



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los
Ángeles de Chaclacayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cardenas Lazo, Liliana (ORCID: 0000-0002-3595-474X)

ASESOR:

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

ATE VITARTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo, mis hijas, mi familia y compañeros de la maestría que me estuvieron apoyando para terminar mi proyecto de la tesis y lograr mi meta.

Agradecimiento

A todos los docentes y a la parte administrativa de la institución educativa Los Ángeles de Chacacayo por el apoyo brindado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y Diseño de investigación	17
3.2 Variables, operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Estadística descriptiva	27
4.2. Estadística inferencial	35
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS:	56

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de variable Trabajo en equipo	19
Tabla 2	Operacionalización de variable Desempeño laboral	20
Tabla 3	Validez del cuestionario sobre Trabajo en Equipo	21
Tabla 4	Validez del cuestionario sobre Desempeño Laboral	22
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	23
Tabla 6	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Trabajo en Equipo	23
Tabla 7	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 8	El nivel de trabajo en equipo percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	24
Tabla 9	El nivel de coordinación percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	27
Tabla 10	El nivel de colaboración percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	28
Tabla 11	El nivel de motivación en el trabajo percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	29
Tabla 12	El nivel de Desempeño laboral percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	30
Tabla 13	El nivel de solidaridad percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	31
Tabla 14	El nivel de Vínculo laboral percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	32
Tabla 15	El nivel de Desempeño más allá del puesto percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	33
Tabla 16	Prueba de normalidad	34

Tabla 17	Correlación entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022	35
Tabla 18	Correlación entre Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022	37
Tabla 19	Correlación entre la colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.	38
Tabla 20	Correlación entre la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022	39

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Diagrama del diseño correlacional	27
Figura 2: El nivel de trabajo en equipo percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	28
Figura 3: Figura 3. El nivel de coordinación percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	29
Figura 4: Figura 3. El nivel de coordinación percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	30
Figura 5: El nivel de motivación en el trabajo percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	31
Figura 6: El nivel de Desempeño laboral percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	32
Figura 7 El nivel de solidaridad percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022	33
Figura 8 . El nivel de vínculo organizacional percibido por los educadores en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022.	34

Resumen

La indagación designada “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022”, trata sobre el estudio de la metodología del trabajo en equipo para la mejora de la productividad en el proceso de enseñanza dentro de las aulas de la institución educativa. La investigación realizada es del tipo elemental con una orientación cuantitativa, el esquema elegido fue no experimental, correlacional, con una muestra de 52 educadores de dicha institución educativa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentales el cuestionario de trabajo en equipo y el cuestionario de desempeño laboral, para la contrastación de la hipótesis de trabajo se utilizó el método hipotético-deductivo y las consecuencias exponen que hay una dependencia entre las variables Trabajo en equipo y desempeño laboral de los educadores de la institución educativa. Para la validez de las dos herramientas se acudió al juicio de tres especialistas quienes comprobaron que eran “aplicables” Se obtuvo el grado de confiabilidad de cada una de las variables, para ello se utilizó el alfa de Cronbach, con un resultado de 0,943 para la variable trabajo en equipo y de 0,943 para desempeño laboral. Llegando a la conclusión que consta una correlación positiva entre las dos variables de estudio que fue confirmado cuando se aplicó el estadístico no paramétrico de Spearman donde se obtuvo una significancia. bilateral = .000 < 0.01 y Rho = .672., La publicación concluye, en que coexiste correspondencia significativa entre la variable Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño laboral, productividad.

Abstract

The inquiry designated "Teamwork and work performance of the teachers of the I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022", deals with the study of the methodology of teamwork to improve productivity in the teaching process within the classrooms of the educational institution. The research carried out is of the elementary type with a quantitative orientation, the chosen scheme was non-experimental, correlational, with a sample of 52 educators from said educational institution. The survey technique was used and the teamwork questionnaire and the job performance questionnaire were used as instruments, for the contrasting of the work hypothesis the hypothetical-deductive method was used and the consequences show that there is a dependency between the variables Work teamwork and work performance of the educators of the educational institution. For the validity of the two tools, the judgment of three specialists was consulted, who verified that they were "applicable" The degree of reliability of each of the variables was obtained, for which Cronbach's alpha was used, with a result of 0.943 for the teamwork variable and 0.943 for job performance. Concluding that there is a positive correlation between the two study variables that was confirmed when Spearman's non-parametric statistic was applied, where a significance was obtained. bilateral = .000 < 0.01 and Rho = .672., The publication concludes that significant correspondence coexists between the variable Teamwork and work performance of the teachers of the I.E.P. The Angels of Chaclacayo, 2022.

Keywords: Teamwork, job performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones educativas carecen de habilidades para desarrollar un trabajo en equipo óptimo, por consiguiente, esto provoca que el personal carezca de esfuerzos coordinados para lograr los objetivos y tareas comunes, también está la falta de cooperación o colaboración, así mismo la falta de comunicación y el deterioro de armonía en el desempeño laboral. Evidentemente todo ello va a generar que haya una baja productividad laboral porque no se lograron alcanzar con los objetivos comunes de la institución en tal sentido. Tomando como referencia a los países de América Latina, el Caribe y otros respecto a lo que están realizando como parte de la mejora de la calidad de los trabajos en equipo en las diferentes sociedades e instituciones se han efectuado habilidades, patrones y cuadro con especificaciones puntuales de acuerdo al avance de las nuevas estrategias educativas en el plan de monitoreo y el proceso de acompañamiento en el trabajo educativo efectuado por el docente a fin de reforzar y elevar el nivel de su labor pedagógica. Según Fernandez, Quezada y Martinez(2019), las labores demandan un trabajo de equipo, ya que funcionan como una máquina, es decir, todos sus integrantes trabajan a la perfección, pero si uno de ellos falla, el proceso falla. En un equipo cada uno de sus componentes es importante, entonces hay que darles una oportunidad, porque tienen mucho que aportar.

En esta perspectiva el Perú no es ajeno a este proceso ya que según Ríos (2017), sostiene que el trabajo a través de las comunidades de aprendizaje, que es la participación general de docentes que comparten información y experiencia de su labor docente, es como el desarrollo del trabajo en equipo y esto genera aún más un incremento en el rendimiento de su desempeño laboral, asimismo la plana docente del colegio imparten clases individuales con poca atención e interés por el trabajo en grupo, por lo que la falta de esfuerzos coordinados e integrados para lograr objetivos comunes impide que los trabajadores se identifiquen con ellos y que utilicen las diferentes habilidades y capacidades que cada uno necesita aportar. Esto se genera porque no existe una buena armonía entre directivos y el resto de la comunidad educativa observándose una desorganización en todos los niveles educativos.

Podríamos resumir a continuación que la falta de comunicación entre los empleados genera horas de trabajo desperdiciadas y una pérdida de confianza entre ellos, lo que hace que las relaciones laborales a menudo se vuelvan negativas. Por consiguiente, la falta de cooperación se nota porque si algunos empleados están programados para capacitaciones, no comparten los conocimientos adquiridos con sus compañeros, lo que dificulta la mejora tanto individual como del equipo, y no se comprometen con los demás. Por lo general, los conflictos surgen porque existe oposición a los intereses de los demás o metas u objetivos comunes, comportamiento negativo y pereza social por la falta de trabajo en equipo o integración entre los empleados, será difícil resolver estos conflictos de manera sencilla. y constructivo. En la institución educativa se observa el poco interés por las actividades centralizadas y su implementación en el trabajo en equipo no permite realizar diagnósticos en los procesos, no existen alternativas para mejorar las funciones, tanto para el equipo como para el individuo.

Cuando no se trabaja en equipo, muy pocas personas son reconocidas por las diferentes habilidades y destrezas de cada empleado, por lo que no se sienten apreciados y apreciados, lo que lleva a que la productividad en el desempeño de las tareas sea baja. La mayoría de los empleados consideran que sus actividades y funciones son poco interesantes y difíciles, por lo que sus funciones rara vez son vistas de manera positiva, se cree que no hay igualdad de oportunidades, ya que no todos los empleados deben asistir a cursos de capacitación planificados y presupuestados. En ausencia de un equipo bien coordinado, el empleado cree que no cuenta con el apoyo o la cooperación de otros compañeros, y por lo tanto está menos interesado en llevar a cabo sus actividades. Los aspectos mencionados en estos párrafos son de interés para examinar la relación existente que puede haber entre el trabajo colaborativo, en equipo con la productividad que pueden generar los empleados en la institución privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Algo similar ocurre con los docentes y la baja productividad laboral esto conlleva a una falta de interés en la ejecución eficiente y eficaz de sus actividades. Sin embargo, las metas, tareas y

trabajos no cumplen con los requisitos establecidos. Por lo tanto, si no se presta atención a las variables anteriores de esta investigación, la institución al no integrar a los docentes y directivos a un trabajo coordinado y colaborativo, no solo seguirá teniendo un desempeño inferior, lo que puede sumar e influir en consecuencias preocupantes limitando el cumplimiento de la ruta planteada en sus documentos de gestión.

La presente investigación toma como iniciativa de interés mejorar el que hacer pedagógico, traducida en cómo los docentes trabajan en equipos para llegar a cumplir con las metas y objetivos trazados por la I.E. Se planteó como problema general ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los ángeles de Chaclacayo 2022?. Asimismo me permitieron plantear los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?; ¿Qué relación existe entre la Colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?; ¿Qué relación existe entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?

El trabajo investigador que se presenta se justifica de modo práctico ya que la institución busca plantear nuevas estrategias con el fin de incentivar el trabajo en equipo. De la misma forma el investigador plantea los fundamentos sustentatorios teóricos que prueben y sustenten el problema general y específicos planteados en este estudio. Por otra parte, la investigación tiene justificación metodológica porque se basa en los aportes de dos herramientas desarrolladas y validadas por su alto contenido científico que nos permite obtener un nivel de confianza, a su vez contribuirá como herramienta científica para nuevas investigaciones. Igualmente se plantearon objetivos con el fin de alcanzar metas claras, precisas; se creyó conveniente plantear como objetivo general: Determinar la relación que existe entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Los objetivos específicos siguientes: Determinar la relación que existe entre el

trabajo en equipo en su dimensión Coordinación y el desempeño laboral; Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo en su Colaboración y el desempeño laboral; Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo en su dimensión Motivación en el trabajo y el desempeño laboral.

Analizando las fuentes encontradas también se planteó la Hipótesis general que a la letra dice: Existe una relación directa y significativa entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022 Asimismo, se plantearon tres hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre la Coordinación y el desempeño laboral; Existe una relación directa y significativa entre la Colaboración y el desempeño laboral; Existe una relación directa y significativa entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Si procedemos a indagar e investigar respecto a lo que significa realizar trabajo en equipo seguramente vamos a saber que esto se dio desde el inicio de nuestra humanidad. Nace como una necesidad de resolver problemas de situaciones que conlleven y faciliten a conseguir objetivos comunes. Esta característica de trabajo se puede percibir en la vida diaria, en el hogar, en la empresa, en el campo laboral en general; en todas las modalidades siempre se busca lograr un objetivo u objetivos comunes; es la forma más sencilla que nos permite alcanzar el éxito. Empresas como Apple, Google, Starbucks y Cirque du Soleil ahora son ejemplos de trabajo en equipo en historias de éxito o los llamados puntos de referencia. Es imperativo que todos compartan la misma filosofía de trabajo en equipo, se comprometan con los mismos objetivos que el equipo es responsable y cuenten con los recursos y la autonomía suficientes para alcanzarlos. Para Apple, Steve Jobs trabajó para inculcar y promover valores en el equipo, como la confianza y la ayuda mutua, para que cada miembro pudiera resolver problemas sin supervisión.

En el siguiente trabajo de investigación se tomó como datos bibliográficos, artículos científicos como: Antecedentes internacionales de trabajo en equipo.

Tomando la propuesta de Castillo, (2020) realizó una investigación sobre el trabajo en equipo para explicar que éste fue concebido como el objetivo del análisis de los aprendizajes recibidos por los docentes; en consecuencia, cualquier formación planificada por el docente ayuda a reforzar comportamientos personales que contribuyen a la mejora de su desempeño profesional; ayuda a desarrollar y mejorar los nexos entre el equipo, las habilidades de liderazgo y comunicación, las opiniones, el respeto así como la cooperación, todo lo que pueda sumar y permita resolver con criterio situaciones problemáticas reales en condiciones de trabajo. También, Ayoví, (2019) realizó un estudio sobre el trabajo en equipo, concluyendo que pertenecer a un grupo de trabajo está directamente relacionado con el desempeño general de un determinado grupo, lo que les brinda un nivel adecuado de conciencia cuando se sienten parte de él, ayudándolos a completar las tareas y permitiéndoles superarse

sentimientos de agresión, apatía y hostilidad que se convierten en barreras para la cooperación.

Por otra parte, Chiavenato (2020), menciona que los comportamientos que tiene un empleado en su centro de trabajo definen la característica su desempeño laboral que serán importantes para el logro de las metas de la organización empresarial que los califica como relevantes, considerando como primer orden la fortaleza del trabajador. De forma similar Eusebio (2019), donde nos indica que, es imperativo fortalecer los deberes entre los dirigentes y el personal administrativo, para que la gestión del recurso humano influya en las herramientas que harán el trabajo: aumentar la productividad; Además, los altos funcionarios no evalúan periódicamente el desempeño de los empleados y, en ocasiones, se niegan a trabajar para ellos. Continuando en la misma línea de investigación Álava y Gómez (2018), para desarrollar una aplicación; promover la implementación de procedimientos de selección de personal y mejorar su formación profesional. Encontró que las diferencias en los subsistemas orientados a los recursos humanos estaban relacionadas con el desempeño de los empleados, la selección de empleados, el entrenamiento, estudios y las recompensas económicas otorgadas por el empleador, como también juega un rol importante la formación de la estructura institucional y el papel que juegan en su cumplimiento.

