



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estudio comparativo del trabajo en equipo docente según las
instituciones educativas en San Juan de Lurigancho 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Yñigo Pumalloclla, Esther (ORCID: 0000-0002-7476-501X)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Servicio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis a mis padres y a mis queridos hijos André, Fabiana y Camila por el amor y paciencia que me tuvieron para lograr esta meta trazada.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cuidar de mi familia en estos tiempos de pandemia. A mis padres e hijos por su paciencia y apoyo incondicional.

A la Dra. Noemí Teresa Julca Vera por sus valiosas enseñanzas para poder cumplir una meta importante en mi carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
RESUMEN.....	iv
Abstract	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Población docente de las Instituciones Educativas	15
Tabla 2 Validación de Instrumento: Trabajo en equipo	17
Tabla 3 Confiabilidad de Instrumento	17
Tabla 4 Tabla cruzada cohesión de miembros	19
Tabla 5 Tabla cruzada cumplimiento de normas	20
Tabla 6 Tabla cruzada liderazgo y estructura	21
Tabla 7 Tabla cruzada clima de confianza y comunicación	22
Tabla 8 Tabla cruzada de la variable trabajo en equipo docente	23
Tabla 9 Resultados por rangos.....	24
Tabla 10 Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis general	24
Tabla 11 Resultados por rangos.....	25
Tabla 12 Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 1	25
Tabla 13 Resultados por rangos.....	26
Tabla 14 Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 2	26
Tabla 15 Resultados por rangos.....	27
Tabla 16 Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 3	27
Tabla 17 Resultado por rangos	28
Tabla 18 Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 4	28

Índice de figuras

Figura 1	Simbología de correlación	14
Figura 2	Resultados comparativos de la cohesión de miembros.....	199
Figura 3	Resultados comparativos de cumplimiento de normas	20
Figura 4	Resultados comparativos de liderazgo y estructura	21
Figura 5	Resultados comparativos de clima de confianza y comunicación	22
Figura 6	Resultados comparativos de trabajo en equipo docente	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, su diseño es no experimental de corte transversal y su nivel es descriptiva-comparativa. La población está conformada por 44 docentes de dos instituciones educativas del nivel primaria, de los cuales 22 son de la Institución Educativa A y 22 de la Institución Educativa B, el instrumento de recolección de datos utilizado fue una encuesta que mide la variable trabajo en equipo, el cual fue validado por un juicio de expertos con una confiabilidad de ,893. Los resultados señalan que la institución A presenta en a un 31.8% en un nivel bajo de trabajo en equipo docente, un 50% tiene un nivel medio y un 18.2% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 22.7% de la población, al 40.9% de la misma en un nivel medio y el 36.4% tiene un nivel alto. Se concluye que no existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021 sus resultados arrojan que su P-valor es 0.226.

Palabras clave: Trabajo docente, cohesión de miembros, cumplimiento de normas, liderazgo, Clima de confianza.

Abstract

The present research aims to determine the difference in teaching teamwork according to the educational institutions of San Juan de Lurigancho 2021. The focus of this research is quantitative, its design is non-experimental and cross-sectional and its level is descriptive-comparative. The population is made up of 44 teachers from two primary-level educational institutions, of which 22 are from Educational Institution A and 22 from Educational Institution B. The data collection instrument used was a survey that measures the teamwork variable, which was validated by an expert judgment with a reliability of .893. The results indicate that institution A presents 31.8% in a low level of teaching teamwork, 50% has a medium level and 18.2% has a high level. On the other hand, institution B has a low level of 22.7% of the population, 40.9% of it at a medium level and 36.4% has a high level. It is concluded that there is no significant difference in teaching teamwork according to the educational institutions of San Juan de Lurigancho 2021. Their results show that its P-value is 0.226.

Keywords: Teaching work, member cohesion, compliance with standards, leadership, Climate of trust.

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años en todo el mundo se ha observado la velocidad y magnitud de los cambios económicos, tecnológicos, sociales, políticos y culturales (Treviño 2017). Para el logro de esos resultados de alta calidad y metas comunes, es decir, el desarrollo y mejoramiento de la organización, se impulsa el trabajo en equipo. En la actualidad, debido a su importancia, ha producido cambios en los métodos de trabajo, lo que ha provocado un aumento de los equipos de trabajo. Esta capacidad de participación mejora la productividad, la innovación y la satisfacción laboral.

El trabajo en equipo es una competencia que los docentes deben cultivar, y la cooperación entre todos los profesionales de las instituciones educativas es fundamental para lograr concretizar los objetivos curriculares que se ha planteado la institución.

Aldape (2008) expresa que cuando en las instituciones educativas no se desarrollan cabalmente las diversas dimensiones del trabajo en equipo, se dañará el proceso de enseñanza, perjudicará su desempeño y eficiencia docente, afectará el clima laboral, observándose interacciones inapropiadas y bajo compromiso con las metas de la institución.

En la actualidad debido a la nueva enfermedad global la gran mayoría de las instituciones pedagógicas suspendieron las clases a nivel mundial para poder salvaguardar la integridad de la comunidad educativa. Pero se observa que muchos docentes trabajan en equipos para poder coordinar entre ellos y así conectarse con los estudiantes brindándoles las clases de manera virtual.

Lingard y Barkataki (2011) mencionan que a menudo los docentes no cuentan con la experiencia de trabajar en equipo por la falta de herramientas eficaces y enfoques necesarios, además se requiere de tiempo, energía y esfuerzo para ser un equipo de trabajo eficaz.

Así como en el resto del mundo, en nuestro país los docentes se han capacitado para poder continuar ofreciendo una excelente educación de calidad a nuestros estudiantes recurriendo a la estrategia del trabajo en equipo, involucrando a cada uno

de los integrantes, desarrollando sus capacidades y competencias en el servicio que darán a sus estudiantes.

A nivel local, el problema que se observa en diversas instituciones educativas es que no practican un trabajo en equipo, porque no todos los docentes consideran que sea necesario realizarlo, ya que tienen prácticas tradicionales, individualistas o competitivas muy arraigadas dificultando la cooperación y afectando de manera indirecta a su institución educativa al no observarse el cumplimiento de las metas planteadas y más ahora que nos encontramos en tiempos de pandemia en el que debemos trabajar cooperativamente y ayudar en la perfeccionamiento de la educación de nuestros alumnos. Tal como mencionan Wong et al. (2021) debido a la diversidad de conocimientos, antecedentes personales, falta de voluntad, habilidades o formación, por lo cual es necesario investigar para mejorar la renovación y practica educativa.

Ante esto propongo realizar un estudio comparativo del trabajo en equipo docente entre dos instituciones del nivel primaria del distrito de SJL.

Es por ello que se formula el siguiente problema general: ¿Existe diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021?

También se formulan las preguntas específicas: ¿Existe diferencia en la cohesión de los miembros según instituciones educativas en San Juan de Lurigancho 2021 ?, ¿Existe diferencia en el cumplimiento de estándares según instituciones educativas en San Juan de Lurigancho 2021 ?, ¿Existe diferencia en liderazgo y estructura según instituciones educativas en San Juan de Lurigancho 2021 ?, ¿Hay diferencia en el clima de confianza y comunicación tras las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021?

La justificación teórica nos dice que un buen trabajo en equipo pedagógico posibilita sinergias positivas a través de esfuerzos coordinados que conducen a un nivel de desempeño que supera la suma de aportes individuales que alcanzan los objetivos propuestos y también contribuyen al desarrollo colectivo (Robins y Judge, 2013).

La justificación práctica es que la investigación actual sustenta para que otras instituciones ejecuten en su personal docente la práctica del trabajo en equipo lo cual redundara en beneficios de sus instituciones.

La justificación metodológica se da ya que esta investigación está sujeta a un proceso que establece ideas de investigación con el uso de un instrumento el cual va a servir para estudios posteriores.

Asimismo, se plantea como OG: Determinar la diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Los OE son: Determinar la diferencia en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, determinar la diferencia en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, determinar la diferencia en el liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, determinar la diferencia en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

También se formuló la hipótesis general: Existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Así como las hipótesis específicas: Existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021, existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

Para la realización de este estudio se consultó investigaciones internacionales y nacionales que abordan el tema:

Se tuvieron en cuenta los siguientes predecesores internacionales:

En su disertación Ochoa (2020), tuvo como objetivo determinar el nivel de trabajo en equipo entre docentes de una escuela en Ecuador en 2019, el diseño utilizado no es experimental, descriptivo y aplicado a 20 docentes como instrumento utilizó un cuestionario con 20 preguntas, teniendo como resultado de que el 85% de los maestros de esta escuela tengan niveles bajos y regulares de trabajo en equipo. La conclusión es que en 2019 una minoría de profesores trabajará activamente en equipo en la unidad educativa.

Rodríguez (2020) realizó un estudio sobre el trabajo en equipo en la educación superior en Cuba con el objetivo de evaluar las características del funcionamiento interno y la dinámica del trabajo en equipo como competencia transversal en la formación docente. Su investigación, de enero a marzo de 2019, fue gráfica y mediática, aplicada a 15 profesores de medicina. Realiza una encuesta de autoevaluación colectiva para estas variables y constata que el 67,3% de ellas no trabaja en equipo. Finalmente, la formación médica demostró: inseguridad, pérdida inicial de misión y visión, conflictos entre grupos y tareas, luchas de poder, problemas de comunicación y conflictos de interés entre organizaciones, equipos y miembros.

Molina y López (2019) intentan abrir nuevas perspectivas para el desarrollo docente y centrarse en su trabajo conjunto. Ofrece un enfoque cualitativo y un estudio de caso. La investigación sobre el tema coincide en que la implementación de reformas genera tensión entre los docentes, situación que se suma a los desafíos que enfrentan las instituciones educativas en sociedades educativas con alta vulnerabilidad socioeconómica. Esta investigación cualitativa, basada en un estudio de caso, examina el discurso de los profesores sobre las experiencias de sus compañeros y examina sus factores habilitantes e incapacitantes. La información obtenida permite interpretar que la colaboración entre pares y su impacto en el desarrollo profesional de los docentes están relacionados con las diferentes etapas de la vida y la integración profesional.

Aristizabal et al. (2017) en su artículo "Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo". Se presentan los resultados de un proceso de investigación acción con datos cuantitativos y cualitativos, cuyo objetivo fue verificar cómo la aplicación de los principios del aprendizaje activo en la práctica educativa, en particular la colaboración, los procesos de aprendizaje, en particular el trabajo en equipo y el aprendizaje, influye en la psicomotricidad, capacidades. Los resultados muestran que, tras la intervención didáctica, en la que se utilizó la colaboración activa basada en el aprendizaje, los estudiantes aceptaron una variación positiva en el desempeño de las competencias percibidas, en cuanto al cumplimiento de las tareas definidas, el 90% confirma que siempre ha sido así y el 10% restante ocasionalmente y llegan a la conclusión de que el aprendizaje activo permite el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo.

