacio, Clara Azucena.

**Grado académico del experto evaluador:** Master

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica Milton Reyes

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 6 años

**Valoración:**

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020.

*Clara Peñaranda A.*

Msc. Clara Azucena Peñaranda Anastacio

Experto 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert"

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la productividad laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Peñaranda Anastacio, Clara Azucena.

**Grado académico del experto evaluador:** Master

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica Milton Reyes

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 6 años

**Valoración:**

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020.

... *Clara Peñaranda A.* .....

Msc. Clara Azucena Peñaranda Anastacio

Experto 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de trabajo en equipo en la Escuela "Enrique Gil Gilbert"

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de trabajo en equipo.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Lidia Padilla Morales.

**Grado académico del experto evaluador:** Master

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica Milton Reyes

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 25 años

**Valoración:**

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Lidia Padilla Morales

Experto 3

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert"

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la productividad laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Lidia Padilla Morales.

**Grado académico del experto evaluador:** Master

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica Milton Reyes

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 25 años

**Valoración:**

Excelente ✓	Regular	Malo
----------------	---------	------

Guayaquil, octubre del 2020



Msc. Lidia Padilla Morales

Experto 3

**Validez de Criterio - Método de Pearson (Ítem-Total)**

		V1 Trabajo en Equipo																Suma	Validez de			
		D1 Coordinación					D2 Comunicación					D3 Resolución de problemas						de	Criterio de			
																		Ítems	Pearson			
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Valido: = ó > a 0.21
Sujetos	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	0.46
	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67	0.39
	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64	0.46
	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	0.46
	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	60	0.38
	6	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	59	0.42
	7	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	58	0.43
	8	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	61	0.43
	9	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	56	0.35
	10	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	61	0.35
	11	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	64	0.36
	12	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	58	0.63
	13	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	62	0.52
	14	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	57	0.40
	15	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	3	56	0.38
	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	59	0.42
	17	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	55	0.40
	18	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	60	0.42
	19	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48	
	20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	61	
	21	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56	
	22	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	59	
	23	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46	
	24	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	62	
	25	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	65	
	26	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	63	
	27	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	56	
	28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	59	
	29	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	59	
	30	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	58	

		V2 Productividad Laboral																Suma	Validez de			
		D1 Satisfacción laboral						D2 Competencias profesionales						D3 Manejo de conflictos				de	Criterio de			
																		Ítems	Pearson			
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V2	Valido: = ó > a 0.21
Sujetos	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.54	
	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.46	
	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70	0.26	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70	0.44	
	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	64	0.66	
	6	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	59	0.47	
	7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	63	0.41	
	8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	64	0.37	
	9	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	63	0.33	
	10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	67	0.41	
	11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	66	0.32	
	12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68	0.67	
	13	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	63	0.73	
	14	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	59	0.59	
	15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	64	0.27	
	16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	63	0.81	
	17	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	0.81	
	18	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62	0.28	
	19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	57		
	20	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	64		
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	69		
	22	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68		
	23	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	54		
	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	63		
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71		
	26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	66		
	27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69		
	28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69		
	29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69		
	30	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	61		

## Validez de Constructo - Dominio Total (Dimensión-Total)

### o Método de Correlaciones

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
<b>V1</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,798**</b>	<b>,683**</b>	<b>,868**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	,798**	1	.317	,639**
	Sig. (bilateral)	.000		.088	.000
	N	30	30	30	30
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	,683**	.317	1	.322
	Sig. (bilateral)	.000	.088		.082
	N	30	30	30	30
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	,868**	,639**	.322	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.082	
	N	30	30	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
<b>V2</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,803**</b>	<b>,758**</b>	<b>,892**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	,803**	1	,408*	,586**
	Sig. (bilateral)	.000		.025	.001
	N	30	30	30	30
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	,758**	,408*	1	,531**
	Sig. (bilateral)	.000	.025		.003
	N	30	30	30	30
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	,892**	,586**	,531**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.003	
	N	30	30	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



## Confiabilidad de Instrumento 1 - Sujetos de Estudio

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	55.87	20.740	.372	<b>.704</b>
Ítem 2	56.73	20.823	.271	<b>.712</b>
Ítem 3	56.03	20.861	.373	<b>.705</b>
Ítem 4	55.63	20.516	.353	<b>.705</b>
Ítem 5	56.30	20.424	.216	<b>.721</b>
Ítem 6	56.23	20.461	.292	<b>.710</b>
Ítem 7	56.23	20.392	.303	<b>.709</b>
Ítem 8	56.30	20.217	.294	<b>.710</b>
Ítem 9	56.27	20.823	.214	<b>.718</b>
Ítem 10	55.87	21.292	.250	<b>.714</b>
Ítem 11	56.03	20.861	.236	<b>.716</b>
Ítem 12	55.80	19.959	.557	<b>.690</b>
Ítem 13	56.17	19.523	.390	<b>.699</b>
Ítem 14	56.07	20.409	.259	<b>.714</b>
Ítem 15	55.97	20.999	.273	<b>.712</b>
Ítem 16	56.13	20.464	.293	<b>.710</b>
Ítem 17	55.77	21.082	.304	<b>.710</b>
Ítem 18	55.83	20.971	.322	<b>.708</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.721</b>	18