En el siguiente trabajo de investigación se tomó como datos bibliográficos, artículos científicos como: Antecedentes nacionales de trabajo en equipo. De la Cruz (2019), realizó una encuesta sobre las bondades y beneficios del desarrollo del trabajo en equipo encontrando como resultado que un porcentaje considerable de profesores colabora regularmente, en tanto una minoría percibe que su colaboración es efectiva. Considerando estos resultados como fuente de esta investigación podemos manifestar que los profesores tienen baja calificación. De forma similar, Guerra (2019), realizó un estudio sobre el trabajo en equipo, en su investigación manifestó que el colaborador no suele utilizar el trabajo en equipo para tal fin, además indicó que los datos estadísticos obtenidos demostraron que la mitad de los trabajadores de la institución

son incompetentes. En este mismo aspecto Puertas, (2019) encontró que en el aspecto liderazgo del trabajo en equipo, que más de la mitad de los encuestados se encontraban en nivel medio, en cuanto a la comunicación, muestra que el nivel de aprendizaje en el trabajo grupal la mayoría tenían un nivel por debajo de lo aceptable.

De modo análogo en otra indagación Lucero (2017), pudo demostrar que el trabajo en equipo en la mayoría de sus encuestados era muy deficiente. También resulta que, en la medida de identidad, el nivel también es deficiente, donde concluyó que los valores encontrados generan un impacto adverso de satisfacción de los empleados. Después de todo podemos decir que existen otros aspectos y factores que pueden o no permitir cumplir con los objetivos y resultados trazados por una institución o empresa, y uno de los más importantes es cómo operan y trabajan los empleados. Al referirnos sobre el desempeño laboral, es tratar de ver y analizar la eficacia con que presta un servicio el trabajador dentro de una entidad. Es aquí donde se promueven las habilidades y destrezas manuales, intelectuales, así como la importancia en la forma de expresarse y comunicarse con sus pares las cuales inciden directamente en el funcionamiento de la organización.

Sin embargo, Pumacajia (2019), en una investigación realizada tuvo como objetivo correlacionar ambas variables. Al aplicar un enfoque descriptivo, deductivo de tipo cuantitativo, además considerando un diseño más de corte correlacional que de tipo experimental cruzado, demostró que existía una relación directa con la gestión del talento humano con el trabajo de los empleados de la empresa, además consideró que empleados necesitan mejorar la comunicación, trabajar más organizados y necesitan evaluaciones periódicas para medir el desempeño y el grado de satisfacción que muestran los empleados. De modo análogo en otra indagación Moza y Rojas (2018), el propósito es conocer la adecuada gestión del gobierno sobre el desempeño del trabajo de los empleados a partir de la investigación empresarial enfocado exclusivamente en el perfeccionamiento y mejora de los recursos humanos. De igual modo debemos considerar que las decisiones individuales afectan el desempeño profesional de los empleados, además del comportamiento ético y la estrategia

organizacional, también se ha encontrado que la formación profesional ayuda a comprender la importancia del desarrollo del personal en el área administrativa.

En este mismo aspecto Choquecahuana y Piconá, (2018), utilizaron técnicas metodológicas, rangos de correlación, métodos de inferencia, diseño no experimental con corte transversal, que le permitió demostrar encontrar una correlación débil entre las variables, es decir, la variable tuvo poco efecto sobre la variable. Se dice que el proceso de contratación está efectivamente regulado; de igual manera, una gestión adecuada, además, el seguimiento se hace correctamente y siempre motiva a los empleados. En tal sentido Rojas, (2018) en su investigación tuvo como propósito evaluar seminarios sobre aprendizaje continuo, gestión de funciones y comprensión de métodos de trabajo para que se pueda analizar una variedad de programas y técnicas que permitan mejorar la eficacia en la producción de los empleados del área administrativa. Como resultado, el equipo de gestión no ha sido completamente capacitado, por lo que su efectividad es baja. Se encontró que la ciudad tenía fondos suficientes para llevar a cabo la capacitación.

Por su parte, Rojas y Vílchez, (2018), concluyen que mientras mejor sea la gestión de los recursos humanos, mejor será la productividad de los actores, por tanto, concluye que es directa y lineal, afirmando que hay correlación positiva entre ambas variables planteadas en esta investigación, agregando además la relación entre la gestión de recursos humanos con la inserción laboral. Demuestra que el trabajo cooperativo, en equipo está asociado a la productividad, en ese sentido es importante recalcar la importancia de realizar una buena gestión del talento de sus trabajadores ubicándolos de acuerdo a su capacidad y perfil de puesto, lo que permitirá aumentar e incrementar la calidad, eficiencia y producción de la empresa.

En este sentido, se ha creído conveniente que en este proceso de investigación se defina la primera variable y tomamos como referencia a Robbins (2018), sobre Teorías del trabajo en equipo, definiéndola como la suma de esfuerzos individuales que permiten obtener mejores resultados de desempeño; es decir todo lo que aporta

un individuo se potencia cuando se trabaja en grupo de forma armoniosa y coordinadamente, es bueno la práctica de la sinergia y eso debe tomar en cuenta los que conforman el equipo gerencial. También esto genera el ahorro de insumos, alta calidad del producto y mejores ingresos a la empresa.

Por esta razón, el trabajo en equipo se diferencia del trabajo en equipo en que no solo divide el trabajo en segmentos, sino que también asegura que todos tengan una perspectiva que aporte en todas las áreas o áreas del conocimiento. Su conocimiento, habilitado por la práctica racional y consciente, el grupo estipula que estos Las prácticas no se basan en pasiones ni en doctrinas que favorezcan y limiten la objetividad.

Tomando la propuesta de Ander-Egg y Aguilar (2001), La espiritualidad complementa actividades y tareas donde cada miembro del equipo se siente responsable de ellas y trabaja en conjunto porque tienen un objetivo común. En el aspecto operativo, los roles a cumplir como función asignada se realiza coordinadamente articulando todas las tareas. En otras palabras, para que el trabajo en equipo se organice, se necesitan diferentes aportes y perspectivas, pero deben estar coordinados para lograr un objetivo único basado en la responsabilidad y el compromiso de cada miembro. En ese sentido Harvard, (2004), asume que los integrantes de un grupo de trabajo necesitan de otro grupo, por eso se dice que deben articularse las tareas; esto hará que el empleado se sienta satisfecho, sea valorado y mejore su desempeño laboral. También se buscan y asesoran mutuamente para cumplir su misión y proporcionan los recursos, la formación, el reconocimiento y la motivación cuando lo necesitan, y conectan con el resto de la organización interactuando a fin de conseguir las metas planteadas por la entidad.

Por lo tanto, existen patrones que están arraigados en la actividad del equipo y es necesario cuidarlos para que no comprometan su aprendizaje o control, para que contribuyan a la mejora de los procesos. El trabajo en equipo es importante en una organización porque sus integrantes aprenden uno de otros y si fuera lo contrario la organización decaería. En tal sentido Contreras, (2006) señala que el trabajo en equipo

permite que todos sus integrantes de la comunidad organizacional se alineen y planteen objetivos consecuentes y actividades realizables planteando también nuevos retos, por lo que cuando cada miembro trabaja en armonía con los demás, se encuentra altamente motivado, permitiendo el establecimiento de relaciones con desempeño satisfactorio, interés y cooperación; Por el contrario, si trabajan solos, sufren de baja moral, depresión, desmotivación, apatía, incluso se han presentado casos de agresiones físicas y verbales llevando a la empresa al caos por la baja productividad.

En su publicación Acosta, (2011), nos indica que el desempeño de las tareas asignadas, es la meta del grupo y se logra a través de la percepción de la capacidad de cada integrante. Apoyar al equipo para mantenerse activo y la cohesión se vuelve más intenso cuando cada actor del grupo es consecuente con su rol a cumplir, esto permite mejorar la interacción grupal, el desarrollo fluido de sus actividades, mejora de sus habilidades, optimización de insumos, cumplimiento de metas, caso contrario se debe realizar una sinergia y/o la disolución de los grupos.

Según la idea anterior cuando queremos comentar o referirnos lo que significa el trabajo en equipo, debemos plantear una meta u objetivo común donde cada miembro se sienta comprometido y consciente del rol que debe cumplir con mucho esfuerzo, dedicación, sentimiento que se transmita y llegue a lo más profundo de su ser de cada miembro del grupo, asumir los mismos retos y poner el hombro para solucionar problemas, son muestras que deben observarse para que los encargados de gerenciar la empresa le lleven a la cima y éxito en beneplácito organizacional y la satisfacción individual de sus integrantes, muy independientemente de cualquier otra estrategia que puede emplear la entidad.

Del mismo modo Mahieu, (2005), considera que el equipo es una herramienta que permite gestionar la heterogeneidad, la responsabilidad, el autogobierno y una herramienta normativa para la innovación racional y la gestión del cambio. En este sentido, si el equipo es homogéneo, no habrá conflicto de ideas, lo cual es necesario

para adquirir ideas nuevas, creadoras e innovadoras. Buscar la heterogeneidad de los componentes del equipo hace que sean más efectivos porque pueden concertar, ajustar, aportar más información como experiencias individuales relacionados a las habilidades, aunque en algunos casos pueden generar problemas, desavenencias debido a las diferencias de nivel o status que pueden herir susceptibilidades, por esta razón se debe manejar de forma coherente los niveles de jerarquía dentro de la organización.

Así mismo Katzenbach (2007), mencionó en su publicación que dichos equipos de resolución de problemas rara vez tienen la oportunidad de implementar unilateralmente sus recomendaciones, pero cuando sus propuestas se combinan con técnicas, métodos y otras estrategias para una mejor implementación, podemos conseguir mejoras importantes para el bien de la organización. Lo mismo ocurre con Robbins (2018), quien manifiesta que grupos de empleados conformados entre diez a quince personas realizan actividades estrechamente vinculadas entre sí asumiendo múltiples responsabilidades asignadas por sus jefes inmediatos. A pesar de esto, estudios realizados sobre la eficacia de los grupos de trabajo auto gestionados no siempre es alentadora. Algunas investigaciones sugieren que los grupos autónomos pueden ser más o menos efectivos dependiendo de qué tan bien se recompense el comportamiento estimulante del grupo. Algunos estudios muestran que son ineficaces cuando entran en conflicto. Si surgen desacuerdos, los participantes a menudo dejan de cooperar y comienzan a competir por el poder, lo que puede conducir a un desempeño grupal deficiente. Sin embargo, otra investigación muestra que también existe participantes que sin temor alguno expresan lo que sienten y esto en algunos casos ha generado malestar, conflictos dentro de la organización; como también casos de este tipo que integran mejor al grupo.

Esto se puede notar en Robbins (2018), en su publicación indica que los grupos sean transfuncionales ya que es una forma efectiva de garantizar que los empleados de diferentes áreas de la organización e incluso diferentes organizaciones intercambien información, desarrollen nuevas ideas, resuelvan problemas y coordinan investigaciones complejas. El poder del síndrome tradicional incluye la cooperación de

personas con diferentes habilidades en diferentes industrias. Dadas las perspectivas únicas de estos miembros, estos grupos pueden ser muy efectivos. También indica que si se utilizan tecnología informática para ubicar y juntar a miembros que están distantes y que formaron parte de la entidad con experiencia en el rubro pueden lograr con mayor éxito cumplir con el objetivo común planteado. Los equipos virtuales deben administrarse de manera diferente a los grupos individuales en la oficina, en parte porque los equipos virtuales a menudo no interactúan con la característica que asume un miembro con trabajo presencial. Como las interacciones a menudo son complejas, la investigación muestra que los grupos virtuales de conductores pueden mejorar significativamente su labor o desempeño. En ese sentido se sugiere a los encargados de gerenciar la entidad que para encontrar que los equipos virtuales funcionen de manera efectiva, deben empezar a plantear las famosas netiquetas, el respeto, la tolerancia, normas de convivencia que permita generar confianza en los participantes del equipo, que el progreso que alcance el equipo se supervise y monitoree adecuadamente sin herir susceptibilidades y los resultados conseguidos por el equipo virtual se difundan de forma generalizada en toda la organización.

Primera Variable: Trabajo en equipo

Se considera las siguientes Dimensiones:

Coordinación

Colaboración

Motivación en el trabajo

Esta es una reunión de dos o más grupos interdependientes para lograr un objetivo de mayor nivel. En otras palabras, el sistema de equipos múltiples es "grupo de equipos". Que laboran con un objetivo en común. Otra vez Chiavenato (2020) en su publicación refiere que cuando se habla de coordinaciones dentro de un grupo que conformará un equipo de trabajo, deben tomar en cuenta como proceso el empleo de estrategias, modelos de conducta y gestión que permitan integrar las diferentes

operaciones, trabajos, conocimientos de los actores o personas que desarrollan de manera individual sus quehaceres; en ese sentido se plantea los objetivos que una vez integrado sus trabajos individuales éstas puedan sumarse, ampliarse y conseguir mejorarla con el único propósito de llegar a alcanzar metas y objetivos comunes que se plantea dentro de una organización; por eso es importante que todos los actores que la conforman deben tener claro la importancia de esta palabra “colaboración”. Es así que al integrarlos de forma correcta todos los equipos desarrollarán, intercambiarán experiencias, se retroalimentan, adquieren nuevos conocimientos generando como resultado un gran impacto que alcanzará la organización y quizás logren pasar a un nivel mayor al planteado. Para alcanzar lo mencionado, los encargados de dirigirlos deben tener conocimiento sobre el manejo de recursos humanos, no ser improvisados, manejar estrategias; la clave es tenerlos motivados, satisfechos de lo que realizan en sus centros laborales, alegres con un alto grado en su satisfacción, en consecuencia se convierten en pilares exclusivos dentro de una entidad; es la forma más rápida y precisa para alcanzar el éxito y lograr lo que toda empresa desea: lograr sus metas de productividad.