También se consideraron los siguientes antecedentes nacionales:

En su tesis, Fernández (2018) tuvo como objetivo determinar la conexión entre el perfil del director y el trabajo en un equipo educativo de la red UGEL 05 08. El diseño utilizado fue descriptivamente correlativo y aplicado a 144 docentes que clasificaron sus variables utilizando dos cuestionarios como instrumento, lo que resulta en que el 52,8% de los docentes trabajen eficazmente en equipo. Concluyó que existía una asociación levemente positiva y que la correlación entre las variables examinadas era significativa.

En su investigación, Puertas (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en IE Trujillo 2019, aplicando un proyecto de investigación descriptiva correlativa a 20 docentes y evaluando sus variables utilizando dos cuestionarios como instrumentos de evaluación, el 85% de los cuales fueron responsables. La hora. Los profesores luchan con un nivel regular y bajo en su trabajo en equipo. Concluyó que las habilidades directivas están directa y significativamente relacionadas con el trabajo en equipo.

En su tesis, Crisóstomo (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo entre docentes en Los Olivos, 2019, realizando un estudio de correlación de dos cuestionarios con 297 docentes, que arrojó que el nivel de evidencia de 2, 35 bajo, El 84,3% del trabajo en equipo es mediocre y

el 13,3% del trabajo en equipo es alto, concluyendo que existe una correlación moderada entre la comunicación corporativa y el trabajo en equipo entre los docentes.

En su tesis, Quispe (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo docente y los compromisos de gestión en una IE en Puno, 2018, mediante la realización de una investigación no experimental, descriptiva y correlativa en 84 docentes utilizando dos cuestionarios como herramienta. de los docentes ofrecen altos niveles de liderazgo pedagógico, lo que lleva a concluir que el trabajo en equipo en el aula es un factor determinante en el cumplimiento de las funciones de gestión escolar.

Marco teórico de la variable trabajo en equipo docente

La RAE (2014) Define un equipo como un grupo de personas organizadas para una investigación o servicio específico.

Según Treviño et al (2017), para que un grupo sea un equipo es esencial que sus integrantes se esfuercen, brinden sus aportes, asimismo la organización debe brindarles lo necesario para que se capaciten y sean productivos.

El estudio del trabajo en equipo docente está basado en diversos aportes como Robins y Judge (2009) quienes mencionan que las sumas de los esfuerzos brindan una sinergia positiva porque al ser un trabajo cooperativo entre todos se busca la mejora en la calidad de cada uno de los participantes y por ende va a brindarse una optimización en la calidad de servicio. Clasificando a los equipos de trabajo según el nivel de responsabilidades y actividades que realizan en la organización.

Para conseguir que las instituciones educativas se trabajen en forma efectiva ofreciendo una enseñanza de calidad a sus estudiantes, toda la comunidad educativa debería unirse y trabajar en equipo, el cual va a proporcionar muchos beneficios. Escudero et al (2017) mencionan que la existencia de metas comunes entre los docentes desarrolla la cultura de la colaboración el cual debe ser el objetivo de las instituciones educativas para facilitar su mejora continua. Indicando que el apoyo moral y emocional entre los miembros del equipo es el mejor beneficio. Facilitando la investigación educativa, innovación curricular y la implementación de reformas,

haciendo que los docentes trabajen en una misma línea con el objetivo común de brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Según Cannon-Bowers et al. (1997) La competencia de trabajo en equipo incluye conocimientos, principios y conceptos en equipo. Tareas y operaciones, habilidades y comportamientos efectivos en equipo necesario para la ejecución efectiva de la tarea, con una actitud adecuada al relacionarse con cada miembro del equipo, de esa manera será efectivo y eficaz.

Rodríguez (2008) afirma que el trabajo en equipo está compuesto por las cinco “C” que van a generar un crecimiento a nivel personal y colectivo. Las cuales están conformadas de la siguiente manera: (a) complementariedad, lo conforma cada uno de los integrantes del equipo, puesto que posee diversos conocimientos y habilidades; (b) coordinación, es el líder, ya que asume el papel de guiar a todos los miembros por un solo camino así se lograrán eficazmente las metas trazadas de la institución; (c) comunicación, es lo esencial para coordinar las diversas actividades individuales, siendo necesario una comunicación flexible, así como una escucha activa para facilitar la fluidez y potenciar el trabajo; (d) confianza, es fundamental para una buena relación entre los miembros del equipo, ya que aumenta el grado de su responsabilidad, su implicancia y motivación en el trabajo; (e) compromiso, el compromiso de organización de cada integrante, el cual debe sentirse orgulloso.

El trabajo en equipo docente se puede definir como una actividad colectiva orientada a objetivos para mejorar el proceso de enseñanza para un solo alumno, clase o toda la escuela. La actividad de colaboración también se considera un continuo, desde interacciones únicas hasta un nivel más alto de actividades de colaboración vigorosas y regulares entre los maestros. (Liu et al., 2021).

Kolleck et al. (2021) explican que la colaboración entre profesores ha sido un campo de investigación durante décadas. En una revisión sistemática reciente, se clasifican los diferentes beneficios y limitaciones de la colaboración docente y resumen las fortalezas, profundidades y desafíos de la colaboración docente, la cual es una construcción bastante heterogénea, que va desde meros agregados de individuos hasta una fuerte capacidad de participación en el equipo que incluye, por ejemplo, objetivos y valores compartidos. Los diferentes significados y entendimientos de la

colaboración docente encuentran su expresión en varios términos utilizados para describir el fenómeno.

Jardí et al. (2022) explican que cuando los profesionales laboran en un mismo lugar necesitan sentirse a gusto el uno con el otro para sentir una sinergia armónica entre ellos, estableciendo conexiones, facilitando la comunicación abierta, apoyándose de manera profesional y personal, teniendo un sentido de pertenencia, compartiendo las mismas perspectivas, estilo de gestión, brindando un trabajo adecuado y por ende tienden altas expectativas en los estudiantes.

Kolleck et al. (2021) explica que la colaboración entre profesores ha sido un campo de investigación durante décadas. En una revisión sistemática reciente, se clasifican los diferentes beneficios y limitaciones de la colaboración docente y resumen las fortalezas, profundidades y desafíos, así como se ha descrito en la literatura científica. Los autores reconocen además que la colaboración de los profesores es una construcción bastante heterogénea, que va desde meros agregados de individuos hasta una fuerte capacidad de participación en el equipo que incluye, por ejemplo, objetivos y valores compartidos. Los diferentes significados y entendimientos de la colaboración docente encuentran su expresión en varios términos utilizados para describir el fenómeno.

En la dimensión colegiada del Marco del Buen Desempeño Docente (2014), se menciona que el docente en su labor tiene como propósito que sus estudiantes alcancen las competencias del currículo nacional, asimismo, las decisiones importantes de la escuela se deben tomar en conjunto de manera activa y constante interactuando entre pares para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar el desarrollo educativo. Ello se puede realizar Trabajando en equipo entre docentes

Las dimensiones del trabajo en equipo estudiadas son: (a) cohesión de los miembros, (b) cumplimiento de normas, (c) liderazgo y estructura, (d) clima de confianza y comunicación.

Cohesión de miembros

Robbins y Judge (2013) afirman que se dará la cohesión cuando cada integrante se sientan parte del equipo, ese sentir lo pueden adquirir por el tamaño del equipo, el tiempo que permanecen juntos y la interacción entre ellos, también mencionan que es importante mantener las normas claras en la organización las cuales deben tener fijadas las metas claras, estimulando la competencia y la recompensa por el esfuerzo del equipo.

Según Park et al (2005) una característica primordial del compromiso que tiene el equipo docente es la confianza cognitiva y afectiva entre sus miembros lo cual tendrá como resultado logro de sus metas planteadas.

Torelles et al (2011) manifiesta que es importante movilizar recursos propios y externos, como conocimientos, habilidades y talentos para que los miembros se adapten unos a otros complementándose entre sí para alcanzar resultados previstos logrando una organización dinámica.

Noben et al. (2022) al examinar las redes de colaboración de los profesores en formación, encontraron que la cohesión de sus miembros se daba según la amistad y el apoyo entre pares, la proximidad e interacción es indispensable para el desarrollo profesional.

Si existe cohesión en los equipos de trabajo docente, entonces se observarán los logros en el desempeño docente y en el rendimiento de los estudiantes, porque se trabajarán en forma coordinada, colaborativa, cooperando entre sí, contrastando sus puntos de vista entre ellos y unificando criterios pedagógicos, sintiendo bienestar de pertenecer y apoyar la labor pedagógica de su institución educativa.

Cumplimiento de normas

Robbins y Judge (2013) expresan que las normas son estándares de comportamiento establecidas en común acuerdo las cuales van a guiar la conducta de los miembros del equipo.

Rojas (2011) menciona que en el ámbito educativo los docentes más que basarse en normas deben tener ética profesional, un compromiso vivencial que nos

hace ser consciente de nuestras prácticas, conocimiento y moral, las cuales deben crecer continuamente en beneficio del desarrollo integral de los estudiantes.

Las I.E. se rigen por normas establecidas en consenso de todos sus miembros, estas se registran en el reglamento interno y van a guiar el comportamiento de cada uno de sus miembros. Así también, los docentes tenemos la Constitución política, leyes, normas y disposiciones emitidas por el Minedu.

Liderazgo y Estructura

Robbins y Judge (2009) mencionan que el equipo debe estar de acuerdo en la responsabilidad de cada miembro, compartiendo la carga de trabajo con equidad, asimismo, mencionan que los gerentes o líderes como los directivos deben contar con un perfil adecuado, siendo facilitadores con el fin que los equipos de trabajo se organicen en forma conjunta coordinando esfuerzos.

Bonals, J. (2013) indica que en las instituciones se necesitan personas capaces de liderar y realizar transformaciones en la práctica educativa, que facilite de recursos a su equipo para la mejora conjunta.

Según OCDE (2009) en gran parte de sus países miembros, en la toma de decisiones en las I.E. se observa un liderazgo compartido en la cual los docentes contribuyen y se involucran en forma permanente.

Kozlowski et al (1996) ponen énfasis en el papel del líder para el desarrollo y estructura de los equipos, los cuales deben desempeñar sus funciones guiando al equipo, desarrollando sus habilidades y teniendo en cuenta los objetivos de la organización, asimismo mencionan que los líderes van a crear experiencias de aprendizaje mejorando la adaptación y conexión entre los miembros.