## Confiabilidad de Instrumento 2 - Sujetos de Estudio

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	61.43	18.323	.424	<b>.809</b>
Ítem 2	61.07	19.513	.374	<b>.812</b>
Ítem 3	61.27	20.133	.144	<b>.826</b>
Ítem 4	61.13	19.499	.347	<b>.813</b>
Ítem 5	61.00	18.897	.604	<b>.801</b>
Ítem 6	61.00	19.586	.402	<b>.810</b>
Ítem 7	61.03	19.757	.329	<b>.814</b>
Ítem 8	61.13	19.775	.280	<b>.816</b>
Ítem 9	60.93	20.271	.260	<b>.817</b>
Ítem 10	61.47	19.292	.289	<b>.818</b>
Ítem 11	61.20	19.959	.223	<b>.820</b>
Ítem 12	61.17	18.420	.604	<b>.799</b>
Ítem 13	61.20	18.097	.673	<b>.795</b>
Ítem 14	61.13	18.809	.520	<b>.804</b>
Ítem 15	61.23	20.185	.168	<b>.823</b>
Ítem 16	61.43	16.668	.748	<b>.784</b>
Ítem 17	61.43	16.668	.748	<b>.784</b>
Ítem 18	61.33	20.161	.172	<b>.822</b>

### Confiabilidad total

<b>Estadísticas de fiabilidad V2</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.819</b>	18

#### **Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos firmado por la respectiva autoridad**

SOLICITUD: Autorización para el desarrollo de la investigación y la aplicación de los instrumentos

Señor: Msc. Burgos Limones José Antonio  
Director de la escuela fiscal de educación básica "Enrique Gil Gilbert"

La Lic. Johanna Elizabeth Peñafiel Vélez con el número de cédula 092322414-estudiante de la experiencia curricular diseño y desarrollo del trabajo de investigación del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de posgrado en la universidad Cesar Vallejo, filial Piura me encuentro desarrollando la investigación titulada: "Trabajo en Equipo y Productividad Laboral en la Escuela Enrique Gil Gilbert, Guayaquil, Ecuador, 2020". Bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos a una muestra de 30 docentes para medir la variable 1 y la variable 2. De mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor Master, director de la escuela fiscal de educación básica "Enrique Gil Gilbert" bríndame las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de aplicación del cuestionario a los docentes de su institución Escuela "Enrique Gil Gilbert"

Guayaquil 4 de noviembre del 2020

Atentamente:

  
LIC. Johanna Elizabeth Peñafiel Vélez  
C.C:0923224141



Solicito: Autorización para aplicar el instrumento de prueba piloto

Señor: Msc. Valentín Eduardo Proaño Cabanilla

Director de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes

Zona 8

La Lic. Johanna Elizabeth Peñafiel Vélez con cédula de ciudadanía N°0923224141, estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del Perú filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado: "Trabajo en equipo y productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020", bajo asesoría del Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir las variables dependiente de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor Master, director de la Escuela de Educación Básica, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recolección de datos de la prueba piloto en la institución bajo su cargo. Por ser de Justicia.

Durán, octubre 28 de 2020.



Lic. Johanna Elizabeth Peñafiel \



## AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El director de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes de la ciudad de Durán-Ecuador, suscribe la presente,

AUTORIZA:

A la Lic. Johanna Elizabeth Peñafiel Vélez con Cedula de ciudadanía N°0923224141, quien es estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado "Trabajo en equipo y productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020", a una muestra de 10 docentes (Prueba piloto), de la Escuela de Educación Básica Milton Reyes Reyes de la ciudad de Durán-Ecuador.

Se expide la presente autorización a fin que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Durán, octubre 28 de 2020



## Anexo 5. Consentimiento informado

YO Olga Johanna Morales de la A identificada con documento de cedula de identidad: N° 0922455142 trabajadora de la escuela fiscal Educación Básica "Enrique Gil Gilbert" he sido informada sobre la investigación titulada "Trabajo en Equipo y practicidad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil- Guayas, 2020 "conducida por Lc. Johana Elizabeth Peñafiel Vélez para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

-Se guardara estrictamente confiabilidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.

-Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se apartará nuevo conocimiento que se publicara en el repositorio universitario con acceso libre y a nivel nacional e internacional.

-No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidas de forma remota.

-Podre responder de manera autónoma las opciones de los items propuesto.

-Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntarios para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil 4 de noviembre del 2020



Lic. Olga Morales  
Cd: 0922455142

### Anexo 6. Base de datos

		V1 Trabajo en Equipo																										
		D1 Coordinación						D2 Comunicación						D3 Resolución de problemas						V1		Nivel						
Sujetos		Ítems	1	2	3	4	5	D1	Nivel	6	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel		
	1	3	3	3	4	3	16	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Alto	63	Alto	
	2	4	4	4	3	4	19	Alto	3	4	3	3	4	17	Alto	4	4	4	3	4	4	4	4	31	Alto	67	Alto	
	3	3	2	4	4	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Alto	64	Alto	
	4	4	3	4	3	4	18	Alto	4	4	3	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	69	Alto	
	5	4	2	3	4	4	17	Alto	3	4	4	3	3	17	Alto	3	3	2	4	3	4	4	3	26	Alto	60	Alto	
	6	3	3	4	4	3	17	Alto	2	3	4	2	3	14	Medio	3	4	2	4	3	4	4	4	28	Alto	59	Alto	
	7	3	2	3	4	4	16	Alto	4	4	2	2	3	15	Medio	3	3	2	4	4	4	4	3	27	Alto	58	Alto	
	8	4	3	3	4	3	17	Alto	4	3	3	3	4	17	Alto	4	4	3	4	3	3	3	3	27	Alto	61	Alto	
	9	3	3	4	4	3	17	Alto	2	2	2	3	4	13	Medio	3	3	3	4	3	3	4	3	26	Alto	56	Alto	
	10	4	2	4	4	2	16	Alto	3	3	3	2	4	15	Medio	4	4	4	4	4	3	4	3	30	Alto	61	Alto	
	11	4	4	4	4	3	19	Alto	3	2	4	3	3	15	Medio	4	4	4	4	3	4	4	3	30	Alto	64	Alto	
	12	3	3	3	4	3	16	Alto	2	3	2	3	3	13	Medio	4	4	3	4	3	3	4	4	29	Alto	58	Alto	
	13	4	3	3	4	4	18	Alto	3	3	2	3	4	15	Medio	3	4	4	4	3	3	4	4	29	Alto	62	Alto	
	14	4	3	4	4	2	17	Alto	2	4	3	2	3	14	Medio	3	3	3	3	4	3	4	3	26	Alto	57	Alto	
	15	4	2	3	4	3	16	Alto	3	3	4	2	4	16	Alto	2	3	2	4	4	2	3	4	24	Medio	56	Alto	
	16	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	4	16	Alto	2	4	3	3	4	4	4	4	28	Alto	59	Alto	
	17	3	2	3	3	4	15	Medio	3	2	3	4	3	15	Medio	3	3	4	2	4	2	3	4	25	Alto	55	Alto	
	18	4	3	3	4	2	16	Alto	3	4	3	3	4	17	Alto	3	3	4	2	3	4	4	4	27	Alto	60	Alto	
	19	3	3	3	2	2	13	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Medio	48	Medio	
	20	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	4	3	17	Alto	3	4	3	3	3	3	4	3	26	Alto	61	Alto	
	21	3	2	3	4	4	16	Alto	4	2	2	3	3	14	Medio	4	4	3	3	3	3	3	3	26	Alto	56	Alto	
	22	4	2	3	4	3	16	Alto	3	3	4	4	3	17	Alto	4	3	3	3	3	3	4	3	26	Alto	59	Alto	
	23	3	2	3	2	1	11	Medio	2	3	2	3	3	13	Medio	3	3	2	2	3	3	3	3	22	Medio	46	Medio	
	24	4	3	4	4	2	17	Alto	3	3	4	4	4	18	Alto	3	4	2	4	3	4	3	4	27	Alto	62	Alto	
	25	4	3	4	4	2	17	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	3	3	3	4	29	Alto	65	Alto	
	26	3	2	3	4	4	16	Alto	4	4	4	3	3	18	Alto	3	4	4	4	4	3	3	4	29	Alto	63	Alto	
	27	3	2	3	4	4	16	Alto	3	3	3	3	4	16	Alto	4	3	3	3	3	2	3	3	24	Medio	56	Alto	
	28	4	3	3	4	3	17	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	4	4	4	3	27	Alto	59	Alto	
	29	3	2	3	4	3	15	Medio	3	3	4	4	4	18	Alto	2	4	4	2	4	3	3	4	26	Alto	59	Alto	
	30	3	2	3	4	3	15	Medio	4	4	3	4	4	19	Alto	4	3	3	2	3	2	3	4	24	Medio	58	Alto	