El desempeño es la forma en que el colaborador o integrante contribuye al éxito de la empresa en relación al logro específico en la organización o empresa de acuerdo a su experiencia, la cual consiste en sus conocimientos, habilidades y destrezas desde entonces. Veremos la efectividad de los empleados para completar el trabajo asignado, cuando hablamos de desempeño en el trabajo estamos hablando de desempeño en el trabajo, tareas y capacidad para realizar el trabajo

Segunda Variable: Desempeño Laboral

Las dimensiones que se toman en cuenta son las siguientes:

Solidaridad

Vínculo organizacional

Desempeño más allá del puesto

En primer lugar, en cuanto al desempeño laboral Chiavenato, (2020) Dijo que este fue el desarrollo de sus funciones, como lo demuestra su conocimiento o práctica recibida. La productividad es un factor importante en las organizaciones cuando cada empleado hace bien su trabajo, contribuye a la grandeza y superación de la empresa, este esfuerzo de todos permitirá recibir beneficios como premio. De la misma forma Pedraza, Amaya, y Conde, (2010), coinciden que se establece que la evaluación del puesto se realiza de acuerdo con el trabajo del empleado o de acuerdo con las tareas que puede realizar en el momento dado. Hay muchos patrones diferentes de comportamiento de los empleados que pueden conducir a una productividad reducida, pero los líderes tienen una tarea importante: incorporar ideas.

Para añadir en cuanto al desempeño laboral Chiavenato, (2020) indica que la solidaridad en el ambiente de trabajo es la base del éxito del equipo. La capacidad de ser generosos y leales con nuestros compañeros nos ayuda a crecer como equipo y como personas. Un buen ambiente de trabajo maximizará las fortalezas individuales y minimizará las debilidades, ayudando al equipo a trabajar de manera eficaz, dinámica y efectiva. Cuando hay amistades cercanas, se desarrollan relaciones más fuertes y es un elemento de unidad para todos los individuos en la búsqueda de la meta que los une.

Podemos incluir que parte del desempeño laboral es la motivación personal, lo que crea un compromiso con la satisfacción del trabajador, así como con la organización en la que se desarrolla el trabajo lo cual va a permitir verificar el nivel de participación de los empleados que realizan las actividades para que puedan actuar lo mejor posible con lo estipulado en un determinado tiempo, para asegurarse que puedan realizar sus labores y cerciorarse de que lo que se hace es seguro. Aplicando las competencias que se ha creado a lo largo de su experiencia, que lo empujarán a tomar la mejor decisión. Al mismo tiempo Emile Durkheim (2013), define a la solidaridad como un acto de desprendimiento de lo más valioso que puede tener una persona para compartir con otra con la única finalidad de satisfacer su necesidad o parte de ella, es involucrarse con su par. En ese sentido se convierte en un valor que debe practicarse diariamente, porque mejora en alguna medida las nuevas costumbres

y posturas del ser humano. Por ejemplo, dentro de una institución, empresa u cualquier organización el desprendimiento del valor de la solidaridad puede reflejarse cuando ayudamos, compartimos lo que sabemos, nuestras técnicas, nuestros conocimientos, habilidades, consejos que ni siquiera puede encontrarse en los libros y se adquieren en la vida diaria, con nuestros compañeros; también es importante mantener el equilibrio emocional y si los tienes, compartir tu experiencia del cómo lograr este equilibrio, es importante porque va a sumar, te va a dar mejor visión para enfrentar una situación crítica personal, laboral, etc., en otras palabras debes desprenderte de cualquier interés personal y ponerlos al servicio del grupo y de la empresa.

Ante todo, debemos analizar lo que se debe tener en consideración cuando se trata del desempeño laboral, ¿qué debo considerar?, ¿qué acciones debo tener en cuenta? . Debemos considerar como primer orden el desprendimiento personal de cada uno de sus integrantes, identificarse con la misión y visión de la empresa. Pensar en positivo, formar una sola fuerza laboral en condiciones reales de trabajo, son cosas puntuales que permiten tener una estabilidad de trabajo así como de productividad; pero no solo viene del trabajador, ahora para alcanzar lo mencionado también la organización debe aportar seguridad, estabilidad de trabajo, equipos de protección con el fin de cuidar la salud de sus integrantes, riesgos de accidentes; por eso tanto el empleado como el empleador deben cumplir con las funciones que les toca: esto hace que de una u otra manera se reduzca los gastos económicos y aumente la producción, muy por el contrario, en una organización donde los encargados de velar con todo lo descrito no se cumple va a causar por ejemplo, el deterioro de la salud de las personas, gastos médicos, baja producción, llegando con el tiempo al resquebrajamiento financiero, ruptura y cierre de la empresa. El desempeño laboral de un empleado se puede predecir en parte mediante pruebas de personalidad y pruebas como la aptitud para el trabajo. Para Chiavenato, (2020), el vínculo con una empresa empieza cuando la persona se identifica con ella, se siente satisfecho y aporta experiencias de forma individual y grupal. Como consecuencia la excelencia en el liderazgo radica en la capacidad de la organización para unir a las personas en una dirección particular. En el enfoque de liderazgo por valores, la empresa debe realizar un plan de actividades

que permitan motivar la participación integral y compromiso de los actores que la constituyen de tal manera que tengamos un cuadro potenciado, con cambios conductuales y con perfiles que requiere la entidad. Partimos de la creencia que, en una organización excepcional, la participación de sus actores y la aprobación de sus actividades realizadas no constituye una oportunidad para el actor sino una necesidad tanto para el actor como para la empresa. Actualmente el trabajo en grupo o equipo se ha convertido una estrategia efectiva que toda organización las emplea; no olvidarse del dicho: yo te contrato por tu capacidad, pero te saco por tu personalidad; este dicho refleja la importancia del manejo de la emoción y el desenvolvimiento que debe tener la persona dentro del grupo de trabajo.

Algo semejante ocurre con lo mencionado por Chiavenato (2020), sobre desempeño más allá del puesto que ocupa, es ver, observar más allá de su entorno, es colaborar, contribuir, ayudar al compañero sin descuidar sus funciones; es poner sus conocimientos al servicio de la organización, sin pensar que sus actuaciones se vean como una intromisión ni mucho menos una exigencia u obligación de sus jefes; sino es practicar el valor de la solidaridad, llave del éxito que toda empresa debe tener en cuenta en sus personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Considerando el punto de vista de Baena (2017), la investigación realizada es del tipo básica puesto que proviene de un marco teórico establecido y permanecer dentro de él. Tiene como principal objetivo incrementar la base científica pero no compararlo con casos típicos de aspecto práctico.

Diseño de investigación

Como parte de la investigación realizada en este trabajo y considerando a Hernández-Sampieri (2018), el diseño tiene una característica no experimental, dicho de otra manera, durante el proceso de investigación en ningún momento se manipuló o adulteró así sea de forma intencional la variable de estudio, por lo que consideramos que los resultados obtenidos de esta variables es fidedigna, natural, real. Además, el estudio tiene un tipo de corte transversal conocido también como transeccional; Esto se explica porque durante la tabulación de datos obtenidos se dio en un tiempo dado y no en un tiempo variado. Cabe mencionar que el estudio también tiene un nivel descriptivo, porque precisamente se describe los datos obtenidos en una población elegida de la muestra de la variable de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Se consideró dos variables en la investigación, es así que tenemos a: Trabajo en equipo como variable 1 y desempeño laboral, como variable a continuación, presentamos sus definiciones, indicadores y escalas de medición de conceptos y actividades.

Variable 1: El trabajo en equipo

Según Fernández (2015), lo define como la alianza que existe entre todos los miembros que conforman un equipo que tienen un objetivo común que alcanzar.

Definición conceptual

Desde la perspectiva de Fernández (2015), Se refiere al complejo de coherencia, unificación y transformación de las instituciones, considerados como sinónimos de competitividad, productividad y tamaño de la meta, basados también en la necesidad de mejorar constantemente la estructura organizacional para cumplir con las tareas asignadas. y visión También determina el comportamiento de los empleados para lograr la máxima calidad y eficiencia.

Definición operacional:

La variable se evaluó analizando tres aspectos relacionados con los principios básicos del trabajo en equipo, es decir, colaboración, coordinación y motivación en el trabajo, comprende 9 ítems e incluye 20 puntos, a su vez tiene grado de incompletitud, grado de frecuencia y grado de adecuación.

Tabla 1

Operacionalización de variable Trabajo en equipo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
D1 Coordinación	Gestionar Optimizar Responsabilidad	1-7	Escala de medición Likert.	Inadecuado (20 - 46)
D2 Colaboración	Compañerismo Empatía Cooperación	8 - 13	Puntuación: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo	Regular (47- 73) Adecuado (74 - 100)
D3 Motivación en el trabajo	Expectativas Recompensas Crecimiento	14 - 20	3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo	

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual

Según la perspectiva de Gorriti (2007), Él indica que la productividad es la capacidad de un empleado para realizar sus funciones.

Definición operacional:

La variable se evaluó analizando tres aspectos relacionados con los principios básicos del desempeño laboral, considerando 3 dimensiones, 10 indicadores que se complementan con el uso de la escala de medición ordinal o conocido como tipo Likert, con un total de 20 ítems y rango con tres niveles.

Tabla 2:

Operacionalización de variable Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
D1 Solidaridad	Compañerismo Coordinación Cooperación	1-7	Escala de medición Likert.	Inadecuado (20 - 46)
D2 Vinculo organizacional	Cortesía Motivación	8-13	Puntuación: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo	Regular (47- 73)
D3 Desempeño más allá del puesto	Representación Lealtad Compromiso Persistencia Iniciativa Autodesarrollo	14-20	3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Adecuado (74 - 100)

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Para el estudio de investigación se tomó como base una población conformada por 52 docentes pertenecientes a la I.E. Privada - IEP Los Ángeles ubicado en el distrito de Chaclacayo, UGEL 06 – Ate. Hay que dejar claro que según Hernández-Sampieri, (2018), cuando nos referimos a población entiéndase como un conjunto de personas que presentan similares características que permiten obtener resultados claros y precisos que se persigue en la investigación.

Muestra

Se considera como censal porque se abarcó al 100% de la población debido que no era tan grande y se consideró manejable. En este sentido Ramírez (1997), dice que una muestra se considera censal cuando intervienen la totalidad del universo elegido; para ser más específico decimos que para la

investigación, la muestra y población se utilizaron de forma simultánea, en este caso integraron 52 docentes de la institución educativa.

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

Técnicas

El método empleado en este estudio fue la encuesta y a través de ella se pudo medir de forma cuantitativa ambas variables de estudio.

Instrumentos

Utilizamos un cuestionario debidamente elaborado y estructurado, donde la primera variable estuvo conformado por 20 ítems, mientras tanto la segunda variable tuvo 20 ítems; en ambos se aplicó a 52 docentes.

Tabla 3: Ficha técnica Trabajo en equipo

Denominación	Cuestionario: Acompañamiento pedagógico
Autor:	Liliana Cárdenas Lazo
Procedencia:	IEP Los Ángeles de Chaclacayo
Administración:	Individual
Fuente de datos:	Hernández, Fernández, Baptista (2018) Metodología de la investigación.
Duración:	20 minutos aproximadamente
Significación:	El cuestionario sirve para conocer y obtener datos de cómo se realiza el Trabajo en equipo
Aplicación:	Docentes de la institución educativa
Estructura:	Cuestionario constituido por 20 ítems y 5 alternativas: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5).

Tabla 4: Ficha técnica Desempeño laboral

Denominación	Cuestionario: Desempeño laboral
Autor:	Liliana Cárdenas Lazo
Procedencia:	IEP Los Ángeles de Chaclacayo
Administración:	Individual
Fuente de datos:	Hernández, Fernández, Baptista (2018) Metodología de la investigación.
Duración:	20 minutos aproximadamente
Significación:	Cuestionario permitirá conocer cómo se realiza el Trabajo en equipo
Aplicación:	Docentes de la institución educativa
Estructura:	Cuestionario constituido por 20 ítems y 5 alternativas: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5).

Validez

Hernández, et al (2018), respecto a la validez define como el grado que tiene un instrumento para medir de forma eficaz los resultados de las preguntas de una encuesta (p.209). Saber que preguntas mal planteadas conllevan a respuestas erróneas.

Asimismo, se validaron los instrumentos mediante el juicio de expertos, es decir evaluados por especialistas en la materia y línea de investigación, en este caso fueron 3 expertos en Administración de la Educación y Administración Estratégica de Empresas. El formato siguiente pertenece a la Universidad César Vallejo y con ella se validarán los dos instrumentos.

Tabla 5

Valoración del contenido de los instrumentos Trabajo en equipo y Desempeño laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Freddy Ochoa Tataje	Metodología de la investigación	Hay Suficiencia	Aplicable
Alejandro Menacho Rivera	Dr. Ciencias de la Educación	Hay Suficiencia	Aplicable
Alberto Espíritu Flores	Mg. Administración Estratégica de Empresas	Hay Suficiencia	Aplicable

Confiabilidad

Para Hernández, et al (2018), la fiabilidad se atribuye a una herramienta que permite que las variables se vinculen al nivel de repetición del mismo objeto u objetos para mostrar el mismo resultado.