En este contexto, se afirma que es de suma importancia desarrollar una buena relación interpersonal entre el gerente y los demás miembros del equipo de trabajo, que nos lleve a un trabajo coordinado y armónico, orientado hacia un equipo de alto desempeño. Es competitivo, eficiente y de buena calidad. Sin embargo, depende principalmente del tipo de liderazgo que el gerente o director ejerce y ejerce hacia los miembros de su organización.

Clima de Confianza y Comunicación

Robbins y Judge (2013) mencionan que la confianza propicia un ambiente agradable y favorable en el trabajo, propiciando buenas relaciones interpersonales, mejorando la comunicación, el involucramiento y participación de sus miembros, trabajando de manera conjunta, incrementando así el compromiso logrando el éxito de la organización

MINEDUC (2019) menciona que el clima de trabajo debe ser adecuado para generar confianza, permitiendo la espontaneidad y originalidad de sus miembros así estarán con la disposición de colaborar activamente asumiendo compromisos debido a que se sentirán integrados y que sus aportes son valorados, entregando lo mejor de sí mismos para la concreción de las metas compartidas

El MINEDU (2017) menciona que para que las instituciones educativas tengan un clima favorable, es necesario una convivencia escolar democrática y la participación de cada uno de sus miembros, lo que llevará a mejorar las relaciones interpersonales, el trato equitativo y justo, así como la toma de buenas decisiones para el bienestar de la institución.

Según Antúnez (1999) el equipo de trabajo se consolida, cuando tiene un clima favorable ya que crea oportunidades para planificar en conjunto, diseñando, construyendo, expresando y recibiendo opiniones. Esto promoverá la colaboración entre pares, el manejo de estrategias, una mejor organización y la integración de sus miembros.

Por su parte, Salas et al. (2005) señala que la comunicación es fundamental para un buen trabajo en equipo, ya que juega un rol fundamental en el entorno. Así mismo, la comunicación frecuente permite integrar espacios con un diseño general más integrado con espacios compartidos y accesibles para formar interacciones entre individuos.

Para Novella et al. (2017) los docentes deben trabajar en equipo propiciando excelentes condiciones para que los estudiantes alcancen aprendizajes de calidad, desarrollando diversas tareas en conjunto según sus habilidades, destrezas, actitudes, competencias individuales, así como la reflexión de su práctica pedagógica manteniendo un sistema de seguimiento mediante la evaluación continua y formativa.

Importancia del trabajo en equipo docente.

Es de importancia resaltar la participación y formación de los equipos de trabajo, siendo deseable que los docentes participen cada vez más en la toma de decisiones, teniendo siempre en mente la misión y visión de su institución educativa si como los valores que pretenden fortalecer. Harf y Azzerboni (2012)

UNICEF (2020) manifiesta que, en una situación de emergencia, como la que se está viviendo en la actualidad, es importante la solides emocional del equipo docente, el poder adaptarse al cambio ante lo inusual y lo variable, siendo importante la labor de los directivos para que los acompañen y guíen desarrollando una gestión de proximidad para asegurar una respuesta positiva y adecuada según la situación real de cada comunidad educativa las cuales deben garantizar las necesidades de aprendizaje, salud y protección de los estudiantes.

Según Kelley (2019) sostiene que el problema que enfrenta el trabajo en equipo es la aplicación de conocimientos teóricos en un entorno que está enmarcado por propósitos de aprendizajes prácticos. sugiriendo que la teoría y el aprendizaje, debe combinarse en una producción estudiantil, puesto que brinda oportunidades para el estudiante comprenda teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentra.

Giffoni (2019) menciona que un trabajo en equipo posee una metodología eficaz, ya que puede convertir a un grupo de personas en un equipo cercano para lograr objetivos específicos. El trabajo en equipo es más complejo y potente en la que las empresas recurren para diferenciarse de un mercado con otro. Por otro lado, las personas dentro de un grupo se mueven por las mismas intenciones enfocadas en su desempeño individual ayudando a estimular mejor la competitividad.

Por su parte, Lavori (2021) señala que un trabajo en equipo mejora los proyectos grupales en el que cada miembro contribuye aportando diversas formas de trabajo centrándose en el desempeño grupal. Por ello, un esfuerzo en equipo tiene como objetivo concentrarse en su contribución de acuerdo al proyecto y así unir fuerzas para orientar a un objetivo único y común.

El trabajo en equipo se define como un conjunto de esfuerzo con una meta en común. En tal sentido, trabajar en equipo es una práctica necesaria en la sociedad humana y desde siempre, se utiliza competencia y recursos individuales para resolver

una situación problemática. Sin embargo, para que el trabajo en equipo funcione de una manera adecuada es fundamental la comunicación entre los implicados, ya que es fundamental asignar tareas a los miembros de la organización (Mendes,2020)

Para Consulting Psychoogists (2021) el trabajo en equipo puede aumentar la productividad del grupo. Se tiene que tener en cuenta la comunicación, las habilidades interpersonales y la capacidad de establecer metas laborales para trabajar en equipo de manera eficaz. Por otro lado, los participantes proporcionan una descripción general de las técnicas aplicadas y bien documentadas para mejorar el funcionamiento de un equipo.

Según MBAlib (2021) sostiene que la forma de trabajo en equipo los integrantes tienen un objetivo en común de metas claras y pueden obtener beneficios al aumentar su entusiasmo, la imaginación y el conocimiento. Sin embargo, el punto de partida es movilizar esfuerzos de todas partes del equipo para obtener objetivos claros y mutuos.

3.2. Variables y operacionalización

Trabajo en equipo

La variable se define como un conjunto de personas reunidas en torno a un objetivo compartido, en el cual todos y cada uno es importante y necesario para lograr alcanzar la meta trazada, que es la búsqueda del bien común (Robbins y Judge, 2013).

En cuanto a la definición operacional esta variable tiene en su estructura cuatro dimensiones con doce indicadores y veintiuno ítems para recolectar los datos necesarios de información mediante el instrumento de cuestionario tipo Likert. La escala de esta variable se califica en Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Como menciona Hernández et al. (2010) la población es un conjunto de personas con una característica en común la cual corresponde al tema de estudio.

Arias-Gómez et al (2016), indican que la muestra es una selección específica, un subconjunto de la población que corresponde al tema de estudio.

Se precisa la cantidad de docentes en la siguiente tabla.

Tabla 1

Población docente de las Instituciones Educativas

Red	Nivel	Institución Educativa	Número de docentes
3		Institución A	22
8	Primario	Institución B	22
	Total	Docentes	44

Nota: elaboración propia.

La población de estudio está integrada por 44 docentes de dos I.E. de SJL 2021, 22 de una IE de la Urb. Santa Elizabeth altura del paradero 21 de Av. Las Flores y 22 docentes de una IE del AAHH Montenegro Av. Prolongación Wiese.

Criterios de inclusión: Docentes del nivel primaria

Criterios de exclusión: Directores, administrativos, docentes de los niveles inicial y secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos según Hernández et al (2014) comprende hacer un plan detallado de procedimientos para reunir datos específicos.

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta; a través de esta técnica se obtuvieron los datos requeridos de cada muestra, para ello se formuló un cuestionario como instrumento orientado a docentes de dos instituciones educativas de SJL.

Ficha técnica del Instrumento de la variable: Trabajo en equipo

Nombre: Encuesta para trabajo en equipo docente

Autor: Robbins y Coulter

Adaptado por Castro

Año: 2018

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar el trabajo en equipo en las instituciones educativas

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 a 20 min.

Contenido: El cuestionario tiene un total de 21 ítems

La escala e índice es: Siempre (4), casi siempre (3), A veces (2) y nunca (1)

Validez del instrumento

Para la validación del instrumento se sometió a juicio de expertos, los cuales son docentes de la UCV, observándose en la siguiente tabla:

Tabla 2
Validación de Instrumento: Trabajo en equipo

Experto	Aspectos de Validación			Calificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Raúl Delgado Arenas	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Edith Silva Rubio	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Noemí Julca Vera	sí	sí	sí	Aplicable

Nota: elaboración propia

Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad se midió la fiabilidad mediante el software SPSS 25 y Alpha de Cronbach cuyo resultado se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3
Confiabilidad del Instrumento Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Trabajo docente en equipo	
Alpha de Cronbach	,893
Nº de elementos	21

Nota: elaboración propia del SPSS

En la tabla 3, se observa que el instrumento facilitó el 0,893 en la variable trabajo en equipo docente, la cual comprendía 21 ítems, por lo que se puede observar una alta confiabilidad

3.5. Procedimientos

Se consiguió la información en dos I.E. de SJL, para ello se solicitó a los directores el poder realizar el cuestionario a los docentes con fines de estudio. Cuando se obtuvo la aceptación se envió por WhatsApp el link a los directores para que ellos a su vez lo envíen a los docentes de su institución para que puedan llenar un cuestionario de Google forms, cuyas respuestas quedaron registradas en Google Drive.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández et. al. (2014) luego de elaborar la matriz de datos en formato Excel, se sistematizó y procesó en el software SPSS 25 de fácil manejo y entendimiento, obteniéndose los resultados en tablas gráficas y cuadros), así como análisis adicionales que permitieron estudiar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas. Este programa ayudó a observar la fiabilidad del instrumento el alfa de Cronbach y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney la cual se aplica a dos muestras independientes como indica Dietrichson (2019).

3.7. Aspectos éticos

La investigación es original, fue realizada respetando la autoría de cada ejemplar estudiado, cumpliendo con el estándar de las normas APA, registrando cada referencia consultada. Asimismo, se verificó mediante el Turnitin los índices de similitud.

