

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Una Institución Adventista

**Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en
la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán
Barrón, 2018**

Tesis presentada para optar el título profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Verónica Lila Guerrero Adrián
Hugo Jhonathan Ordaya Palomino

Asesor:

Ing. Santos Víctor Burgos Chávez

Lima, diciembre de 2018

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA
DEL INFORME DE TESIS**

Yo Ing. Santos Víctor Burgos Chávez, de la facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PUMPA DEL DISTRITO ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, 2018”** constituye la memoria que presenta los **Bachilleres Verónica Lila Guerrero Adrián, Hugo Jhonathan Ordaya Palomino** para aspirar al título de Profesional, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los 4 días del mes de diciembre del año 2018



Ing. Santos Víctor Burgos Chávez

Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la
institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón,
2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Administración y
Negocios Internacionales

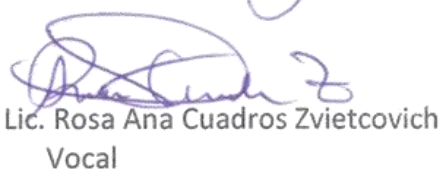
JURADO CALIFICADOR



Mg. David Elías Junior Aguilar Panduro
Presidente



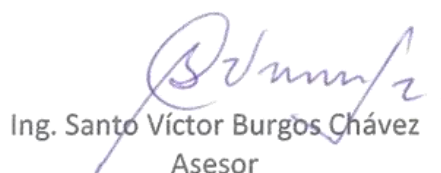
Mg. Maritza Soledad Arana Rodríguez
Secretario



Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich
Vocal



Lic. Gaby Edith Chipile Sereno
Vocal



Ing. Santo Víctor Burgos Chávez
Asesor

Naña, 04 de diciembre de 2018

DEDICATORIA

A nuestro Dios quien nos guía en cada momento de nuestras vidas.

A nuestros padres por su ayuda incondicional a poder cumplir este proyecto tan importante para nuestras vidas cotidianas.

A nuestros hermanos por confiar y motivarnos cada día para ser buenos administradores.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por permitir estudiar esta carrera profesional llenándonos de fortaleza para lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres por su apoyo incondicional dando su confianza en nosotros en los momentos importantes.

A nuestro asesor Santos Víctor Burgos Chávez por su colaboración y dando sugerencias para la culminación de nuestro proyecto.

A nuestras dictaminadoras Rosas Cuadros y Gaby Chipile por su apoyo en cuanto a las observaciones y sugerencias que nos hicieron.

Al Ing. Effer Apaza por brindarnos sus conocimientos y apoyarnos con el desarrollo e interpretación de nuestras encuestas.

Al profesor Salomón Vázquez por la paciencia de enseñarnos y ayudarnos mucho con el proyecto.

A los docentes de Pampa por brindarnos su valioso tiempo para hacer las encuestas.

Finalmente, a los profesores que se preocuparon en formarnos durante los cinco años en esta universidad dotada de valores y principios.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la situación problemática	13
1.2 Formulación del problema de investigación.....	16
1.2.1 Formulación del problema general.....	16
1.2.2 Formulación de los problemas específico	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación y viabilidad	17
1.4.1 Justificación	17
1.4.2 Viabilidad	18
1.4.3 Presuposición filosófica.....	18
CAPÍTULO II	21
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	22
2.2 Marco histórico	24
2.2.1 Teorías de trabajo en equipo	24
2.2.2 Teoría de los roles.	24
2.2.3 Desempeño docente.....	25
2.2.3.1 La teoría de Ausubel, aprendizaje significativo.	26
2.2.3.2 Teoría socio cultural de Vigotsky.....	27

2.2.3.3	Teoría “x” “y” de Douglas Mc Gregor.....	28
2.3	Bases Teóricas.....	29
2.3.1	Definiciones de trabajo en equipo.....	29
2.3.2	Dimensiones del trabajo en equipo	34
Empowerment:.....		34
Convivencia o Desarrollo de relaciones.....		35
Dinámica de grupos:		35
2.4	Desempeño docente.....	36
2.4.1	Definiciones de desempeño docente.	36
2.4.2	Dimensiones del desempeño docente.....	45
	Diversificación curricular	45
	Planificación	46
	Evaluación.....	47
2.5	Marco conceptual	48
CAPÍTULO III.....		51
MATERIALES Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....		51
3.1	Tipo de investigación	51
3.2	Diseño de la investigación.....	51
3.3	Hipótesis	51
3.3.1	Hipótesis general.....	52
3.3.2	Hipótesis derivadas.	52
3.4	Variables	52
3.4.1	Conceptualización de las variables.	52
3.4.1.1	Trabajo en equipo.....	52
3.4.1.2	Desempeño docente.....	52
3.5	Operacionalización de las variables	52
3.6	Población y técnicas de investigación	56
3.6.1	Delimitación espacial y temporal.....	56
3.6.2	Definición de la población y muestra.....	56
3.7	Instrumentos de investigación.....	56
3.7.1	Diseño de instrumentos	56
3.7.2	Validez y confiabilidad del instrumento.....	57
3.8	Técnica de recolección de datos.....	58