Para este estudio se aplicó una prueba experimental cuyas respuestas se analizaron utilizando la prueba de confiabilidad estadística Alfa de Cronbach, y a través de ella obtener el coeficiente del grado de confiabilidad, la consistencia interna de una escala, es decir, sirve para obtener la magnitud de los ítems de un instrumento, si estas están y fueron bien planteadas y sobre todo si guardan correlación a una muestra piloto de 20 docentes. Posteriormente se procesan, se tabulan los datos o respuestas obtenidas aplicando el sistema conocido como Programa Estadístico SPSS Vs. 25.0.

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

La tabla 6 es un patrón de rangos y magnitudes que se trabaja cuando se aplica la prueba Alfa de Cronbach en ambas variables y dimensiones materia de estudio.

Tabla 7

Estadística de confiabilidad del instrumento para la variable 1

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Trabajo en Equipo	, 943	20

Interpretación

La tabla 7, nos permite observar los resultados obtenidos con el Alfa de Cronbach para la variable 1 obteniendo un rango de 0,943, es decir el instrumento tiene un nivel muy alto de fiabilidad, por tanto, se encontró apto para su aplicación.

Tabla 8

Estadística confiabilidad del instrumento para la variable 2

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
<i>Desempeño Laboral</i>	, 943	20

Interpretación

Igualmente, en la tabla 8, observamos que al aplicar el alfa de Cronbach se obtuvo un rango de 0,943 eso implica que el instrumento tiene un alto nivel de fiabilidad y nos permitió aplicar a la población muestral materia de esta investigación.

3.5 Procedimientos:

Para recolectar los datos se utilizaron dos herramientas enfocadas en dos variables de investigación, las cuales previamente habían obtenido permiso de la máxima autoridad

en la institución educativa para el permiso de uso de las herramientas para el personal. Información relacionada. Luego se procesaron los datos para culminar con el análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos:

Se utilizó el método de hipótesis-deductivo, porque parte de la construcción de un producto hipotético de un dato o información empírica y utiliza la inferencia, luego realiza una serie de hipótesis que serán verificadas, con respecto a la existencia o no correspondiente al evento resaltado, verificar la veracidad de las hipótesis en cuestión (Andrés y Pérez, 2017).

Para realizar el análisis estadístico final recurrimos el programa SPSS V.25 y para realizar las siguientes pruebas estadísticas descriptivas realizadas fueron de Rho Spearman mediante el cual se obtuvo los datos descriptivos de cada variable y sus dimensiones.

Las frecuencias y los porcentajes se analizaron descriptivamente en tablas y gráficos organizados por variables y dimensiones. Para el análisis inferencial empleamos la prueba de Kolmogorov normal, estos mostraron que los resultados de las dos variables no se distribuyeron normalmente, por lo que se tuvo que emplear la prueba de hipótesis, a través del coeficiente de correlación de Spearman, ya que el objetivo era determinar la existencia de relación entre las variables analizadas, basándonos a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

3.7 Aspectos éticos:

Se elaboró reglas éticas como normas de trabajo para llevar a cabo la presente investigación como: mantener el anonimato de las personas, el investigador defina con claridad su orientación y valores, protección de la información, etc. En ese sentido, al durante el proceso de esta investigación se cumplieron con lo mencionado, siempre encaminados a preservar el interés de los participantes de la investigación, teniendo en cuenta el consentimiento informado para participar, la confidencialidad, el respeto

al contexto y la verdad. Cuando el estudio es limitado, teniendo en cuenta las limitaciones del estudio y del investigador. Se han tenido en cuenta los principios éticos integrales relacionados con las operaciones, al desarrollar un respeto de la realidad por el sistema y los métodos correspondientes a la investigación científica realizada.

El informe ha sido redactado teniendo en cuenta las decisiones y acciones establecidas en las Normas APA exigidas por la universidad. Cabe mencionar que en todo momento se puso en práctica la ética durante el tratamiento y recolección de datos obtenidos de los encuestados que integraron en esta investigación de forma voluntaria. Por otro lado, los estudios de investigación eran desconocidos para los participantes a fin de no estropear sus respuestas. Finalmente, los resultados fueron recopilados, procesados, sin ningún cambio.

IV Resultados

Análisis descriptivo de resultados

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes: variable Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	31	59,6	59,6	59,6
	Adecuado	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultado SPSS 25

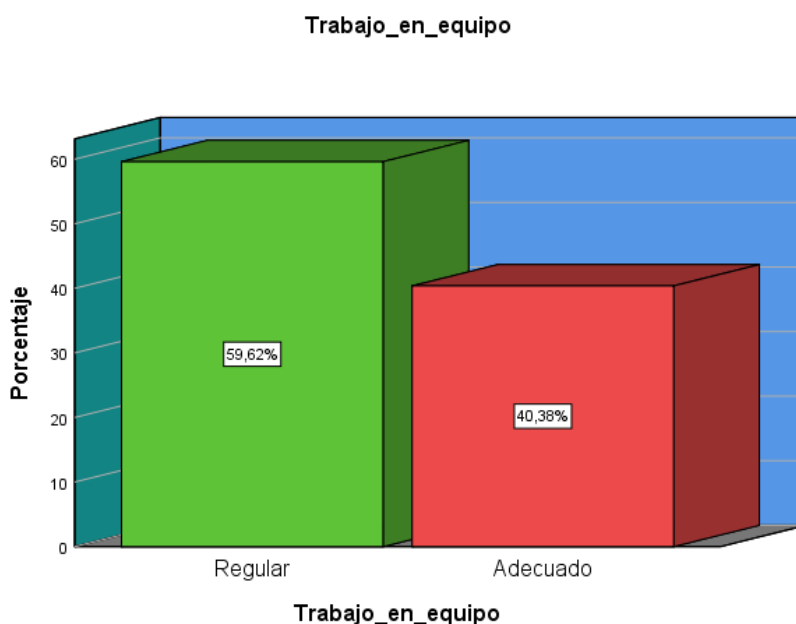


Figura 1. Porcentajes en barras de variable trabajo en equipo

Interpretación.

Analizando los resultados de tabla 9, figura 1 observamos que en porcentaje de la variable 1 alcanza un 59,62% de educadores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, consideran que el trabajo en equipo era regularmente favorable, muy por el contrario,

el 40,38% lo percibe que es altamente adecuado, lo que evidencia la importancia de realizar este tipo de trabajo en equipo.

Descripción de las dimensiones: Variable Trabajo en equipo

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes: Dimensión Coordinación.

Dimensión Coordinación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	46,2	46,2	46,2
	Adecuado	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

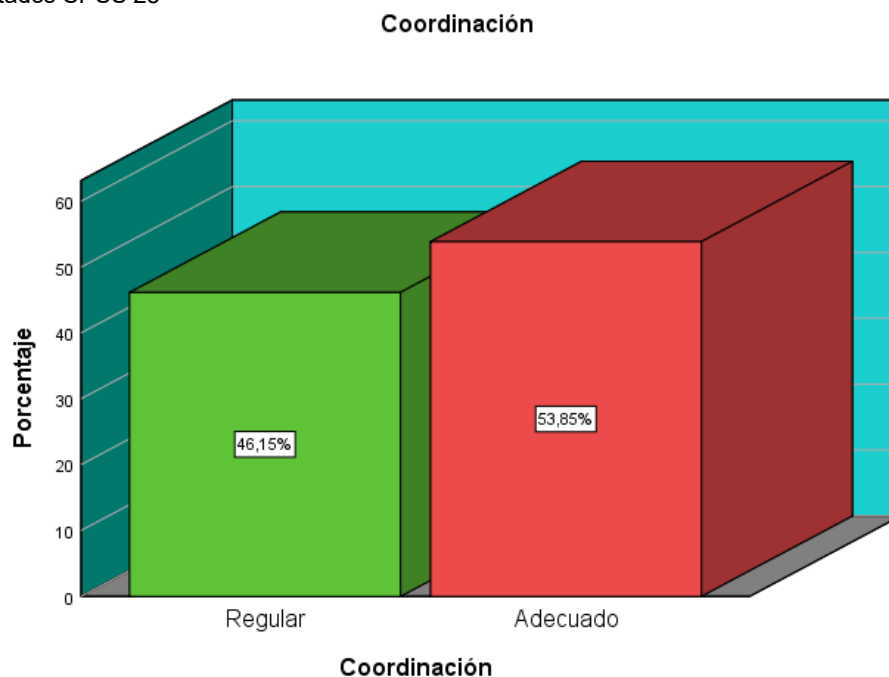


Figura 2. Porcentajes en barras de la dimensión Coordinación

Interpretación

Visto la tabla 10, figura 2 se aprecia cómo la dimensión de coordinación tiene una frecuencia que alcanza un 46,15% de educadores, quienes apreciaron que la coordinación era regularmente favorable, mientras que se aprecia que el 53,85% es altamente adecuado.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes: Dimensión Colaboración

Dimensión Colaboración					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	63,5	63,5	63,5
	Adecuado	19	36,5	36,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

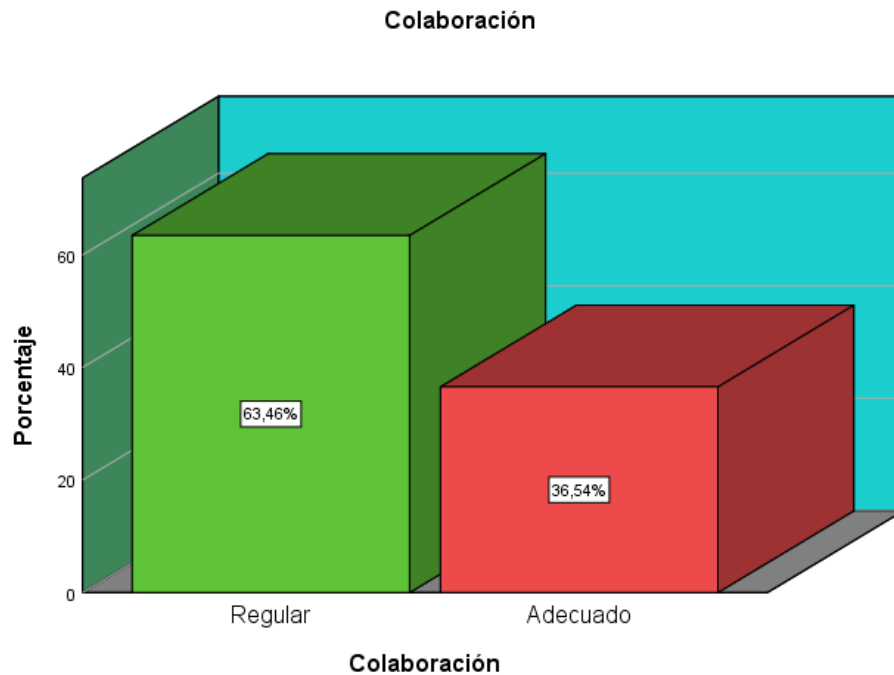


Figura 3. Porcentajes en barras de la dimensión colaboración.

Interpretación

Analizando la tabla 11, figura 3 apreciamos la frecuencia de la dimensión Colaboración cuyos resultados indican que la colaboración es una buena estrategia para el 63,46% de educadores, mientras que el 36,54% es adecuado, demostrando que la predominancia de colaboración.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes: Dimensión Motivación en el trabajo

Motivación en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	63,5	63,5	63,5
	Adecuado	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

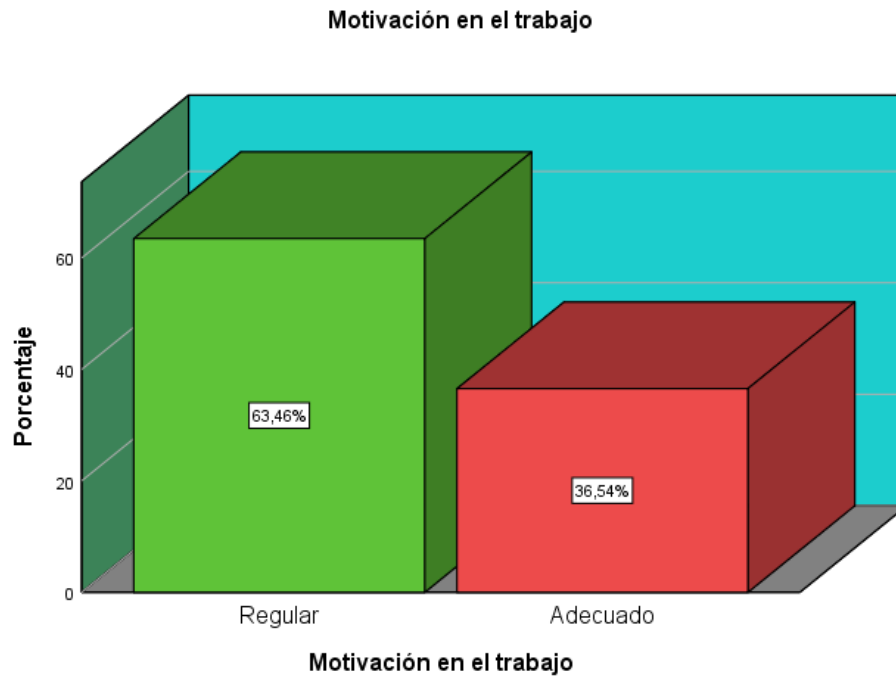


Figura 4. Porcentajes en barras de dimensión colaboración.