Se respetó la integridad y voluntad de los participantes, se les explicó en qué consistía el estudio y accedieron de manera voluntaria a participar en el desarrollo de la investigación, además se reservó la identidad de los encuestados sin modificar los resultados obtenidos, para un buen análisis de los datos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 4

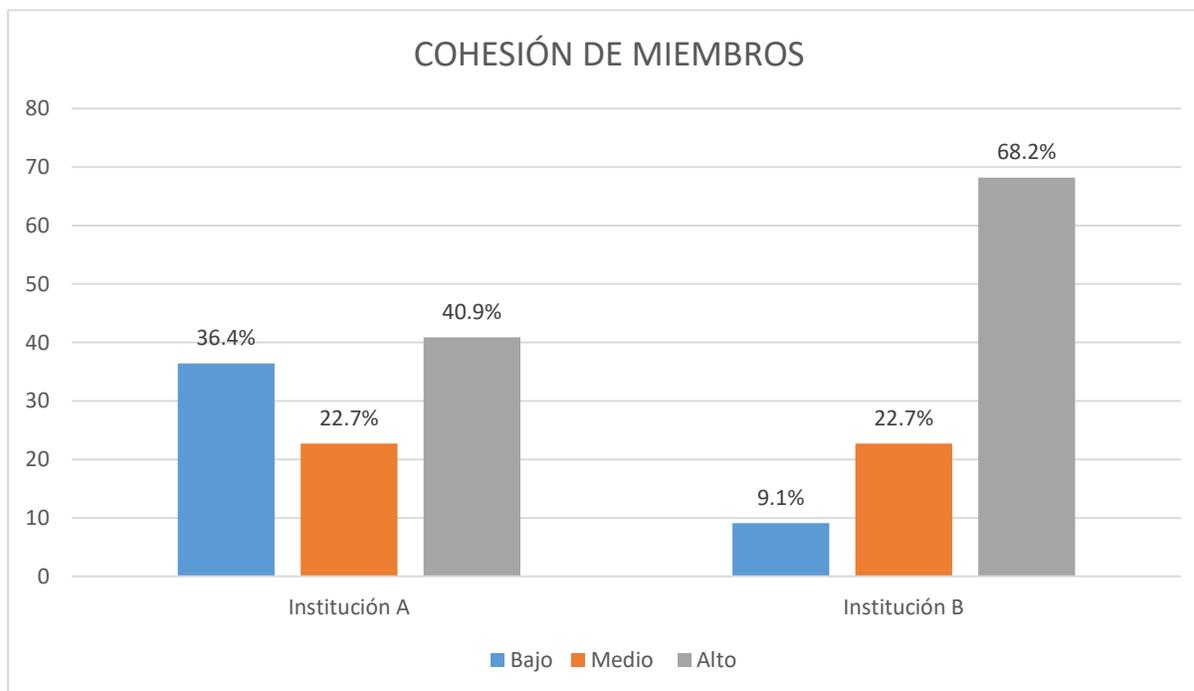
Tabla cruzada de la dimensión cohesión de miembros

	Bajo	Medio	Alto	Total
Institución A	8 36,4%	5 22,7%	9 40,9%	22 100,0%
Institución B	2 9,1%	5 22,7%	15 68,2%	22 100,0%
Total	10 22,7%	10 22,7%	24 54,5%	44 100,0%

Nota: Elaboración propia del SPSS

Figura 2

Resultados comparativos de la cohesión de miembros



Nota: Resultado propio del SPSS

En la tabla 4 y figura 2, Los resultados señalan que la institución A tiene en un 36.4% un nivel bajo de cohesión, un 22.7% tiene un nivel medio y un 40.9% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 9.1% de la población, al 22.7% de la misma en un nivel medio y el 68.2% tiene un nivel alto.

Tabla 5

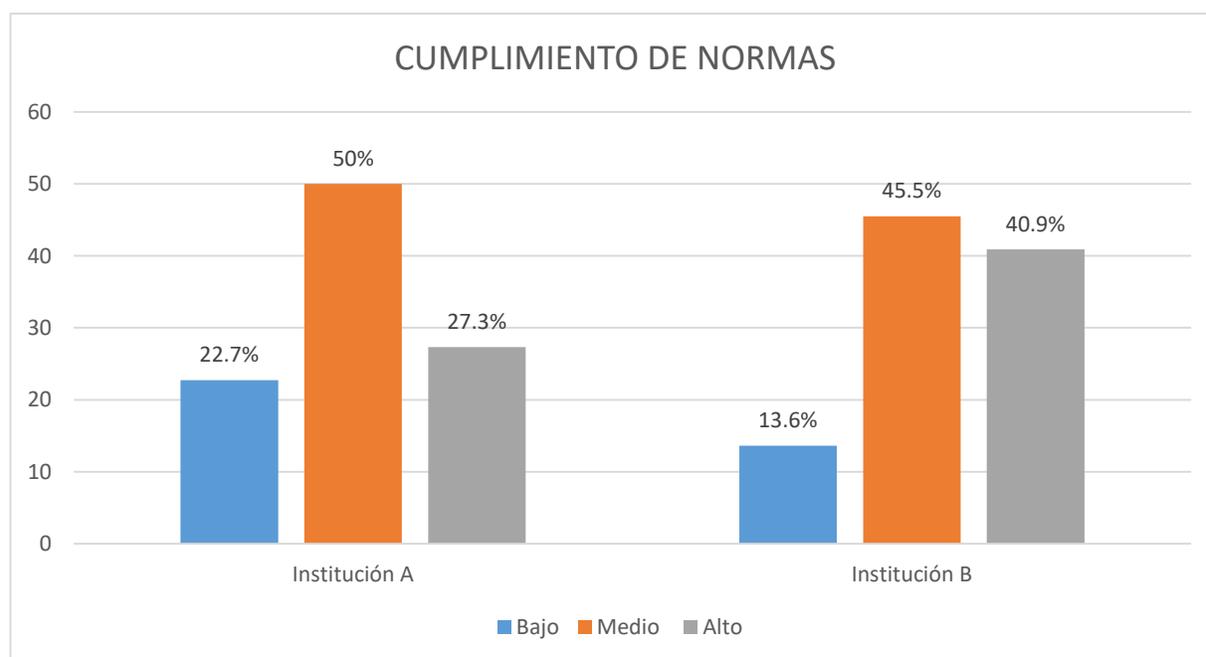
Tabla cruzada de la dimensión cumplimiento de normas

	Bajo	Medio	Alto	Total
Institución A	5 22,7%	11 50,0%	6 27,3%	22 100,0%
Institución B	3 13,6%	10 45,5%	9 40,9%	22 100,0%
Total	8 18,2%	21 47,7%	15 34,1%	44 100,0%

Nota: Elaboración propia del SPSS

Figura 3

Resultados comparativos del cumplimiento de normas



Nota: Resultado propio del SPSS

En la tabla 5 y figura 3, los resultados señalan que la institución A tiene en a un 22.7% en un nivel bajo de cumplimiento de normas, un 50% tiene un nivel medio y un 27.3% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 13.6% de la población, al 45.5% de la misma en un nivel medio y el 40.9% tiene un nivel alto.

Tabla 6

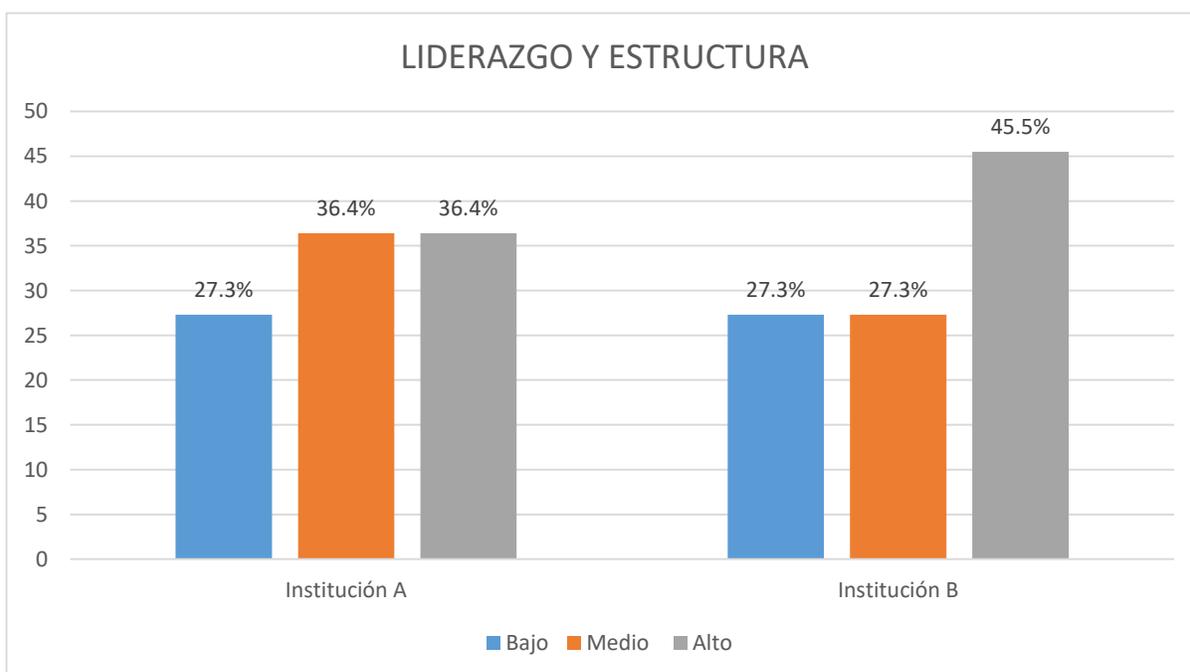
Tabla cruzada de la dimensión liderazgo y estructura

	Bajo	Medio	Alto	Total
Institución A	6 27,3%	8 36,4%	8 36,4%	22 100,0%
Institución B	6 27,3%	6 27,3%	10 45,5%	22 100,0%
Total	12 27,3%	14 31,8%	18 40,9%	44 100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Resultados comparativos de liderazgo y estructura



Nota: Resultado propio del SPSS

En la tabla 6 y figura 4, los resultados señalan que la institución A tiene en a un 22.3% en un nivel bajo de liderazgo y estructura, un 36.4% tiene un nivel medio y un 36.4% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 27.3% de la población, al 27.3% de la misma en un nivel medio y el 45.5% tiene un nivel alto.