3.9	Técnica de procesamiento de datos.....	58
CAPÍTULO IV		60
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		60
4.1	Resultados de los datos sociodemográficos de la investigación.....	60
4.2	Contrastación de hipótesis.....	66
4.3	Discusión de los resultados.....	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		73
5.1	Conclusiones.....	73
5.2	Recomendaciones:.....	74
ANEXOS		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Confiabilidad del instrumento: Trabajo en equipo</i>	58
Tabla 2. <i>Confiabilidad del instrumento: Desempeño docente</i>	58
Tabla 3. <i>Confiabilidad del instrumento</i>	59
Tabla 4. <i>Información sociodemográfica de los participantes</i>	60
Tabla 5. <i>Información socio educativa y laboral</i>	60
Tabla 6. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Empowerment de la variable Trabajo en equipo.</i>	61
Tabla 7. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Convivencia de la variable Trabajo en equipo</i>	62
Tabla 8. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Dinámica de grupos de la variable Trabajo en equipo</i>	63
Tabla 9. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Diversificación curricular de la variable Desempeño docente.</i>	63
Tabla 10. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Planificación de la variable Desempeño docente.</i>	64
Tabla 11. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Evaluación de la variable Desempeño docente.</i>	65
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad</i>	66
Tabla 13. <i>Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente</i>	67
Tabla 14. <i>Relación entre el trabajo en equipo y la diversificación curricular que aplican los docentes.</i>	68
Tabla 15. <i>Relación entre el trabajo en equipo y la planificación docente.</i>	69
Tabla 16. <i>Relación entre el trabajo en equipo y la evaluación docente.</i>	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia	80
Anexo 2.- Encuesta	82
Anexo 3.- Solicitud al colegio Pampa para la aplicación del instrumento	88
Anexo 4. - Autorización para realizar trabajo de investigación	89

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo con el desempeño docente, en la Institución Educativa de Pumpa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. El estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal porque los datos se tomarán por un solo tiempo. En la investigación participaron 60 docentes, calculados de manera no probabilística. Es midió con el trabajo en equipo: empowerment (empoderamiento), convivencia y dinámica de grupo, este instrumento fue desarrollado y aplicado por (Robles 2017). Para medir el desempeño docente se utilizó: diversificación curricular, planificación y evaluación, este instrumento se empleará en la recolección de los datos creado por los investigadores Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero, en junio de 2013. El análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, el cual sirve para el instrumento de la variable trabajo en equipo, tiene un coeficiente de 0.917 que tiene 13 indicadores, y el instrumento de la variable desempeño docente tiene un coeficiente de 0.900, que contiene 15 indicadores; ambos instrumentos tienen alta consistencia interna. Los resultados mediante la prueba de Spearman son de 0.496 que indica que es positiva y moderada, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa al desempeño docente, y que sí mejorará el trabajo en equipo, también ha de mejorar el desempeño docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño docente, empoderamiento, diversificación curricular.

ABSTRACT

The objective of this research has been to determine the relation between teamwork and teaching performance at the Pampa Educational Institution, in the district of Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. The research was a correlational study, non-experimental design and cross-sectional type, because the data were taken in a single time. The investigations involved 60 teachers calculated in a non-probabilistic way. To measure teamwork: empowerment, coexistence and group dynamics, this instrument was developed and applied by (Robles 2017). To measure teacher performance: curricular diversification, planning and evaluation, this instrument that will be used to collect the data is created by researchers Gregorio García Herrera and Luis Alberto Segura Agüero, in June 2013. The reliability analysis using the Cronbach's Alpha, which for the instrument of the variable Teamwork, has a coefficient of 0.917 that has 13 indicators, and the instrument of the variable Teaching performance has a coefficient of 0.900, which contains 15 indicators both instruments have high internal consistency. The results by the Spearman test are 0.496 which indicates that it is positive and moderate, also the p value was found that is equal to 0.000 ($p < 0.05$), which means that it is highly significant. In conclusion, teamwork is directly related to the teaching performance, and if teamwork will be improved it will also improve teaching performance, or vice versa. When these results are significant, they can be generalized to similar populations.