Interpretación

Como resultado porcentual de la dimensión Motivación apreciamos en la tabla 12, figura 4, a un 63,46% de educadores que participaron en este estudio y opinaron que la Motivación forma parte de una estrategia para alcanzar logros durante el desarrollo de su trabajo lo cual se considera regularmente favorable y un 36,54% considera que la Motivación en el trabajo es altamente aplicable y adecuado.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes: variable Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	31	59,6	59,6	59,6
	Adecuado	21	40,4	40,4	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

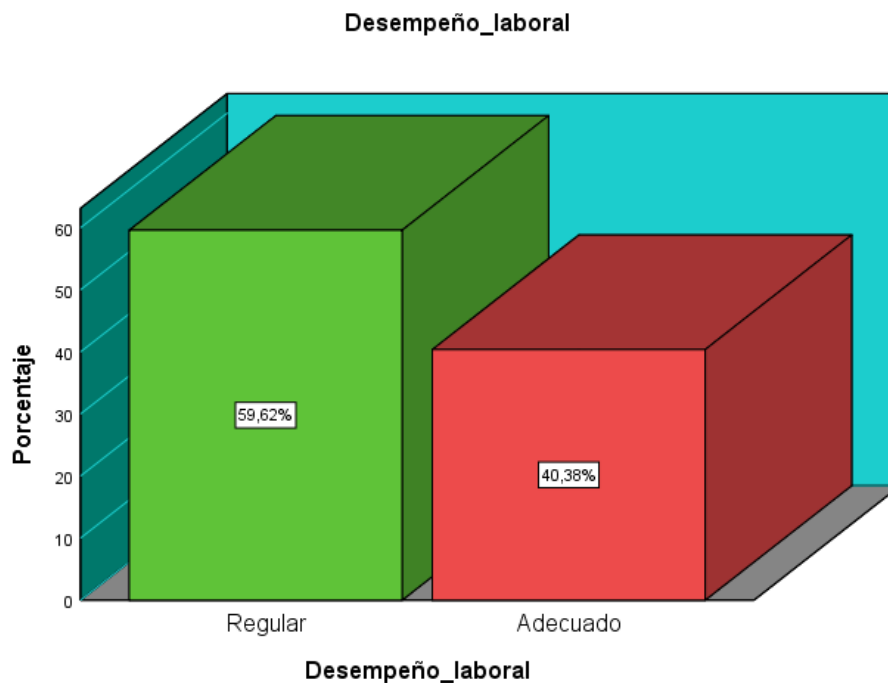


Figura 5: Porcentajes en barras variable desempeño laboral

Interpretación

Los porcentajes obtenidos de la variable Desempeño laboral y que se observan en la tabla 13, figura 5, alcanzan un 59,62% de educadores encuestados quienes afirman que el desempeño laboral en la IEP motivo de estudio es regular por lo que se tiene que mejorar y un 40,38% equivalente a 21 docentes sostienen que es altamente adecuado.

Descripción de las dimensiones: Variable Desempeño laboral

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes: dimensión solidaridad

Dimensión Solidaridad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	46,2	46,2	46,2
	Adecuado	28	53,8	53,8	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

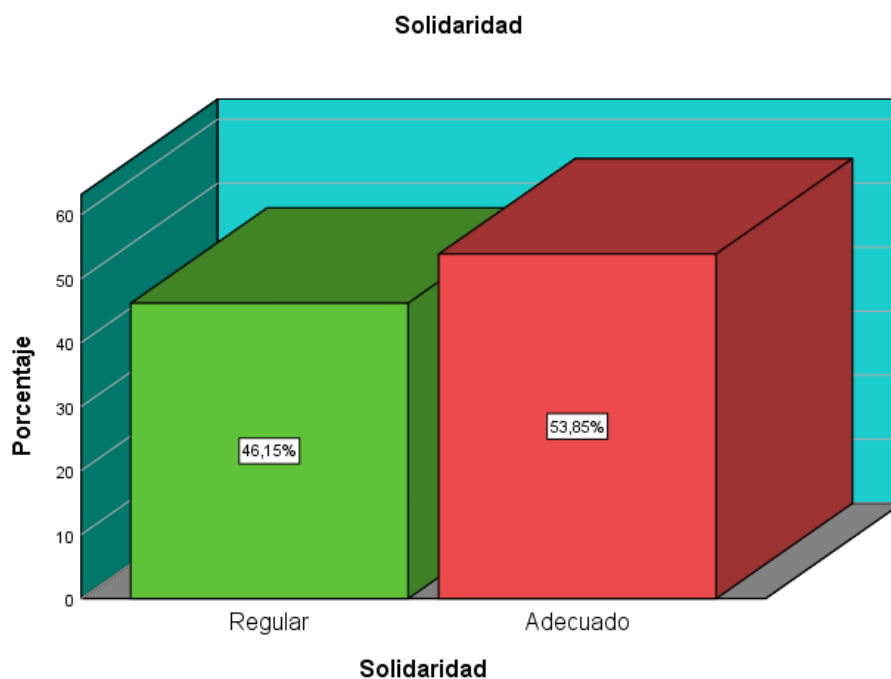


Figura 6. Porcentajes en barras dimensión solidaridad.

Interpretación

Con respecto a la Dimensión Solidaridad variable 2, la tabla 14, figura 6 nos permite observar que un 46,15% de educadores encuestados afirman que la solidaridad entre colegas de trabajo es regular, mientras que el 53,85% manifiesta que es altamente adecuado.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes: dimensión Vínculo organizacional

Vínculo organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	63,5	63,5	63,5
	Adecuado	19	36,5	36,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

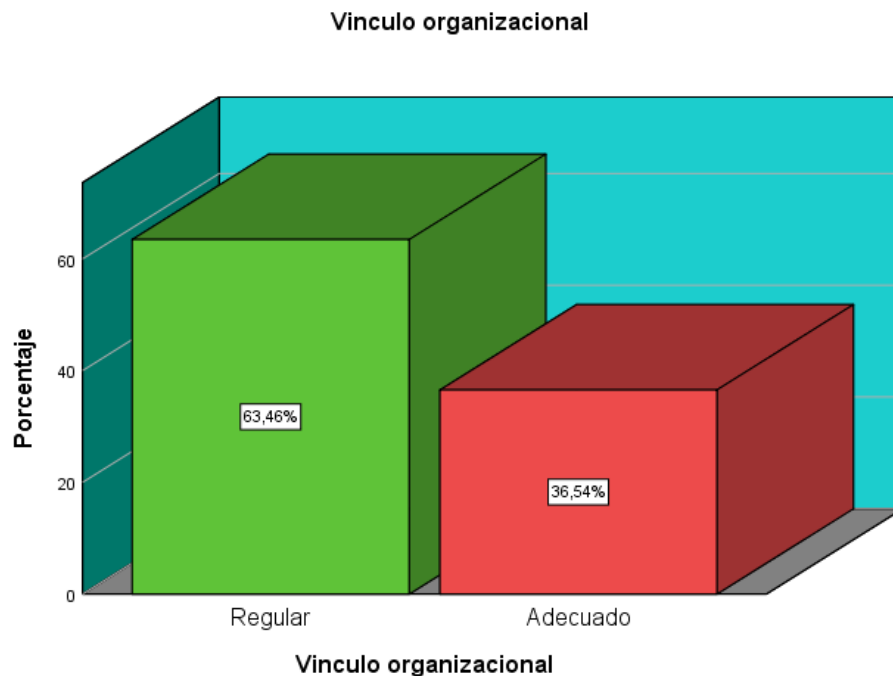


Figura 7 Porcentaje en barras dimensión vínculo organizacional.

Interpretación

En la dimensión relacionado al vínculo organizacional de variable 2, representado en la tabla 15, figura 7, se evidencia que un 63,46% de educadores, manifestaron que esta dimensión observado en el trabajo diario es regularmente favorable, en cambio un 36,54% manifiesta que aplicar esta dimensión es altamente adecuado.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes: dimensión Desempeño más allá del puesto

Desempeño más allá del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	63,5	63,5	63,5
	Adecuado	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS 25

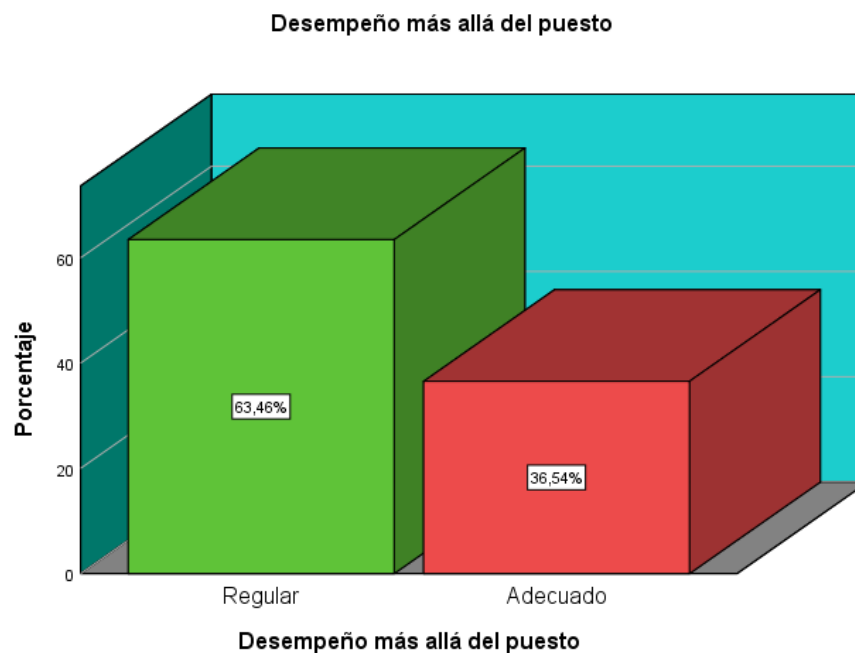


Figura 8. Porcentajes en barras dimensión Desempeño más allá del puesto.

Interpretación

Esta dimensión de la variable 2, y observando los porcentajes obtenidos en la tabla 16, figura 8, un 63,46% de educadores afirman y consideran que el vínculo organizacional en el trabajo se manifiesta de forma regular y favorable, en cambio el 36,54% manifiesta que esta dimensión resulta altamente adecuada.

Análisis inferencial

Pruebas de normalidad

También llamado de contraste, nos permite ver, analizar si los datos observados difieren con respecto a lo que nosotros esperamos obtener, es decir si estos están distribuidos de forma normal (campana de Gauss) o presentan desviación; esto nos permite saber si la prueba realizada rechaza o no el planteamiento de una hipótesis nula.

Hipótesis:

- H_0 : Distribución de la muestra es normal
- H_1 : Distribución de la muestra no es normal

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0).
- Valor de significancia < 0.05 , se rechaza H_0

Tabla 17.

Prueba de normalidad del trabajo en equipo y desempeño laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en Equipo	,192	52	,000	,855	52	,000
Desempeño Laboral	,192	52	,000	,855	52	,000

De los resultados que se observan en la tabla 16 y que fueron obtenidos mediante la prueba estadística llegamos a la conclusión que no existe una distribución normal entre ambas variables de estudio (< 0.05); por lo tanto, nos permite aplicar una medida no paramétrica o conocido como el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Para esta prueba y demostrar o en todo caso determinar si entre las dos variables de estudio hay alguna correlación y validar la hipótesis formulada se empleó el Rho de Spearman a fin de determinar el nivel del coeficiente de correlación, apoyado también con el software estadístico SPSS 25.0. quien determinó el nivel de correlación entre las dos variables materia de investigación

Prueba de hipótesis general del trabajo en equipo y el desempeño laboral

- H_0 : No existe una relación directa y significativa entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesores de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.
- H_1 : Existe una relación directa y significativa entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 18

Prueba de hipótesis general del Trabajo en equipo y el desempeño laboral

			Trabajo en Equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000	0,672**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	52	52

** . Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando los resultados en porcentajes obtenidos y observados en la tabla 18 referente al coeficiente de correlación, vemos que la significancia $p < 0,05$; por tanto, rechazamos la hipótesis nula, en ese contexto ambas variables se correlacionan lo que equivale a decir que el trabajo en equipo tiene mucha influencia en el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022, demostrado mediante el coeficiente igual a 0,672 que es directa y moderada. Solo queda recalcar que el equipo directivo tome más énfasis en mejorar el trabajo en equipo para conseguir mejores niveles en el desempeño laboral de sus educadores.

Prueba de hipótesis específico de la coordinación y desempeño laboral

- H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.
- H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica de la Coordinación y el desempeño laboral.

			Coordinación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . Correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos estadísticos obtenidos en la tabla 19 para obtener el coeficiente de correlación entre variables nos da un valor de $p < 0,001$, por tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula, y afianzando la hipótesis H_1 y queda demostrado con el valor obtenido de 0,787, correlación directa y alta. Aquí debemos precisar que el equipo directivo debe valorar las coordinaciones en todos sus niveles porque permite la mejora del desempeño laboral del maestro en bien del estudiantado de la IEP. Materia de investigación.

Prueba de hipótesis específico de la colaboración y desempeño laboral

- H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.

- H₁: Existe una relación directa y significativa entre la colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H₀
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H₀

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica de la Colaboración y el desempeño laboral.

			Colaboración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Colaboración	Coefficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,937**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		52	52	

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

Empleado la estadística del Rho, la tabla 20, muestra un valor de $p < 0,001$ (significancia), por lo tanto, rechazamos H₀. El valor estadístico obtenido de 0,937 nos permite decir que existe una correlación directa y alta entre la dimensión de la variable 1 con la variable 2 respectivamente; en otras palabras, la dimensión de colaboración de la variable 1 guarda relación directa con el desempeño laboral; por tanto, es importante llevar a la práctica el valor de la Colaboración para mejorar el desempeño laboral en la IEP en mención.

Prueba de hipótesis específico de la motivación en el trabajo y desempeño laboral

- H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.
- H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022.

Criterio de decisión:

- Valor de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- Valor de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica de la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral.