Tabla 7

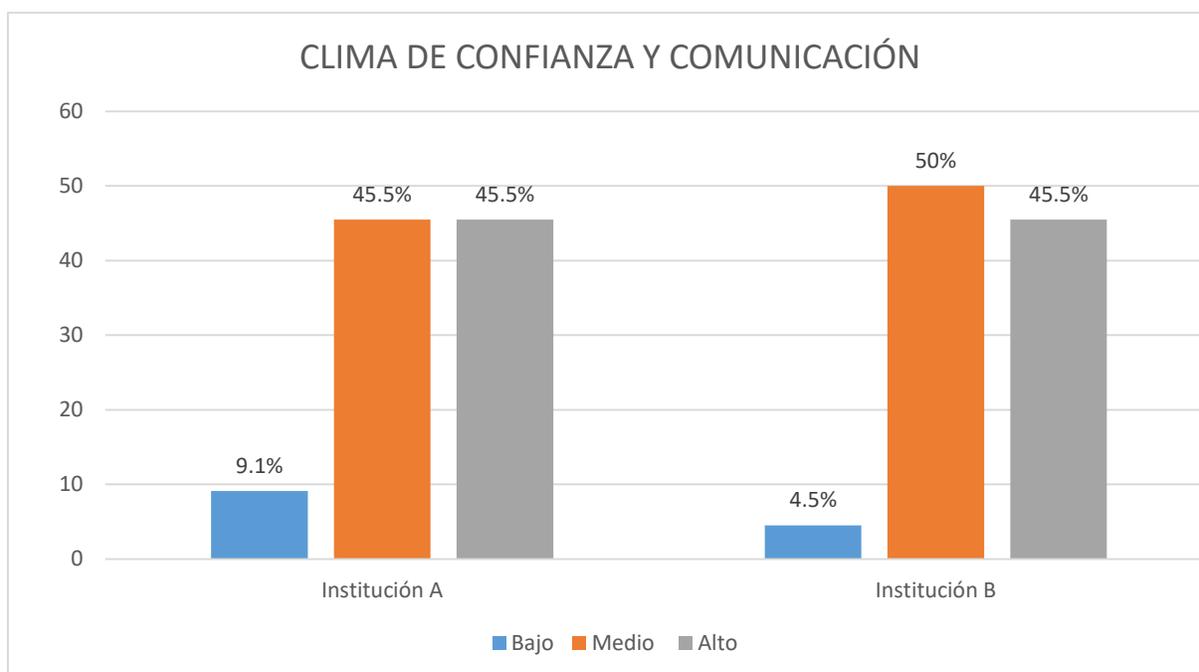
Tabla cruzada de la dimensión clima de confianza y comunicación

	Bajo	Medio	Alto	Total
Institución A	2 9,1%	10 45,5%	10 45,5%	22 100,0%
Institución B	1 4,5%	11 50,0%	10 45,5%	22 100,0%
Total	3 6,8%	21 47,7%	20 45,5%	44 100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resultados comparativos de clima de confianza y comunicación



Nota: Resultado propio del SPSS

En la tabla 7 y figura 5, los resultados señalan que la institución A tiene en un 9.1% un nivel bajo de clima de confianza y comunicación, un 45.5% tiene un nivel medio y un 45.5% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 4.5% de la población, al 50% de la misma en un nivel medio y el 45.5% tiene un nivel alto.

Tabla 8

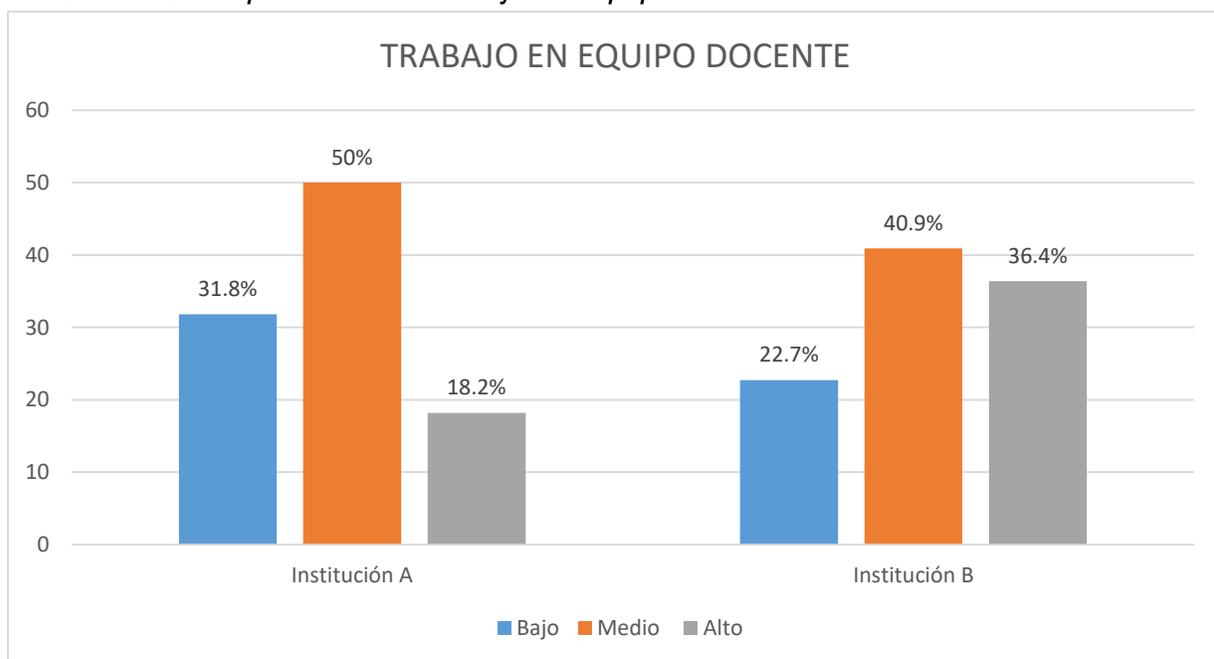
Tabla cruzada de la variable Trabajo en equipo docente.

	Bajo	Medio	Alto	Total
Institución A	7 31,8%	11 50,0%	4 18,2%	22 100,0%
Institución B	5 22,7%	9 40,9%	8 36,4%	22 100,0%
Total	12 27,3%	20 45,5%	12 27,3%	44 100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Resultados comparativos de trabajo en equipo docente



Nota: Resultado propio del SPSS

En la tabla 8 y figura 6, los resultados señalan que la institución A tiene en un 31.8% en un nivel bajo de trabajo en equipo docente, un 50% tiene un nivel medio y un 18.2% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel bajo al 22.7% de la población, al 40.9% de la misma en un nivel medio y el 36.4% tiene un nivel alto.

Resultados inferenciales

Hipótesis General

H_0 : No existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

H_a : Existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Tabla 9

Resultados por rangos

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Trabajo en equipo docente	Institución A	22	20,32	447,00
	Institución B	22	24,68	543,00
	Total	44		

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Prueba de U de Mann-Whitney de la hipótesis general

	Trabajo en equipo docente
U de Mann-Whitney	194,000
W de Wilcoxon	447,000
Z	-1,211
Sig. asintótica(bilateral)	,226

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 se muestra que este caso el P-valor es 0.226, siendo mayor a 0.05 que es necesario para aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación lo que significa que no existe una diferencia significativa

del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

H_{E1}: Existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Tabla 11

Resultados por rangos

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Cohesión de los miembros	Institución A	22	18,82	414,00
	Institución B	22	26,18	576,00
	Total	44		

Nota: Elaboración propia del SPSS.

Tabla 12

Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 1

	Cohesión de miembros
U de Mann-Whitney	161,000
W de Wilcoxon	414,000
Z	-2,106
Sig. asintótica(bilateral)	,035

Nota: Elaboración propia del SPSS.

En la tabla 12 se muestra que en este caso el P-valor es 0.035, siendo menor a 0.05 que es necesario para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación lo que significa que existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

H_{E2}: Existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Tabla 13

Resultados por rangos

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Cumplimiento de normas	Institución A	22	20,61	453,50
	Institución B	22	24,39	536,50
	Total	44		

Nota: Elaboración propia del SPSS.

Tabla 14

Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 2

	Cumplimiento de normas
U de Mann-Whitney	200,500
W de Wilcoxon	453,500
Z	-1,059
Sig. asintótica(bilateral)	,290

Nota: Elaboración propia del SPSS.

En la tabla 14 se muestra que en este caso el P-valor es 0.290, siendo mayor a 0.05 que es necesario para aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación lo que significa que no existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

H_{E3}: Existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Tabla 15

Resultados por rangos

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo y estructura	Institución A	22	21,77	479,00
	Institución B	22	23,23	511,00
	Total	44		

Nota: Elaboración propia del SPSS.

Tabla 16

Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 3

	Liderazgo y estructura
U de Mann-Whitney	226,000
W de Wilcoxon	479,000
Z	-,400
Sig. asintótica(bilateral)	,689

Nota: elaboración propia del SPSS

En la tabla 16 se muestra que en este caso el P-valor es 0.689, siendo mayor a 0.05 que es necesario para aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación lo que significa que no existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

H_{E4}: Existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

Tabla 17

Resultados por rangos

	Institución educativa	N	Rango promedio	Suma de rangos
Clima de confianza y comunicación	Institución A	22	22,23	489,00
	Institución B	22	22,77	501,00
	Total	44		

Nota: Elaboración propia del SPSS.

Tabla 18

Prueba de Mann-Whitney de la hipótesis específica 4

	Clima de confianza y comunicación
U de Mann-Whitney	236,000
W de Wilcoxon	489,000
Z	-,158
Sig. asintótica(bilateral)	,875

Nota: Elaboración propia del SPSS

En la tabla 18 se muestra que en este caso el P-valor es 0.875, siendo mayor a 0.05 que es necesario para aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación, lo que significa que no existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021.

V. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se pretende contrastar los resultados obtenidos con lo hallado y presentado por otras investigaciones nacionales e internacionales que han trabajado temas similares, es decir la variable trabajo en equipo docente. Es importante mencionar que las investigaciones seleccionadas no necesariamente deben tener resultados iguales a los obtenidos en la presente investigación, y que estos pueden diferir en parte o en su totalidad.

La investigación tuvo un estudio de tipo básico, diseño descriptivo de nivel comparativo, para determinar la diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021 se aplicó un cuestionario como instrumento a una muestra de 44 docentes del nivel primaria, de los cuales 22 pertenecen a la IE A y 22 a la IE B. Para la validación de la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, el instrumento Trabajo en equipo docente tuvo un análisis de fiabilidad de ,893 lo cual indica una alta confiabilidad.

En primer lugar, en relación a la hipótesis general: Existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. En este caso, el valor de P es 0.226, el cual es mayor que 0.05, necesario para aceptar la hipótesis nula, por lo que se rechazó la hipótesis de la investigación, lo que significa que no existe diferencia significativa en el trabajo en equipo en la institución A con respecto a la institución educativa B de San Juan de Lurigancho 2021. La institución A tiene en un 50% el nivel medio de trabajo en equipo y un 18.2% tiene un nivel alto, con relación a la institución B tiene en nivel medio un 40.9% y el 36.4% tiene un alto nivel. Por tanto, se infiere que las dos entidades tienen un nivel similar de trabajo en equipo y que sus docentes manejan esta competencia muy importante para el logro de las metas planteadas en las instituciones, coordinando entre ellos, planificando, ejecutando y evaluando el desarrollo de sus acciones educativas en beneficio de sus estudiantes y la mejora de su calidad educativa.