		V2 Productividad Laboral																										
		D1 Satisfacción laboral						D2 Competencias profesionales						D3 Manejo de conflictos						V2	Nivel							
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14			15	16	17	18	D3	Nivel	
Sujetos	1	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	2	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	3	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Alto
	4	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Alto
	5	2	3	4	4	4	4	21	Alto	4	3	3	3	4	4	21	Alto	3	4	4	4	4	3	22	Alto	64	Alto	
	6	3	4	4	3	3	3	20	Alto	3	3	4	3	4	3	20	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	59	Alto	
	7	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	4	3	4	3	22	Alto	3	3	4	2	2	4	18	Medio	63	Alto	
	8	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	3	4	3	21	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	64	Alto	
	9	3	3	3	4	4	4	21	Alto	4	3	4	2	4	4	21	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Alto	63	Alto	
	10	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Alto	67	Alto	
	11	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	3	3	3	20	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	66	Alto	
	12	2	4	4	4	4	4	22	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	68	Alto	
	13	3	3	4	4	4	4	22	Alto	4	3	4	4	3	3	21	Alto	4	4	3	3	3	3	20	Alto	63	Alto	
	14	3	3	3	3	4	4	20	Alto	4	3	3	3	3	3	19	Alto	3	3	4	3	3	4	20	Alto	59	Alto	
	15	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	3	2	3	3	19	Alto	4	4	3	4	4	3	22	Alto	64	Alto	
	16	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Alto	4	3	4	3	3	3	20	Alto	63	Alto	
	17	2	4	4	4	3	3	20	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	57	Alto	
	18	3	3	4	4	3	4	21	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	62	Alto	
	19	3	3	3	3	3	4	19	Alto	4	4	3	3	3	3	20	Alto	3	4	3	2	2	4	18	Medio	57	Alto	
	20	4	4	4	4	3	3	22	Alto	3	4	4	4	3	4	22	Alto	4	4	3	3	3	3	20	Alto	64	Alto	
	21	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	3	4	4	3	22	Alto	69	Alto	
	22	3	4	4	4	4	3	22	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	68	Alto	
	23	3	3	2	3	3	3	17	Medio	3	4	4	3	3	3	20	Alto	3	3	3	2	2	4	17	Medio	54	Medio	
	24	3	4	3	3	4	4	21	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Alto	63	Alto	
	25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	71	Alto	
	26	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	3	3	3	20	Alto	66	Alto	
	27	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	69	Alto	
	28	4	4	3	3	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	69	Alto	
	29	3	3	3	4	4	4	21	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	69	Alto	
	30	3	4	3	3	4	3	20	Alto	3	4	4	3	4	4	22	Alto	3	4	3	3	3	3	19	Alto	61	Alto	



## Anexo 7. Fotos



### Anexo 8. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Trabajo en equipo y productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020.			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> <b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p><b>Teórica:</b> Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques de Taylor (citado en Gil, 2013, p.565) en el Modelo básico mecanicista concibe al hombre como un apoyo para la utilización de las máquinas, en donde la productividad, el trabajo adecuado, métodos adecuados, el sistema retributivo, la rapidez y constancia son los factores valorados prioritariamente. Y Chiavenato (2007, p.179) menciona que la productividad se considera el efecto (y no causa) de la administración de varios recursos. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla y en las teorías de Chiavenato (2004, p. 74) "Teoría de la Administración clásica" y Jone (2010, p. 45) "Teoría de la Administración científica".</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020? <b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020? <b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. <b>OE2:</b> Establecer la relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. <b>OE3:</b> Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. <b>H2:</b> Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las competencias laborales en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020. <b>H3:</b> Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p><b>Práctica:</b> Desde el punto de vista práctico, se justifica puesto que a lo largo de la investigación se logró demostrar la</p>

			<p>relación entre el trabajo en equipo y la productividad, factores de vital importancia para las instituciones y organizaciones que se dediquen a brindar servicios educativos.</p> <p><b>Metodológica:</b>  Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables, utilizando el cuestionario de preguntas para medir el trabajo en equipo y la productividad laboral, ambos debidamente validados por expertos de diversas Universidades y cuya confiabilidad será estadísticamente demostrada por medio del Alpha de Cronbach.</p> <p><b>Social:</b>  Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución Escuela de Educación Básica "Enrique Gil Gilbert". Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque a través del trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución mejorará la productividad laboral en cada una de las funciones encomendadas por la máxima autoridad.</p>
--	--	--	--