			Motivación en el trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Por último, analizando este cuadro estadístico y visto en la tabla 21 observamos que la probabilidad o posibilidad es inferior a "p" ($p < 0,001$), de tal manera que nos permite rechazar H_0 , consecuentemente afirmamos que la dimensión de Motivación de la variable 1 tiene una relación directa y alta con la variable 2; en tal sentido también es importante que las personas que dirigen la IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2022

tengan en consideración la Motivación a fin de incrementar el nivel del desempeño laboral de sus docentes. Esto se demuestra con el resultado obtenido cuyo valor es de 0,930.

V. Discusión

Desde que la tierra se empezó a poblar con los primeros hombres y la necesidad que iban encontrando para subsistir, hizo que entre ellos se asocien y busquen otras alternativas y formas de vida, costumbres; nos referimos al apoyo que se daban unos a otros, así se fueron poblando las primeras comunidades y civilizaciones. Por ejemplo, en la época incaica, los incas también recurrieron a diversas modalidades de ayuda y apoyo a sus semejantes, el Ayni, (trabajo colaborativo), fue uno de ellos donde todo el pueblo incaico realizaba las famosas faenas para ayudar a sus semejantes, han pasado miles de años y hasta ahora vemos grandes obras, arqueologías y muchas veces nos ponemos a pensar cómo pudieron alzar o levantar tremendas piedras y rocas. Nacía pues, lo que hoy conocemos como el “trabajo en equipo” El trabajo en equipo es muy importante en Perú y nuestro pasado nos enseña y la colaboración desinteresada de las personas son valiosas y aún se practican en las zonas alejadas de nuestro país. Por otra parte, el trabajo en equipo tiene una característica y de ello se desprende su surgimiento, es decir saber que cuanto mayor es el número de personas que participan se conseguirán mejores resultados. Esto se debe a que todos trabajan hacia el mismo objetivo, reduciendo las debilidades y fortaleciendo las fortalezas del equipo. De igual modo ayuda a desarrollar no solo conocimientos teóricos, sino también habilidades como la comunicación y la resolución de conflictos. Adicionalmente, los estudiantes están mejor preparados para enfrentar las realidades del mundo laboral que cada vez requieren más saber colaborar.

El resultado logrado del estudio de las dos variables propuestos en este trabajo de investigación nos permite y facilita encontrar los antecedentes que respaldan este estudio de forma precisa y científica. Contrastando desde el objetivo general planteado que fue determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Para este caso presentamos y validamos el objetivo planteado (tabla 18) con un Rho de Spearman de 0,672, demostrando que existe una correlación directa y moderada; con un nivel de significancia “p” ($0,01 < 0,05$), por tanto, ratificamos la relación existente entre las dos variables de estudio y cogemos como antecedente lo mencionado por Montano (2018),

quien realizó su investigación en una empresa minera ubicado en Casapalca-Lima, Perú -2017 y su estudio tuvo que ver con el trabajo en equipo y su influencia con el desempeño laboral de sus trabajadores; concluyó mediante el estadístico R de Pearson un valor de 0,675, $p=0,000 < 0,05$ alcanzando una correlación positiva considerable y relación significativa entre ambas variables,. Con estos resultados, demostramos que las variables trabajo en equipo y desempeño laboral abordados en este estudio guardan correlación siendo un factor decisivo para la IEP materia de investigación. De igual modo, considerando la investigación realizada por Ríos (2017), desarrollado en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, año 2015 donde trabajó dos variables: trabajo en equipo y desempeño laboral, demostró que el trabajo en equipo tiene dominio sobre el desempeño laboral, es decir existe marcada influencia; idéntico a lo encontrado en su tesis de Ángeles y Benites (2017), desarrollado en la UCV sede Huaraz respecto al trabajo en equipo y desempeño laboral en el personal administrativo que la conforma que tomó como base para su investigación en la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz-Perú, demostrando que ambas variables de su estudio presentan una relación significativa. A partir de estos análisis, podemos concluir categóricamente que el trabajo desarrollado en equipo genera un alto impacto en el desempeño laboral de sus trabajadores, por lo que es de vital importancia monitorear las actividades de los grupos, como también satisfacer las necesidades de sus miembros, también es importante inculcarlos que su participación de forma activa y sus relaciones con el grupo le permiten obtener nuevas capacidades como habilidades; asimismo, premiar los logros, porque cuanto más fuertes sean los equipos, mayores serán los logros.

Con respecto al objetivo específico, el cual fue si existe una relación directa y significativa entre la Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022 y considerando el cuadro estadístico mostrado en la tabla 19, donde se aprecia un Rho de Spearman de 0,787, con correlación positiva, directa y alta, con $p (0,01 < 0,05)$, demostrándose que existe relación entre la coordinación y el desempeño laboral en la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo. Estos resultados guardan similitud con la investigación realizada por Musayón (2020),

realizado en la empresa Grupo 3C SAC.Lima – 2018 cuyas variables investigadas fueron trabajo en equipo y desempeño laboral, demostrando que existe correlación entre la dimensión coordinación y la variable trabajo en equipo, cuya fuente se demuestra con el resultado estadístico R de Pearson igual a 0,163, y $p=0,255 > 0,05$, lo cual nos permite afirmar que existe correlación entre coordinación y la variable trabajo en equipo. Con estos resultados concluimos diciendo que la dimensión coordinación de la primera variable juega un rol importante para mejorar la calidad del desempeño laboral del trabajador.

Así mismo Huamán (2018), en su investigación realizada en el departamento de Huánuco, provincia Huánuco- 2017, realizada a los trabajadores de la pollería El Viajero cuyo fin fue determinar si había relación entre el trabajo en equipo que realizaban con el desempeño laboral; determinó que efectivamente ambas variables se correlacionan con un nivel bajo; por tanto, los empleados de la pollería materia de su investigación deben aún más acrecentar este trabajo para mejorar de sobremanera su rendimiento y productividad. Algo semejante ocurre en la investigación de Montano (2018), Los resultados que obtuvo para el objetivo específico número uno, y utilizando a Pearson obtuvo un 0,163 de correlación; $p=0,258 > 0,05$ demostrando que su dimensión de coordinación de trabajo en equipo con su variable desempeño laboral analizados en los empleados del área de despacho de concentrados de la Minería Casapalca- 2017, no guardan relación significativa. A partir de estos resultados, se puede mostrar que el rol de cada colaborador en un grupo de trabajo debe estar claramente definido porque, como muestran los resultados en su investigación, es que no guardan relación los perfiles asignados con los puestos de trabajo, esto origina baja producción, el nivel de coordinación casi no existe por tanto se llega a tener bajo desempeño laboral; Este requisito debería mejorarse limitando la responsabilidad, se especifica tanto en el almacenamiento, manejo y exportación de materiales, como en la falta de capacitación en el manejo de herramientas y otros equipos que deben recibir sus trabajadores..

Con respecto al objetivo específico, si existe una relación directa y significativa entre la colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles

de Chaclacayo, 2022. Tomando como referencia la tabla 20, observamos que el Rho de Spearman de 0,937 y p ($0,01 < 0,05$), demuestra que existe correlación directa, alta significancia entre la colaboración y el desempeño laboral en la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo 2022; estos datos obtenidos se comparan con lo realizado por Lucero (2017), donde su investigación tuvo como población a los trabajadores del proyecto CPV del INEI-2017, con una muestra de 132 trabajadores. Su estudio demostró que existe influencia directa entre las variables de estudio: trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral, análisis demostrado mediante el Chi-Cuadrado, con similitud de 0,000. Concluyendo que entre ambas variables existe relación directa. De esta manera la dimensión de la variable trabajo en equipo “colaboracion” es un factor clave que se relaciona con el desempeño laboral. También consideramos la investigación hecha por Rios (2017), realizado en la Municipalidad Distrital de Alto Alianza – 2015, donde demostró que el trabajo en equipo tiene mucha influencia sobre el desempeño laboral que realizan sus trabajadores dentro de la comuna; de allí la importancia y atención que deben tener sus autoridades en la dimensión y variable descrita para mejorar la productividad de la entidad.

Podemos incluir a Velásquez-Durán (2017), quien realizó su investigación en varias empresas privadas en México, la razón de su estudio fue el desenvolvimiento de sus desempeños laborales a fin de encontrar su propia propuesta como por ejemplo las capacitación permanentes y con lineamientos direccionados. Para llevar a cabo su plan empleó un diseño cuasi-experimental intragrupo con enfoque cuantitativo, y tuvo como muestra de estudio a 28 empleados que ocupaban cargos directivos en las empresas dedicadas al rubro de alimentos. Empleó la prueba Friedman con $p < 0.05$; este resultado estadístico no paramétricos demostró que sus variables estudiadas e investigadas donde la colaboración respecto al desempeño laboral tuvieron un alto crecimiento después que se realizó un tratamiento especial o (e training); las pruebas de tamaño del efecto (g de Hedges) de 0.89 y 0.82; además su correlación bivariada (r) entre desempeño y variable de su estudio tuvo un índice de 0,91 ($p < 0.01$), eso demuestra que encontró una correlación positiva muy alta; Por todo los resultados obtenidos la investigadora demostró y corroboró el planteramiento de su hipótesis que

también nos permite tomar como evidencia y demostrar nuestra hipótesis específica planteada en esta investigación. Como comentario podemos afirmar categóricamente que la colaboración entre los trabajadores, empleados y los que forman parte del equipo directivo es fundamental para mejorar la calidad del desempeño laboral de sus actores, mejorar la calidad y productividad, sobre todo alcanzar la satisfacción del trabajador que es lo más importante en estos tiempos de cambios tecnológicos, de allí la importancia, por ejemplo, la implementación del E training como una forma de desarrollar, incorporar y encontrar nuevas habilidades colaborativas, ese desprendimiento que deben mostrar sus directivos en colaboración, siempre enfocándose en encontrar nuevas estrategias para fortalecer el desempeño laboral y óptimo rendimiento de sus empleados y hacer un balance de sus actuaciones para encontrar qué aún se puede mejorar.

El trabajo en equipo es un enfoque clave para muchos líderes y empresas hoy en día, ya que ven poder ser lo mejor de sí mismos mientras confían en los demás como la clave para lograr el éxito. En el mismo sentido el desempeño laboral o también llamado eficiencia laboral por algunos autores, se consideran dentro del rubro de calidad de trabajo que presenta cada trabajador que desarrolla y aporta durante su jornada de trabajo o medido durante períodos de tiempo laboral. Aquí intervienen diversos factores como la eficacia, eficiencia o efectividad que tiene el individuo ante su trabajo, considerando sus respectivos deberes, expectativas y responsabilidades. Para obtener una imagen clara del desempeño de su empresa, debe medir el desempeño individual y colectivo en todos los niveles, desde empleados hasta supervisores y gerentes. Hecho que en la actualidad más se evalúa al empleado más no a sus gerentes; esta práctica o forma de pensar se debe desterrar.

Analizando el objetivo específico que tiene que ver e identificar si existe una relación directa y significativa entre la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chacabuco, 2022. Tomamos como referencia la tabla 21, claramente se observa a un Rho de Spearman de 0,937 y p (0,01<0,05), significando y demostrando que existe una correlación positiva, directa y alta con un nivel de significancia entre el desempeño motivación con la variable

desempeño laboral en la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo 2022; la fuente que avala los resultados obtenidos se contrastan con lo investigado por Araujo (2019), quien demostró cómo el personal administrativo de la dirección general de transportes – región Junín- 2018 al ser encuestados si el clima organizacional y el desempeño laboral tenían relación alguna o era de vital importancia considerarlos; en ese sentido se planteó el primer objetivo de determinar si hay relación entre la Motivación en el trabajo respecto al desempeño laboral; obtuvo como evidencia demostrable de relación directa forma positiva y moderada con una correlación de 0.520; qué significa estos resultados estadísticos?, simplemente que al incrementarse la motivación en el trabajo también de forma directa incrementará el desempeño laboral del empleado. al trabajador, desmotivándolo, baja el nivel de productividad. En tal sentido, es importante recalcar que esta dimensión del trabajo en equipo no debe descuidarse porque perjudica al trabajador, en algunos casos los desmotiva, baja el nivel de productividad y la satisfacción personal decae en toda la organización

Por último también consideramos la investigación de Al-Araidah, Al Theeb, Bader, y Mandahawi (2018) quien concluyó que el trabajo en equipo es el eje principal para el desarrollo del clima organizacional, sumándose, ya que promueve la unidad de propósito a través de los aportes de sumándose el aporte de sus miembros, calidad del ambiente de trabajo, la comunicación, y otros factores que deben reforzar los encargados de velar la marcha de la empresa.

En resumen, la investigación concluyó que gestionar grupos de trabajo, motivar a los miembros y fortalecer el liderazgo dentro del equipo directivo y que también ellos entiendan y escuchen a sus empleados son variables que al ser interactuados con criterio técnico van a tener mejor incidencia en el desempeño de los grupos de trabajo quienes tendrán la mística y la visión de tener un solo objetivo que debe ser conocido por todos y son planteados por la organización; aunque parezca irrelevante, estos detalles llegan a constituir la base fundamental del progreso, la armonía, la confianza, la satisfacción entre todos los actores de la entidad. También es recomendable ver el estilo de liderazgo que se ejerce. Acciones y buenas decisiones que la gerencia debe tomar en busca de mejorar el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

VI . Conclusiones

En este punto del proceso de la investigación se ha considerado los objetivos planteados y sus resultados estadísticos obtenidos; en ese sentido llegamos a las siguientes conclusiones:

Primera: Se logra demostrar y determinar que existe una relación positiva alta y significativa con ($r=0,672$) y ($p < .05$), entre trabajo en equipo y desempeño laboral en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Llegando a la conclusión que a mayor trabajo en equipo mayor será el desempeño laboral de los docentes de la institución; esto siempre y cuando se busque la estrategia adecuada y es trabajo y decisión del equipo directivo.