A diferencia de Ochoa (2020), quien en su investigación no experimental, descriptivo aplicado a 20 docentes de Ecuador, tuvo como resultado que el 85% de los

docentes tenían niveles bajos y regulares de trabajo en equipo, concluyendo en su investigación que en 2019 una minoría de docentes trabajaba activamente en equipo por lo que se infiere que la institución en la que realizó su investigación los docentes no manejan un sentido de pertinencia, no establecen conexiones entre ellos por lo tanto las decisiones tomadas para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes es baja. Asimismo, Molina y López (2019), en su investigación con enfoque cualitativa, manifestó que los docentes requieren de un trabajo en conjunto y buscar estrategias en común para lograr resultados óptimos y desempeñarse en situaciones que a ellos les parezca complejas, esto está relacionado con los resultados obtenidos, ya que ambos institutos expresan la necesidad de trabajar en equipo para lograr algo.

Siendo la variable trabajo en equipo docente una competencia fundamental que debe tener todo docente debe cultivar y de esa manera posibilitar sinergias positivas a través de esfuerzos coordinados que van a concretizar las metas de las organizaciones como lo mencionaron Robins y Judge (2009). De la misma manera, Liu (2021) define de manera precisa lo que significa trabajar en equipo, entendiéndose como una actividad colectiva orientada a objetivos para mejorar el proceso de enseñanza. La finalidad en los docentes de trabajar de manera colectiva es incorporar conocimientos y obtener resultados positivos para el alumnado en su totalidad.

Referente a la hipótesis específica 1: Existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. En este caso el P-valor es 0.035, siendo menor a 0.05 que es necesario para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación lo que significa que existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. La institución A en un 22.7% tiene un nivel medio de cohesión de equipos y un 40.9% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene en nivel medio al 22.7% y el 68.2% tiene un nivel alto, observándose que en la IE A existe una mejor cohesión entre sus miembros es decir trabajan con mayor compromiso y unión.

En cambio, Rodríguez (2020) en su investigación obtuvo que el 67,3% de docente médicos no trabaja en equipo, por lo tanto, no presenta cohesión entre sus

miembros, observándose conflictos entre grupos y tareas, luchas de poder, problemas de comunicación y conflicto entre organizaciones, equipos y miembros. De la misma forma Puertas (2019) observó un 55% de docentes que presenta un nivel medio de cohesión de miembros y solo un 10% presenta un nivel alto por lo que se infiere que en su investigación los docentes no se integran de manera voluntaria, hay poca coordinación entre ellos. Con respecto a Aristizabal-Almanza (2017) manifiesta que, analizando la cohesión del equipo, midiendo el compromiso para ayudar, además del aporte de todas las habilidades y los conocimientos que poseen, el 95% de su muestra, manifestó que siempre se comprometió y realizó las actividades en conjunto demostrando cohesión entre sus miembros. Corroborando lo planteado por la investigación, ya que es primordial el empleo de la cohesión de equipos para lograr el trabajo en equipo.

Con respecto a la cohesión de equipos Robbins y Judge (2013) lo definen como mezcla de habilidades independientes que con el tiempo generará conocimientos colectivos a beneficio del alumnado, mediante la coordinación e interacción que realicen los docentes logran las metas que se propongan en beneficio de su institución educativa.

Referente a la hipótesis específica 2: En este caso el P-valor es 0.290, siendo mayor a 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación lo que significa que no existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. La institución A obtuvo un nivel medio de 50% del cumplimiento de normas y un 27.3% un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene el 45.5% en un nivel medio y el 40.9% tiene un nivel alto en la dimensión cumplimiento de normas. Comprendiendo así que las dos entidades poseen un nivel similar en cuanto al seguimiento de normas. Por lo tanto, se infiere que los docentes tanto de la IE A como de la IE B cuentan con directores y docentes que se organizan y estructuran las normas de su institución de manera conjunta con toda la comunidad educativa, por lo que las conocen y saben cómo conducirse dentro de su institución educativa.

De manera similar, Puertas (2019) planteo como objetivo determinar el grado de relación entre las habilidades directivas y el cumplimiento de normas, obteniendo que el 40% de los docentes se encuentra en un nivel regular y el 35% en un nivel bueno, observando que existe una relación directa y significativa entre las habilidades directivas y el cumplimiento de normas por lo que se infiere que en la institución educativa donde llevo a cabo su investigación los directivos coordinan con los docentes para la elaboración y el cumplimiento de los documentos emitidos por el MINEDU y los de la institución educativa, como el reglamento interno y otros.

Como mencionan Robins y Judge (2013) las normas son estándares por el cual debemos regir nuestro comportamiento y el de nuestro equipo. Rojas (2011) menciona que las normas son reglas que deben de seguirse con la finalidad de generar un espacio ideal para la convivencia de los docentes, donde se manifieste la ética profesional, un compromiso vivencial que nos hace ser consciente de nuestras prácticas, conocimiento y moralidad.

Referente a la hipótesis específica 3: En este caso el P-valor es 0.689, siendo mayor a 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación lo que significa que no existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. La institución A tiene un 36.4% de nivel medio en liderazgo y estructura y un 36.4% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene al 27.3% de la misma en un nivel medio y el 45.5% tiene un nivel alto se infiere por lo tanto que en ambas instituciones los docentes cuentan con un director que les permite asumir el liderazgo en las comisiones que se organizan en cada una de las instituciones educativas.

De manera similar Fernández (2018) en su investigación, en el instrumento que midió el trabajo en equipo docente obtuvo como resultado que 52,8% de los docentes trabajan de manera eficaz en equipo concluyendo que existe una conexión entre el perfil del director y el trabajo docente en equipo, el director como líder de las IE debe ejercer un liderazgo positivo, promover entre sus docentes la satisfacción laboral, la pertenencia y un clima organizacional saludable.

Al respecto Ochoa (2020) obtuvo que el 70% de docentes evidenciaba un nivel bajo de coordinación entre sus miembros y un 15% en nivel regular, lo cual era causa del fracaso en sus propuestas para la mejora de su institución por lo que se infiere que en la institución de su investigación no existía un liderazgo entre los docentes asimismo no se encontraban organizados para tomar buenas decisiones para la mejora la institución.

Como menciona Bonals, J. (2013) liderazgo y estructura es la capacidad de liderar y realizar transformaciones en la práctica educativa, para facilitar de recursos al equipo para la mejora continua. Asimismo, Robins y Judge (2009) indican que cada miembro del equipo debe compartir la responsabilidad de manera equitativa, organizándose y coordinando esfuerzos, respetando y siguiendo las indicaciones del líder de la organización.

Referente a la hipótesis específica 4: En este caso el P-valor es 0.875, siendo mayor a 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación, lo que significa que no existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. La institución A tiene 45.5% tiene un nivel medio de confianza y un 45.5% tiene un nivel alto. Por otro lado, la institución B tiene al 50% de la misma en un nivel medio y el 45.5% tiene un nivel alto observándose que ambas instituciones tiene porcentajes buenos respecto a la dimensión clima de confianza y comunicación por lo que se infiere que ambas instituciones presentan un ambiente agradable al realizar sus coordinaciones entre los miembros de su comunidad educativa en el que maneja un ambiente de respeto comunicación asertiva y la escucha activa demostrando democracia y respeto a los comentarios y opiniones de cada uno de sus integrantes.

De manera similar Quispe (2019) en su investigación con respecto esta dimensión obtuvo que más del 52% de docentes muestran que existe confianza, un ambiente de respeto y buena comunicación entre los miembros del equipo docente, practicando una comunicación asertiva, escucha activa y confianza profesional.

Fernández (2018) en su tesis obtuvo que los docentes encuestados opinaban que el 50.7% sentía que el clima era regular y el 47.9% que era ideal por lo que se

infiere que en las instituciones en las que realizo su investigación presentaban un clima organizacional saludable en el cual se genera espacios de integración y reflexión entre los miembros.

A diferencia de Crisóstomo (2019) el cual en su instrumento que mide el trabajo en equipo docente tuvo como resultado que el 84,3% del trabajo en equipo docente es mediocre y el 13,3 % es alto, concluyendo que existe una relación directa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, por lo que se infiere que en la institución en la que realizo su investigación la comunicación es baja, el clima para la convivencia democrática no es saludable y por ende no se toman buenas decisiones.

El clima de confianza es definido por Robbins y Judge (2013) como un ambiente agradable y favorable en el trabajo, ya que se establecen relaciones cordiales y de respecto permitiendo que el personal sin limitaciones pueda manifestar sus conocimientos, ideas y estos sean valorados por los demás. De la misma manera el MINEDU(2017) menciona que para que las instituciones tengan un clima favorable es importante la comunicación directa y la escucha activa, el trato justo promoviendo una convivencia democrática entre los integrantes de las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión

No existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. Sus resultados arrojan que su P-valor es $0.226 > 0.05$.

Segunda conclusión

Existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. Sus resultados arrojan que su P-valor es de $0.035 < 0.05$.

Tercera conclusión

No existe diferencia significativa en el cumplimiento de normas según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. Sus resultados arrojan que su P-valor es de $0.290 > 0.05$.

Cuarta conclusión

No existe diferencia significativa en liderazgo y estructura según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. Sus resultados arrojan que su P-valor es de $0.689 > 0.05$.

Quinta conclusión

No existe diferencia significativa en el clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho 2021. Sus resultados arrojan que su P-valor es de $0.875 > 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Se recomienda al MINEDU realizar cursos a través de la DRELM o UGEL para capacitar a los docentes sobre trabajo en equipo docente, para que puedan poseer las competencias necesarias y de esa manera mejoren el nivel en su calidad de enseñanza.

Segunda recomendación

Se recomienda al equipo directivo de las instituciones educativas a integrar a cada uno de los miembros del equipo de trabajo docente para que puedan sentirse parte importante de la comunidad educativa. Mejorando las relaciones interpersonales.

Tercera recomendación

Se recomienda a los docentes que sean parte de la elaboración de los documentos de gestión como es el caso del reglamento interno y las normas de convivencia, dando sus aportes en conjunto, así sabrán cual es la manera que deben conducirse en la organización educativa.

Cuarta recomendación

Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas participar del liderazgo compartido en la institución para la mejora de su perfil profesional en beneficio de la comunidad educativa, no dejando las responsabilidades solo en el director.

Quinta recomendación

Se recomienda a los docentes mejorar el clima de confianza mediante la comunicación ello generará un ambiente democrático equitativo y justo.

REFERENCIAS

- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI. Colección educación. https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. EDUCARE ET COMUNICARE: Revista de Investigación de La Facultad de Humanidades, 24, 89–110. [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2978/El trabajo en equipo de los profesores y profesoras factor de calidad%2C necesidad y problema. ¿El papel de los directivos escolares.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2978/El_trabajo_en_equipo_de_los_profesores_y_profesoras_factor_de_calidad%2C_necesidad_y_problema._%C3%BFEl_papel_de_los_directivos_escolares.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias-Gómez, J. Villasís-Keever, M.À. & Miranda Novales, M.G. The research protocol III. Study population. Rev.Alerg.Mex.,63(2) :201-6,2016
- Aristizabal-Almanza, J. L., Ramos-Monobe, A., & Chirino-Barceló, V. (2017). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. Revista Electrónica Educare, 22(1), 1. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Bonals, J. (2013). La práctica del trabajo en equipo del profesorado. Editorial GRAÓ. https://books.google.com.pe/books?id=eIMMhVto6Y0C&printsec=frontcover&q=trabajo+en+equipo+y+educaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20y%20educaci%C3%B3n&f=false
- Cannon – Bowers, J.& Salas, E. (1997). Competencias de trabajo en equipo: la interacción del conocimiento, las habilidades y la actitud de los miembros del equipo. Lawrence Erlbaum Associates. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A75>

- Consultants Psychologues (2021). Travail en Équipe: Dix Caractéristiques D'Équipes Á Rendement Élevé. <https://www.y2cp.com/fr/ateliers-de-formation/travail-en-equipe-dix-caracteristiques-d-equipes-a-rendement-eleve/>
- Crisostomo Reymundo, R. P. (2019). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36639>
- Delgado, M., Fasce, E., Pérez, C., Rivera, Salazar, P., Riquelme, C., Campos, I. (2017). Teamwork and academic performance on kinesiology students using team-based learning. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), abril-junio. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572017000200004
- Dietrichson, A. PhD 22 de junio del 2019 <https://bookdown.org/dietrichson/metodos-cuantitativos/prueba-u-de-mann-whitney.html>
- Escudero, J.M., Cutana, M.T., Trillo, J.F. (2017) Aprendizaje docente y desarrollo profesional del profesorado. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.21(3),83-102. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489005.pdf>
- Fernández Huamán, A. (2018). Perfil del director y trabajo en equipo docente RED 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho–2018 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31937>
- Giffoni, F. (09 de diciembre de 2019). Trabajo en equipo: todas las ventajas del trabajo en equipo. <https://qsfera.it/blog/team-working-vantaggi-lavoro-di-squadra>
- Gómez Mujica, A. & Acosta Rodríguez, H. (2013). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 11(6),62-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3173380>
- Harf, R. & Azzerboni, D. (2012). Estrategias para la acción directiva. Ediciones Novedades Educativas.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta ed.). México: mexicana.

- Jardí, A., Webster, R., Petreñas, C., & Puigdemívol, I. (2022). Building successful partnerships between teaching assistants and teachers: Which interpersonal factors matter? *Teaching and Teacher Education*, 109, 103523. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103523>
- Kolleck, N., Schuster, J., Hartmann, U., & Gräsel, C. (2021). Teachers' professional collaboration and trust relationships: An inferential social network analysis of teacher teams. *Research in Education*, 111(1), 89–107. <https://doi.org/10.1177/00345237211031585>
- Kozlowski, S.W.J., Gully, S.M., Salas, E. y Cannon- Bowers, J.A. (1996). Liderazgo y desarrollo de equipos: teoría, principios y pautas para la formación de líderes y equipos. *Avances en estudios interdisciplinarios de equipos de trabajo: Liderazgo de equipo*, 3, 253-291. <https://psycnet.apa.org/record/2000-07271-010>
- Lavori (15 de junio de 2021). Lavorare in tema: i vantaggi del lavoro di squadra. <https://www.lavorinow.it/lavoro/lavorare-in-team-i-vantaggi-del-lavoro-di-squadra/>
- López, M (2021). Habilidades comunicativas y talento humano en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho – 2021. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74126/Lopez_HMS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Lim, L.; Zimring, C.M.; DuBose, J.R.; Lee, J.; Stroebel, R.J.; Matthews, M.R. (2021) Designing for Effective and Safe Multidisciplinary Primary Care Teamwork: Using the Time of COVID-19 as a Case Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.8758 (18),2-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168758>
- Lingard, R., & Barkataki, S. (2011). Teaching teamwork in engineering and computer science. *Frontiers in Education Conference*, F1C-1-F1C-5. doi: 10.1109/FIE.2011.6143000.
- Liu, S., Keeley, J. W., Sui, Y., & Sang, L. (2021). Impact of distributed leadership on teacher job satisfaction in China: The mediating roles of teacher autonomy and

- teacher collaboration. *Studies in Educational Evaluation*, 71, 101099.
<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101099>
- MBAlib (2021) 如何实现高效的团队合作?. <https://www.zhihu.com/question/26496969>
- Mendez, G. (30 de diciembre de 2020). Trabajo em equipe: qual é a sua importancia?. <https://www.fm2s.com.br/trabalho-em-equipe/>
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación de Chile (2019). Guía de herramientas para el desarrollo de recursos personales en equipos directivos. División Educación General. https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA4_final.pdf
- Molina, C. A., & López, F. S. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educacional*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Monje, C.A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombia. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Noben, I., Brouwer, J., Deinum, J. F., & Hofman, W. H. A. (2022). The development of university teachers' collaboration networks during a departmental professional development project. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103579. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103579>
- Novella, A. (2017). Impulsando los equipos docentes. Editorial Octaedro. <https://books.google.com.pe/books?id=TgilDwAAQBAJ&printsec=frontcover&d>

q=IMPULSANDO+EN+LOS+EQUIPOS+DOCENTES&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=IMPULSANDO%20EN%20LOS%20EQUIPOS%20DOCENTES&f=false

Ochoa Alvarez, G. M. (2020). Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44868>

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (2009). Los docentes son importantes: atraer, formar, y conserva a los docentes eficientes. OCDE <https://docplayer.es/16079-Los-docentes-son-importantes.html>

Park,S., Henkin, A.B., Egley, R. (2005). Compromiso, trabajo en equipo y confianza del equipo docente: exploración de asociaciones. Revista de Administración Educativa, 43(5), 462-479. <https://doi.org/10.1108/09578230510615233>

Perspective. Daena: International Journal of Good Conscience, 12(3), 405–422. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Puertas Chiguala, A. (2019) Habilidades directivas y el trabajo en equipo docente de Instituciones educativasprivadas del nivel inicial- Sector noreste Trujillo 2019 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe Quea, J. R. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en la institución educativa secundaria Santa <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10312>

Real academia española (2014). Diccionario de la real academia española. <https://dle.rae.es/equipo>

Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (13^oEd.). Pearson Educación. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15^o Ed.). Pearson.<http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGA>

NIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf

Rodríguez, I. (2008). El modelo del trabajo en equipo. *Originales*, 33(4),241-255.
https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf

Rojas, C. (2011). Ética profesional docente: Un compromiso pedagógico humanístico – DOAJ. *Revista Humanidades*,1,1-22. file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-EticaProfesionalDocente-4920530.pdf

Rodriguez Perón, J. M. (2020) El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia medica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49 (4), e597. Epub 01 de diciembre de 2020.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000400010

Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 2011, 15(3), 329–344.
<http://repositori.udl.cat/handle/10459.1/46434>

Treviño Alanis, N. I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia Teamwork, Working Groups and the Competence

UNICEF. (2020). Los equipos de conducción frente al covid-19: claves para acompañar y orientar a los docentes, las familias y los estudiantes en contextos de emergencia. <https://www.unicef.org/argentina/media/8431/file/Serie-Conduccion-Covid-2.pdf>

Valderrama Mendoza, S., & Jaimes Velásquez, C. (2019). El desarrollo de la tesis. Editorial San Marcos.

Wong, C.-C., Kumpulainen, K., & Kajamaa, A. (2021). Collaborative creativity among education professionals in a co-design workshop: A multidimensional analysis. *Thinking Skills and Creativity*, 42, 100971.
<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100971>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: ESTUDIO COMPARATIVO DEL TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE SEGÚN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO 2021

AUTOR: Bachiller Esther Yñigo Pumallocla

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Existe diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Existe diferencia en la cohesión de los miembros docentes según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021?</p> <p>PE2: ¿Existe diferencia en el cumplimiento de Normas según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021?</p> <p>PE3: ¿Existe diferencia del liderazgo y estructura según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la diferencia del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Determinar la diferencia en la cohesión de los miembros docentes según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>OE2: Determinar la diferencia en el cumplimiento de Normas según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>OE3: Determinar la diferencia del liderazgo y estructura según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe diferencia significativa del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>HE1: Existe diferencia significativa en la cohesión de los miembros docentes según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>HE2: Existe diferencia significativa en el Cumplimiento de Normas según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p> <p>HE3: Existe diferencia significativa del liderazgo y estructura según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021</p>	Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros. Metas compartidas	1,2 3 4,5	Escala ordinal Siempre =4 Casi siempre =3 A veces =2 Nunca = 1	Alto (65 – 84) Medio (43 – 64) Bajo (21 -42)
			Cumplimiento de Normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	6,7 8,9 10		
			Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de equipos Empoderamiento del equipo	11 12,13,14 15,16		
			Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17 18,19,10 21		

PE4: ¿Existe diferencia del clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021?	OE4: Determinar la diferencia del clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021	HE4: Existe diferencia significativa del clima de confianza y comunicación según las instituciones educativas en san juan de Lurigancho 2021				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Enfoque de Investigación: CUANTITATIVA	POBLACIÓN: 44 DOCENTES	TÉCNICA:	ENCUESTA	<ul style="list-style-type: none"> - Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos - Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH 		
		INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE PREGUNTAS			
Tipo de la Investigación: DESCRITIVO COMPARATIVO	MUESTRA: 22 DOCENTES DE PRIMARIA DE LA IE A 22 DOCENTES DE PRIMARIA DE LA IE B	ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	Para contrastación de hipótesis se utilizará: U-MANN WHITNEY Y el uso del programa estadístico SPSS		
Diseño: NO EXPERIMENTAL		TIPO:	POLITOMICO Escala de Likert (nunca, a veces, casi siempre, siempre)			
Corte de Investigación: TRANSVERSAL						

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE LIKERT
TRABAJO EN EQUIPO DOCENTE	Es un conjunto de personas reunidas en torno a un objetivo compartido, en el cual todos y cada uno es importante y necesario para lograr alcanzar la meta trazada, que es la búsqueda del bien común. Robbins y Judge (2013)	La variable será medida mediante 4 dimensiones, se aplicará un cuestionario de preguntas de 21 ítems con escala de Likert	Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros. Metas compartidas	Siempre =4 Casi siempre =3 A veces =2 Nunca = 1
			Cumplimiento de Normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	
			Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de equipos Empoderamiento del equipo	
			Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	

ANEXO 3

CUESTIONARIO: INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

A continuación, se le presenta 21 preguntas con el propósito de evaluar el trabajo en equipo docente en su institución educativa, las cuales usted responderá, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Nº	PREGUNTAS/Dimensiones/ ítems	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
Dimensión 1: Cohesión de los miembros					
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.				
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada				
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.				
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.				
5	Se trabaja en función de metas colectivas.				
Dimensión 2: Cumplimiento de normas					
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.				
7	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.				
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.				
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro de su equipo.				
10	Se establece un manual de normas para el equipo.				
Dimensión 3: Liderazgo y estructura					
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.				
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.				