Segunda: Se logra identificar y demostrar que hay una relación positiva alta y significativa con ($r=0.787$) y ($p < .05$), entre la coordinación para el trabajo en equipo y desempeño laboral en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Llegando a la conclusión que a mayor coordinación que tenga los actores educativos para el trabajo en equipo mayor será la calidad de desempeño laboral de sus docentes.

Tercera: Se logra identificar que existe relación positiva considerable y significativa ($r=0.937$) y ($p < .05$), entre colaboración para el trabajo en equipo y desempeño laboral en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Se concluye que a mayor colaboración que exista entre los miembros que conforman el trabajo en equipo se tendrá mayor nivel en el desempeño laboral de los docentes de la institución.

Cuarta: Se logra identificar que existe una relación positiva media pero significativa ($r=0.930$) y ($p < .05$), entre la dimensión motivación en el trabajo en equipo y desempeño laboral en la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022. Se concluye que a mayor motivación que se tenga durante el desarrollo del trabajo docente en equipo tendemos un mejor y alto desempeño laboral en los docentes de la institución materia de este estudio de investigación.

VII Recomendaciones

Primera: El Ministerio de Educación Nacional debe desarrollar programas referidos a la capacitación de fortalecimiento y búsqueda de nuevas habilidades de trabajo en equipo de los individuos más aún que estamos en una nueva época donde las Tics deben utilizarse de forma permanente, sincronizando estas capacitaciones con equipos de trabajo empleando todo tipo de canales de comunicación como el WhatsApp, Zoom, Classroom Meet, teams, entre otros; estos van a permitir que el docente tenga más herramientas y estrategias que aplicar en bien del estudiantado.

Segunda: El equipo directivo debe promover con mayor énfasis las habilidades de comunicación, la interacción activa y la transparencia en la comunicación en todas las áreas de trabajo con los educadores, como el día de reflexión, el horario pedagógico, el trabajo en comité.

Tercero: El directivo debe planificar actividades que permitan socializar no solo las actividades, sino la documentación emanada por la autoridad inmediata superior, para su conocimiento, aporte, discusión; esto se debe realizar con la participación general de todo el personal docente, administrativo como directivo. Si esto se cumple permite mejorar hasta el estado anímico de los docentes, mejora la eficiencia de los trabajos grupales y coadyuva al mejor desenvolvimiento del docente dentro del aula.

Cuarto: Los docentes se deben involucrar en actividades de autodesarrollo, enfatizando los aspectos conductuales, emocionales en un ambiente de mutuo respeto y tolerancia con el deseo de inculcar y transmitir sus vivencias, emociones y experiencias a los demás colegas y que éstos también puedan expresarse sin temor alguno, es la confianza que se debe practicar dentro del grupo de trabajo.

Quinto: A los directivos los alentamos a fomentar la cooperación entre todos los empleados de la unidad para un mejor trabajo en equipo. Es saludable en todos los sentidos, porque aporta más soluciones que problemas en el ámbito laboral y los resuelve de forma coordinada. Entonces, estrictamente hablando, llamémoslo un documento sin evitar puntos. Crea disposiciones para el trabajo dual y se esfuerza por lograr los objetivos de la organización. Esto evita la acumulación de trabajo.

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

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. España: Esic. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PN3o6Y3NTAOC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Acosta,+J.+\(2011\).+Trabajo+en+equipo.&ots=WZJJ_9Rssj&sig=THyGZC0HJ2BGua1rXjCpXt0gtPo#v=onepage&q=Acosta%2C%20J.%20\(2011\).%20Trabajo%20en%20equipo.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PN3o6Y3NTAOC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Acosta,+J.+(2011).+Trabajo+en+equipo.&ots=WZJJ_9Rssj&sig=THyGZC0HJ2BGua1rXjCpXt0gtPo#v=onepage&q=Acosta%2C%20J.%20(2011).%20Trabajo%20en%20equipo.&f=false)
- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: Esic Editorial.
- Adu, E., & Opawole, A. (2020). Assessment of performance of teamwork in construction projects delivery in South-Southern Nigeria. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 18(1), 230-250. doi:<https://doi.org/10.1108/JEDT-01-2019-0025>
- Al-Araidah, O., Al Theeb, N., Bader, M., & Mandahawi, N. (2018). A study of deficiencies in teamwork skills among Jordan caregivers". *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(4), 350-360. doi:<https://doi.org/10.1108/IJHCQA-11-2016-0175>
- Álava, M., & Gómez, K. (2018). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral en Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santiago. de Guayaquil]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. Mexico: Editorial el progreso. Obtenido de https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Andrés, R., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios (82)*, 1-26. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Ángeles, E., & Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaraz 2016*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1656/T033_45320758_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la direccion regional de transportes - region junin*. Centro de Altos Estudios Nacionales. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%3%91O%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>
- Ayoko, O. (2020). Teamwork, Leadership and Gender in Organizations. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 653-656. doi:[doi:10.1017/jmo.2020.25](https://doi.org/10.1017/jmo.2020.25)
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo. Clave del éxito de las instituciones. *FIPCAEC*, 4(10), 19. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Castillo, T. (2020). Aprendizaje adquirido en trabajo en equipo. Percepciones de docentes y estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*, 81 - 94. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/411/349>
- Chakraborty, S., & Chakravarti, S. (2019). Teamwork of temporary employees: multiple perspectives. *Human Resource Management International Digest*, 27(1), 11-14. doi:<https://doi.org/10.1108/HRMID-08-2018-0172>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Choquecahuana, J., & Picon, N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas [Tesis de Licenciatura, Apurímac]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, M. (2006). *Gerencia Educativa*. Caracas: Cromos.
- De la Cruz, J. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (M. d. española, Ed.) Madrid: Colección Aula Mentor. Obtenido de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP16417.pdf&area=E>
- Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón la Libertad [Tesis de licenciatura, Quito - Ecuador]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/UPSE-TAE-2019-0051.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, F., Quezada, E., & Martinez, J. (2019). *Administración pública y gestión sanitaria*. Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Fernandez, P. (2015). La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. (U. d. Rosario, Ed.) *Invenio*, 13(25), 111-124.

- Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 367-387. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org>
- Guerra, S. (2019). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo*. [Tesis de Maestría, Universidad Jose Faustino Sanchez Carrion]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3153/GUERRA%20SANTA%20MARIASHEYLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harvard, B. (2004). *Como crear equipos efectivos*. Barcelona: Deusto.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Homa, E., Jihad, M., & Iraj, S. (2019). The relationship between job crafting and job performance: empirical evidence from the automobile industry. *International Journal of Business Innovation and Research*, 19(1), 109-124. doi:doi:<https://doi.org/10.1504/IJBIR.2019.099755>
- Huamán, E. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las Pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional.
- Katzenbach, J. (2007). *El trabajo en equipo, ventajas y desventajas*. Barcelona: Granica. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=phByqWOFpWEC&printsec=frontcover&source=gbs#v=onepage&q&f=false>
- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. Mexico: Eliac.
- Lacerenza, C., Marlow, S., & Tannenbaum, S. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517–531. doi: <https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores INEI*, [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1
- Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del instituto de estadística e informática*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mahieu, P. (2005). *Trabajo en equipo*. Mexico: Siglo XXI editores SA.
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.

- Montano, P. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de Despacho de concentrados de la Empresa Cía. Minera Casapalca S.A*[Tesis de Maestría, Universidad Autónoma]. Repositorio Institucional.
- Moza , D., & Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima* [Tesis de Licenciatura, Lima]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang-es/index.htm>
- Musayón, G. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el area de cobranza de la empresa 3C*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada los Andes]], Huancayo. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2177/T037_N%c2%ba25744888_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(16), 493–505.
- Pozner, P. (2000). Trabajo en Equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los. (I. I. Educación, Ed.) *procesos de transformación educativa*. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3039/Desaf%c3%ados%20de%20la%20educaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puertas, A. (2019). *Habilidades directivas y trabajo en equipo docentes en instituciones educativas de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pumacajia, D. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master con G.S. E.I.R.L* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano] Juliaca - Puno. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rios, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de La Alianza*[Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional.
- Robbins, S. (2018). *Comportamiento Organizacional* (Vol. 17). Mexico: Pearson Educacion. Obtenido de http://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacion-superior/robbins/robbins_comportamiento_organizacional_17e_contenido
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús* [Tesis de licenciatura, Lima]. Repositorio insitucional. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%2020Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence%20=1&isAllowed=%20y>

- Rojas, S. (2018). *La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión municipal del Distrito del Quellouno [Tesis de Licenciatura, Cusco]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4393/253T20181050_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stoner, J. (2000). *Administración*. Mexico: Prentice Hall. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Thomas, A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325-331. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.09.001>
- Torrelles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo. *Profesorado. Revista de curriculum y formacion del profesorado*, 15(3), 1-16. Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>
- Tsaousoglou, K., Koutoulas, T., & Stavrinoudis, D. (2022). Personality and commitment as predictors of turnover intentions among Greek employees in the lodging industry. *European Journal of Tourism*, 15- 25. doi:<https://doi.org/10.54055/ejtr.v31i.2296>
- Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. . *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53–73. doi:<https://doi.org/10.14201/eks20171845373>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022 AUTORA: CARDENAS LAZO, Liliana							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022? Problemas específicos: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la Coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022 Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la Coordinación y el desempeño	HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación directa y significativa entre Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022 Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe una relación directa y significativa entre la Coordinación y el desempeño	VARIABLE 1: Trabajo en equipo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar Optimizar Responsabilidad 	1-7	La escala de medición será la Escala Likert Puntuación: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Bajo (20 - 46)
			Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> Compañerismo Empatía Cooperación 	8 - 13		Regular (47- 73)
Motivación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Expectativas Recompensas Crecimiento 	14 - 20	Adecuado (74 - 100)				
			VARIABLE 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre la Colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022?</p>	<p>laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Educativa Los Ángeles de Chaclacayo, 2022</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa</p>	<p>laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Solidaridad</p> <p>Vínculo organizacional</p> <p>Desempeño más allá del puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo • Coordinación • Cooperación • Cortesía • Motivación • Representación • Lealtad • Compromiso • Persistencia • Iniciativa • Autodesarrollo 	<p>1-7</p> <p>8-13</p> <p>14-20</p>	<p>La escala de medición será la Escala Likert</p> <p>Puntuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo 	<p>Bajo (20 - 46)</p> <p>Regular (47- 73)</p> <p>Adecuado (74 - 100)</p>
---	--	--	---	--	-------------------------------------	--	--

	Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022	Privada Los Ángeles de Chaclacayo, 2022					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar		
Enfoque; Cuantitativo Variable: cualitativa Nivel: Descriptivo correlacional Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental	Población: 52 docentes de la institución educativa Tipo de muestreo: no probabilístico Tamaño de muestra: 52 docentes		Variable 1: Trabajo en equipo Autor: Castillo, 2018 Variable 2: Desempeño laboral Autor: Cedrón, 2020 Técnica: la encuesta Instrumento: el cuestionario Año: 2022 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Institución educativa		DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras INFERENCIAL: Para la V.1 y V2		

Anexo 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Estimada(o) docentes (a). el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el trabajo en equipo sobre el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

ESCALA VALORATIVA	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
------------------------------	---------------------------	-----------------------	--	--------------------	------------------------

TRABAJO EN EQUIPO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Coordinación					
1. En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes					
2. Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.					
3. Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo					
4. Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado					
5. Estima que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades					
6. Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.					
7. Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa					

Colaboración					
8. Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación.					
9. Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades					
10. Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros.					
11. En la institución educativa existe adecuada organización					
12. Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados					
13. Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo					
Motivación en el trabajo					
14. Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa					
15. Estimas que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensa.					
16. Consideras que la institución te brinda formas de crecimiento profesional y personal					
17. Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral					
18. Sientes que tus colegas valoran tu esfuerzo de seguir avanzando					
19. Usted se siente comprometido con su trabajo.					
20. Se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral					

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimada(o) docentes (a). el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

**ESCALA
VALORATIVA**

1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
---------------------------	-----------------------	--	--------------------	------------------------

DESEMPEÑO LABORAL	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Solidaridad					
1. Valoro que mis compañeros aprecien mi trabajo cuando los apoyo					
2. Entre docentes, nuestro trato se basa en el respeto mutuo					
3. Las características de mi trabajo se alinean con el crecimiento de mi carrera.					
4. En la institución educativa donde trabajo no hay favoritismos					
5. La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6. En la institución hay un ambiente de compañerismo					
7. En la institución tengo buenas relaciones personales con mis compañeros trabajo					
Vinculación organizacional					

8.	Los directivos se interesan por crear un ambiente laboral agradable					
9.	Las remuneraciones y compensaciones en la institución son adecuadas.					
10.	En la institución educativa se adquiere respeto en base al trabajo realizado					
11.	Es emocionante y agradable ser parte del personal de la institución educativa					
12.	Tengo la libertad de tomar decisiones con responsabilidad.					
13.	El respeto que me dan mis compañeros se lo debo a mi trabajo					
	Desempeño más allá del puesto					
14.	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
15.	Mi carrera me ha permitido desarrollar mis metas personales.					
16.	En la institución donde trabajo no hay sucesos ni hechos que me afecten					
17.	Trabajar en una institución educativa me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
18.	La institución educativa me permite descubrir nuevas habilidades personales.					
19.	El trabajo me dio la oportunidad de aprender más de lo que esperaba.					
20.	Alguna vez he realizado trabajos en la institución educativa que no son del área.					