13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.				
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.				
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.				
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.				
Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación					
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.				
18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.				
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.				
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.				
21	Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.				

BAJO (21-42) MEDIO (43-64) ALTO (65-84)

Adaptado de Castro (2018)

ANEXO 4

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad de servicio de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, se requiere validar el instrumento con el cuál se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con el cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estudio comparativo del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san Juan de Lurigancho 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considere conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
ESTHER YÑIGO PUMALLOCLLA
D.N.I: 10676581

Definición conceptual de la variable: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es un conjunto de personas reunidas que cooperan activamente en torno a un objetivo compartido, en el cual todos y cada uno de ellos es importante y necesario para lograr alcanzar la meta trazada que es la búsqueda del bien común

Definición operacional

La variable trabajo en equipo, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 21 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- Dimensión 1: Cohesión de miembros**, Es un proceso dinámico que tendrá buenos resultados a medida que sus integrantes se integren en forma voluntaria para realizar una labor cooperativa, coordinada, colaborativa y así tener la satisfacción de pertenecer a un buen equipo de trabajo por el bienestar de la organización. Los indicadores son: Valores institucionales, filosofía y símbolos. Trabajo coordinado, armonía entre los miembros y metas compartidas
- Dimensión 2: Cumplimiento de normas**, establece un rol de orientar la labor docente para que puedan realizar sus actividades sin problemas ya que a través de ellas se ajustan y estiman las conductas de la comunidad educativa. Estas normas se ven reflejas en el reglamento interno de cada institución educativa. Los indicadores son: distribución de responsabilidad, cumplimiento de deberes y respeto a las normas.
- Dimensión 3: Liderazgo y estructura**, Es cuando se generan buenas relaciones interpersonales que dirige a la realización de un trabajo coordinado y armónico, logrando un equipo de alto rendimiento, competitivo eficaz y de calidad. Los indicadores son: respeto al líder, organización de los equipos y empoderamiento del equipo.
- Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación**, es la aplicación de un diálogo abierto, espontáneo, claro, preciso, constante, conciso y transparente en las tareas de coordinación de la organización, para el logro satisfactorio de los objetivos trazados. Los indicadores son: comunicación empática, confianza y compañerismo y expresión de afecto.

Operacionalización de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros Metas compartidas	1. Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	Siempre (4)
		2. Se eligen a los miembros de manera coordinada.	
		3. Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	
		4. Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	
		5. Se trabaja en función a metas colectivas.	
Cumplimientos de normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	6. Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	Casi siempre (3)
		7. Se asignan tareas.	
		8. Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	
		9. Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	
		10. Se establece un manual de normal para el equipo.	
Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de los equipos Empoderamiento del equipo	11. Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	A veces (2)
		12. Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	
		13. Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	
		14. Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	
		15. El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	
		16. Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17. Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	Nunca (1)
		18. se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	
		19. Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	
		20. Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	
		21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Cohesión de miembros		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	X		X		X		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	X		X		X		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	X		X		X		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	X		X		X		
5	Se trabaja en función a metas colectivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de normas								
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	X		X		X		
7	Se asignan tareas.	X		X		X		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	X		X		X		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	X		X		X		
10	Se establece un manual de normal para el equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y estructura								
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	X		X		X		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	X		X		X		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	X		X		X		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	X		X		X		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	X		X		X		

16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Clima de confianza y comunicación								
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		
18	se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	X		X		X		
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	X		X		X		
21	21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de octubre de 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Edith Silva Rubio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad de servicio de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, se requiere validar el instrumento con el cuál se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con el cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estudio comparativo del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san Juan de Lurigancho 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considere conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
ESTHER YÑIGO PUMALLOCLA
D.N.I: 10676581

Definición conceptual de la variable: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es un conjunto de personas reunidas que cooperan activamente en torno a un objetivo compartido, en el cual todos y cada uno de ellos es importante y necesario para lograr alcanzar la meta trazada que es la búsqueda del bien común

Definición operacional

La variable trabajo en equipo, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 21 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- Dimensión 1: Cohesión de miembros**, Es un proceso dinámico que tendrá buenos resultados a medida que sus integrantes se integren en forma voluntaria para realizar una labor cooperativa, coordinada, colaborativa y así tener la satisfacción de pertenecer a un buen equipo de trabajo por el bienestar de la organización. Los indicadores son: Valores institucionales, filosofía y símbolos. Trabajo coordinado, armonía entre los miembros y metas compartidas
- Dimensión 2: Cumplimiento de normas**, establece un rol de orientar la labor docente para que puedan realizar sus actividades sin problemas ya que a través de ellas se ajustan y estiman las conductas de la comunidad educativa. Estas normas se ven reflejas en el reglamento interno de cada institución educativa. Los indicadores son: distribución de responsabilidad, cumplimiento de deberes y respeto a las normas.
- Dimensión 3: Liderazgo y estructura**, Es cuando se generan buenas relaciones interpersonales que dirige a la realización de un trabajo coordinado y armónico, logrando un equipo de alto rendimiento, competitivo eficaz y de calidad. Los indicadores son: respeto al líder, organización de los equipos y empoderamiento del equipo.
- Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación**, es la aplicación de un diálogo abierto, espontáneo, claro, preciso, constante, conciso y transparente en las tareas de coordinación de la organización, para el logro satisfactorio de los objetivos trazados. Los indicadores son: comunicación empática, confianza y compañerismo y expresión de afecto.

Operacionalización de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros Metas compartidas	1. Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	Siempre (4) Casi siempre (3)
		2. Se eligen a los miembros de manera coordinada.	
		3. Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	
		4. Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	
		5. Se trabaja en función a metas colectivas.	
Cumplimientos de normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	6. Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	A veces (2) Nunca (1)
		7. Se asignan tareas.	
		8. Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	
		9. Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	
		10. Se establece un manual de normal para el equipo.	
Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de los equipos Empoderamiento del equipo	11. Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	Nunca (1)
		12. Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	
		13. Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	
		14. Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	
		15. El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	
		16. Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17. Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	
		18. se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	
		19. Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	
		20. Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	
		21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Cohesión de miembros		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	X		X		X		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	X		X		X		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	X		X		X		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	X		X		X		
5	Se trabaja en función a metas colectivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de normas								
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	X		X		X		
7	Se asignan tareas.	X		X		X		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	X		X		X		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	X		X		X		
10	Se establece un manual de normal para el equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y estructura								
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	X		X		X		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	X		X		X		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	X		X		X		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	X		X		X		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	X		X		X		
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Clima de confianza y comunicación							
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X	
18	se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	X		X		X	
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	X		X		X	
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	X		X		X	
21	21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de octubre de 2021



Dra. Edith Silva Rubio

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Noemi Teresa Julca Vera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad de servicio de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, se requiere validar el instrumento con el cuál se recogerá la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con el cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Estudio comparativo del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en san Juan de Lurigancho 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considere conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
ESTHER YÑIGO PUMALLOCLA
D.N.I: 10676581

Definición conceptual de la variable: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es un conjunto de personas reunidas que cooperan activamente en torno a un objetivo compartido, en el cual todos y cada uno de ellos es importante y necesario para lograr alcanzar la meta trazada que es la búsqueda del bien común

Definición operacional

La variable trabajo en equipo, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 21 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- Dimensión 1: Cohesión de miembros**, Es un proceso dinámico que tendrá buenos resultados a medida que sus integrantes se integren en forma voluntaria para realizar una labor cooperativa, coordinada, colaborativa y así tener la satisfacción de pertenecer a un buen equipo de trabajo por el bienestar de la organización. Los indicadores son: Valores institucionales, filosofía y símbolos. Trabajo coordinado, armonía entre los miembros y metas compartidas
- Dimensión 2: Cumplimiento de normas**, establece un rol de orientar la labor docente para que puedan realizar sus actividades sin problemas ya que a través de ellas se ajustan y estiman las conductas de la comunidad educativa. Estas normas se ven reflejas en el reglamento interno de cada institución educativa. Los indicadores son: distribución de responsabilidad, cumplimiento de deberes y respeto a las normas.
- Dimensión 3: Liderazgo y estructura**, Es cuando se generan buenas relaciones interpersonales que dirige a la realización de un trabajo coordinado y armónico, logrando un equipo de alto rendimiento, competitivo eficaz y de calidad. Los indicadores son: respeto al líder, organización de los equipos y empoderamiento del equipo.
- Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación**, es la aplicación de un dialogo abierto, espontaneo, claro, preciso, constante, conciso y transparente en las tareas de coordinación de la organización, para el logro satisfactorio de los objetivos trazados. Los indicadores son: comunicación empática, confianza y compañerismo y expresión de afecto.

Operacionalización de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros Metas compartidas	1. Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	Siempre (4) Casi siempre (3)
		2. Se eligen a los miembros de manera coordinada.	
		3. Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	
		4. Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	
		5. Se trabaja en función a metas colectivas.	
Cumplimientos de normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	6. Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	A veces (2) Nunca (1)
		7. Se asignan tareas.	
		8. Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	
		9. Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	
Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de los equipos Empoderamiento del equipo	10. Se establece un manual de normal para el equipo.	Nunca (1)
		11. Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	
		12. Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	
		13. Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	
		14. Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	
		15. El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	16. Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	
		17. Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	
		18. se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	
		19. Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	
		20. Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	
		21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1 : Cohesión de miembros		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	X		X		X		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	X		X		X		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	X		X		X		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos	X		X		X		
5	Se trabaja en función a metas colectivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de normas								
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	X		X		X		
7	Se asignan tareas.	X		X		X		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	X		X		X		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	X		X		X		
10	Se establece un manual de normal para el equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo y estructura								
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	X		X		X		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	X		X		X		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	X		X		X		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	X		X		X		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	X		X		X		

16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Clima de confianza y comunicación								
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		
18	se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	X		X		X		
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	X		X		X		
21	21. Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Noemí teresa Julca Vera

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Estadista

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de octubre de 2021

Noemi Julca Vera
DTC – UPG Lima Este