Anexo:3 Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la institución

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía
Nacional”

Lima, 04 de Julio del 2022

Señor (a):

Lic. Clementino Díaz Orihuela

Director

I.E.P. LOS ÁNGELES

N° de carta : 415 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 04 de Julio
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CARDENAS LAZO LILIANA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **“ TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. LOS ÁNGELES DE CHACLACAYO, 2022”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR

"Los Ángeles"



Resolución Directoral Regional N° 01903 - 2011 – DRELM

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chaclacayo, 23 de julio de 2022

OFICIO N° 032-2022-IEP-LA-CH

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO
Jefa de la Escuela de Postgrado
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

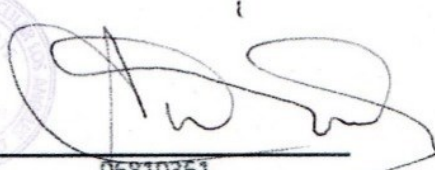
Asunto : Autoriza realizar el proyecto de investigación de la estudiante Cardenas Lazo Liliana de la carrera de Administración de la Educación.

Ref. : CART. N°415-2022/UCV/VA/EPG/F06L03

Me dirijo a usted a nombre y representación de la Institución Educativa Particular "Los Ángeles" de Chaclacayo, para manifestarle que, de acuerdo a la petición de la referencia, mi despacho autoriza para realizar el proyecto de investigación titulado: "TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. LOS ÁNGELES DE CHACLACAYO, 2022", a cargo de la estudiante de la carrera de Administración de la Educación, Cardenas Lazo Liliana con DNI N° 41213845, en la Institución Educativa Particular "Los Ángeles" de Chaclacayo.

Propicia es la ocasión para testimoniarle las muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,



06810351
DIAZ ORIHUELA CLEMENTINO
DIRECCIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LOS ÁNGELES"

Anexo 4

Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Trabajo en equipo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Docentes	Variable 1: TRABAJO EN EQUIPO																			
2		Coordinacion							Colaboracion						Motivacion en el Trabajo						
3		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	2	1	5	3	4	5	4	1	3	3	3	3	4	3	3	1	4	5	3	5	1
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4
7	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3
8	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
9	6	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	5	5	4	4	4	3	2
10	7	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4
11	8	4	3	3	4	3	5	4	2	5	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5
12	9	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	5
13	10	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
14	11	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
15	12	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
16	13	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	5	4	3	4	5
17	14	5	4	5	5	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	16	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
20	17	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5
21	18	3	3	3	4	5	5	3	1	1	3	3	4	4	5	4	5	2	4	4	5
22	19	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
23	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4	5

Variable 2: Desempeño laboral

1	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL																				
2	Docentes	Solidaridad						Vinulacion Organizacional						Desempeño mas alla del puesto							
3		p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40
4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
6	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
7	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
8	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4
9	6	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
10	7	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4
11	8	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4
12	9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
13	10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
14	11	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4
15	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	13	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4
17	14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18	15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
20	17	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5
21	18	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4
22	19	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4
23	20	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5

Anexo 5

Base de datos de la muestra

**Base de datos de la Variable 1:
Trabajo en equipo**

Docentes	Variable 1: TRABAJO EN EQUIPO																					V1		
	Coordinacion							D11	Colaboracion						D12	Motivacion en el Trabajo							D13	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7		p8	p9	p10	p11	p12	p13		p14	p15	p16	p17	p18	p19		p20	
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	76
2	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
3	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	74
6	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
7	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
8	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
9	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63
10	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61
11	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	27	77
12	2	3	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	60
13	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	62
14	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
15	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	4	3	22	65
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	4	26	76
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	3	2	21	70
18	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	22	60
19	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
22	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	2	20	4	4	4	3	3	2	4	24	71
23	2	3	3	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	60
24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	75
25	4	4	2	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	77
26	2	4	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
28	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	72
29	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	62
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	76
32	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
33	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	74
36	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
37	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
38	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
39	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63

40	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	21	61
41	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	77
42	2	3	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	21	60
43	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	62
44	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	59
45	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	4	3	65
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	4	76
47	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	3	2	70
48	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	60
49	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	79
50	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	61
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	80
52	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	2	20	4	4	4	3	3	2	4	71

Base de datos de la Variable 2: Desempeño laboral

Docentes	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL																							
	Solidaridad							D21	Vinculacion Organizacional						D22	Desempeño mas alla del puesto						D23	V2	
	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27		p28	p29	p30	p31	p32	p33		p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40		
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	76
2	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
3	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	74
6	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
7	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
8	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
9	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63
10	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61
11	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	27	77
12	2	3	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	60
13	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	62
14	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
15	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	4	3	22	65
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	4	26	76
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	3	2	21	70
18	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	22	60
19	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
22	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	2	20	4	4	4	3	3	2	4	24	71
23	2	3	3	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	60
24	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	75
25	4	4	2	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	77
26	2	4	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
28	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	72
29	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	62
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	80
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	2	4	26	76
32	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
33	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	59
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	20	4	4	4	2	3	3	4	24	72
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	2	4	25	74
36	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	61
37	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
38	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	78
39	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63

40	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	21	61
41	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	77
42	2	3	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	21	60
43	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	62
44	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	59
45	3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	4	3	65
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	26	76
47	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	3	3	21	2	4	3	4	3	3	21	70
48	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	22	60
49	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	79
50	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	21	61
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	80
52	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	3	2	20	4	4	4	3	3	2	4	71

Anexo 7:

Certificados de validez de contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Coordinación							
1	En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes	✓		✓		✓		
2	Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.	✓		✓		✓		
3	Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado	✓		✓		✓		
5	Estima que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades	✓		✓		✓		
6	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.	✓		✓		✓		
7	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Colaboración							
8	Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación.	✓		✓		✓		
9	Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades	✓		✓		✓		
10	Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa existe adecuada organización	✓		✓		✓		
12	Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados	✓		✓		✓		
13	Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Motivación en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Estimas que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensa.	✓		✓		✓		
16	Consideras que la institución te brinda formas de crecimiento profesional y personal	✓		✓		✓		
17	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
18	Sientes que tus colegas valoran tu esfuerzo de seguir avanzando	✓		✓		✓		
19	Usted se siente comprometido con su trabajo.	✓		✓		✓		
20	Se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. Q. CHA. TATAJE, FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

.....de.....del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Solidaridad							
1	Valoro que mis compañeros aprecien mi trabajo cuando los apoyo	✓		✓		✓		
2	Entre docentes, nuestro trato se basa en el respeto mutuo	✓		✓		✓		
3	Las características de mi trabajo se alinean con el crecimiento de mi carrera.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa donde trabajo no hay favoritismos	✓		✓		✓		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	✓		✓		✓		
6	En la institución hay un ambiente de compañerismo	✓		✓		✓		
7	En la institución tengo buenas relaciones personales con mis compañeros trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional							
8	Los directivos se interesan por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
9	Las remuneraciones y compensaciones en la institución son adecuadas.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se adquiere respeto en base al trabajo realizado	✓		✓		✓		
11	Es emocionante y agradable ser parte del personal de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tengo la libertad de tomar decisiones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
13	El respeto que me dan mis compañeros se lo debo a mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto							
14	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	✓		✓		✓		
15	Mi carrera me ha permitido desarrollar mis metas personales.	✓		✓		✓		

16	En la institución donde trabajo no hay sucesos ni hechos que me afecten	✓		✓		✓		
17	Trabajar en una institución educativa me ha permitido mejorar mi calidad de vida	✓		✓		✓		
18	La institución educativa me permite descubrir nuevas habilidades personales.	✓		✓		✓		
19	El trabajo me dio la oportunidad de aprender más de lo que esperaba.	✓		✓		✓		
20	Alguna vez he realizado trabajos en la institución educativa que no son del área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QUHRA TAPIE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

.....de.....del 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Coordinación							
1	En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes	✓		✓		✓		
2	Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.	✓		✓		✓		
3	Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado	✓		✓		✓		
5	Estima que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades	✓		✓		✓		
6	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.	✓		✓		✓		
7	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Colaboración							
8	Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación.	✓		✓		✓		
9	Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades	✓		✓		✓		
10	Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa existe adecuada organización	✓		✓		✓		
12	Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados	✓		✓		✓		
13	Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Motivación en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa	✓		✓		✓		
15	Estimas que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensa.	✓		✓		✓		
16	Consideras que la institución te brinda formas de crecimiento profesional y personal	✓		✓		✓		
17	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
18	Sientes que tus colegas valoran tu esfuerzo de seguir avanzando	✓		✓		✓		
19	Usted se siente comprometido con su trabajo.	✓		✓		✓		
20	Se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO **DNI:** 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 201.....

- 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



DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cod. SUNEDU: A 01535756
 Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 247 N° 18
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Solidaridad							
1	Valoro que mis compañeros aprecien mi trabajo cuando los apoyo	✓		✓		✓		
2	Entre docentes, nuestro trato se basa en el respeto mutuo	✓		✓		✓		
3	Las características de mi trabajo se alinean con el crecimiento de mi carrera.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa donde trabajo no hay favoritismos	✓		✓		✓		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	✓		✓		✓		
6	En la institución hay un ambiente de compañerismo	✓		✓		✓		
7	En la institución tengo buenas relaciones personales con mis compañeros trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional							
8	Los directivos se interesan por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
9	Las remuneraciones y compensaciones en la institución son adecuadas.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se adquiere respeto en base al trabajo realizado	✓		✓		✓		
11	Es emocionante y agradable ser parte del personal de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tengo la libertad de tomar decisiones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
13	El respeto que me dan mis compañeros se lo debo a mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto							
14	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	✓		✓		✓		
15	Mi carrera me ha permitido desarrollar mis metas personales.	✓		✓		✓		

16	En la institución donde trabajo no hay sucesos ni hechos que me afecten	✓		✓		✓	
17	Trabajar en una institución educativa me ha permitido mejorar mi calidad de vida	✓		✓		✓	
18	La institución educativa me permite descubrir nuevas habilidades personales.	✓		✓		✓	
19	El trabajo me dio la oportunidad de aprender más de lo que esperaba.	✓		✓		✓	
20	Alguna vez he realizado trabajos en la institución educativa que no son del área.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

- 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



 DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cod. SUNEdu: A 01536756
 Cod. Reg. LICV N° 3 FL: 247 N° 18
 Firma del Encargado Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Coordinación							
1	En la Institución Educativa se promueve el compañerismo entre docentes	✓		✓		✓		
2	Usted estima que puede trabajar con personas que tienen diferente opinión.	✓		✓		✓		
3	Usted considera que es viable trabajar con empatía en su día a día en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Considera que en su institución educativa cooperan para la obtención de un determinado resultado	✓		✓		✓		
5	Estima que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades	✓		✓		✓		
6	Usted considera que realiza sus trabajos con seguridad.	✓		✓		✓		
7	Considera que lo toman en cuenta en el funcionamiento de la institución educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Colaboración							
8	Usted considera que forma parte del equipo de trabajo donde existe coordinación.	✓		✓		✓		
9	Considera que su trabajo le da tiempo para realizar otras actividades	✓		✓		✓		
10	Considera que en el trabajo grupal se aprende de las experiencias de otros.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa existe adecuada organización	✓		✓		✓		
12	Percibe que en su institución educativa se optimizan al máximo sus cualidades para llegar a los mejores resultados	✓		✓		✓		
13	Usted considera que entre sus colegas hay colaboración en su trabajo	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Motivación en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
14	Percibe que ha respondido a las expectativas de los directivos con su ingreso a la institución educativa	✓		✓		✓	
15	Estimas que los directivos de alguna manera valoran tu esfuerzo procurando formas de recompensa.	✓		✓		✓	
16	Consideras que la institución te brinda formas de crecimiento profesional y personal	✓		✓		✓	
17	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	✓		✓		✓	
18	Sientes que tus colegas valoran tu esfuerzo de seguir avanzando	✓		✓		✓	
19	Usted se siente comprometido con su trabajo.	✓		✓		✓	
20	Se siente motivado todos los días para ir a su centro laboral	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Espirito Flores Romulo Alberto DNI: 10665063

Especialidad del validador: Administración Estratégica de Empresas

¹Pertinencia: El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2022


Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Solidaridad							
1	Valoro que mis compañeros aprecien mi trabajo cuando los apoyo	✓		✓		✓		
2	Entre docentes, nuestro trato se basa en el respeto mutuo	✓		✓		✓		
3	Las características de mi trabajo se alinean con el crecimiento de mi carrera.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa donde trabajo no hay favoritismos	✓		✓		✓		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	✓		✓		✓		
6	En la institución hay un ambiente de compañerismo	✓		✓		✓		
7	En la institución tengo buenas relaciones personales con mis compañeros trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional							
8	Los directivos se interesan por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
9	Las remuneraciones y compensaciones en la institución son adecuadas.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se adquiere respeto en base al trabajo realizado	✓		✓		✓		
11	Es emocionante y agradable ser parte del personal de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tengo la libertad de tomar decisiones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
13	El respeto que me dan mis compañeros se lo debo a mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto							
14	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	✓		✓		✓		
15	Mi carrera me ha permitido desarrollar mis metas personales.	✓		✓		✓		

16	En la institución donde trabajo no hay sucesos ni hechos que me afecten	✓		✓		✓		
17	Trabajar en una institución educativa me ha permitido mejorar mi calidad de vida	✓		✓		✓		
18	La institución educativa me permite descubrir nuevas habilidades personales.	✓		✓		✓		
19	El trabajo me dio la oportunidad de aprender más de lo que esperaba.	✓		✓		✓		
20	Alguna vez he realizado trabajos en la institución educativa que no son del área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Espino Flores Romulo Alberto DNI: 10665063

Especialidad del validador: Administración Estratégica de Empresas

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

²**Relevancia:** El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____/2022

 Firma del experto informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022", cuyo autor es CARDENAS LAZO LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO DNI: 07015123 ORCID 0000-0002-1410-1588	Firmado digitalmente por: AOCHOA el 18-08-2022 21:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0418902