Keywords: Teamwork, teaching performance, empowerment; curricular diversificatio

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

En la actual sociedad, donde todos hablan de la globalización, innovación y avances tecnológicos, las organizaciones sin excepción se han visto arrasadas por esta ola de cambios que han obligado a que las tales se tengan que alinear y reestructurar a fin de que puedan sobresalir y permanecer en el mercado que hoy por hoy es altamente competitivo.

Asimismo, la calidad educativa se evidencia en los resultados de aprendizaje. Si se toma en cuenta los problemas que se suscitan en diversos países de Latinoamérica, debido a que la calidad de los aprendizajes, se tiene que estos no son necesariamente los que todo país en desarrollo anhela para sus ciudadanos. Esto es un inconveniente esencial en una economía globalizada, arrasada por una ola de cambios donde las recompensas resaltarán a los trabajadores mejor calificados y más efectivos, y donde se le da más relevancia a la educación de alta calidad.

Una de las pruebas que dan cuenta del estado de la educación en países de América Latina es la prueba PISA 2016 que ubica a Chile en el primer lugar de Latinoamérica en el caso peruano se tiene también la prueba ECE 2016 (Minedu, 2017), donde solo el 11,5% de los estudiantes del nivel secundaria alcanzan el nivel satisfactorio en matemática y el 14,3% en lectura. En ambas pruebas más del 57% de los estudiantes se encuentra en inicio o previo al inicio de aprendizaje.

El trabajo en equipo se convierte en una herramienta estratégica esencial que en primer lugar permite a las organizaciones reducir el impacto de los cambios y en segundo lugar es un resorte que impulsa a las organizaciones a estabilizarse y continuar con su crecimiento y desarrollo.

¿Qué es trabajar en equipo? Como seres humanos sociables, nos encontramos constantemente relacionándonos con aquellas personas que forman parte de nuestro entorno; familiar, amical y laboral. En el presente trabajo de investigación abordaremos las relaciones interpersonales desarrolladas en el centro de trabajo, a este tipo de interrelaciones se le conoce como el trabajo en equipo; que es la colaboración planificada,

organizada y sectorizada de cada uno de sus miembros, en la consecución de un objetivo común.

Trabajar en equipo demanda compromiso, complementariedad, confianza, coordinación y comunicación efectiva; cada integrante de un equipo de trabajo debe aportar lo mejor de sí. El éxito del trabajo en equipo radica, que, siendo un grupo heterogéneo, en donde cada individuo conserva su personalidad y tienen diferentes habilidades, dejan a un lado los intereses personales y se enfocan en el interés organizacional que demanda de ellos, todos se identifican con la Misión y Visión, consiguiendo los objetivos estratégicos, que hacen que la organización permanezca en el mercado.

No podemos hablar de trabajo en equipo, cuando sus integrantes hacen uso de sus actitudes y aptitudes de manera aislada; es decir, se trabaja de manera aislada en compañía, se antepone los intereses personales a los organizacionales, no están alineados con la Misión y Visión de la organización, y como consecuencia no se tengan en claro el horizonte y rumbo de la organización

La sociedad cambia el sistema educativo debe cambiar y estar alerta a las nuevas exigencias de la sociedad que nacen de sus necesidades. La sociedad necesita profesionales que estén debidamente formados, desde el nivel básico (pre-escolar, escolar primaria y secundaria, superior técnica y superior universitaria) de tal manera que estén óptimamente capacitados para enfrentar y resolver los problemas que son álgidos en la sociedad.

La realidad educacional de América Latina, tampoco dista sustancialmente de las características psicológicas, socioemocionales y pedagógicas que presentan los estudiantes, de modo que, aquí también la calidad de aprendizaje que el estudiante puede alcanzar, está supeditada a una serie de factores como el proceso alimenticio, las interacciones sociales y familiares, e inclusive la misma transmisión genética; a todo ello se suma la necesidad de garantizar en las instituciones educativas una administración educativa de calidad; que con un buen desempeño profesional del docente, es posible compensar las limitaciones y las desventajas que puede obstaculizar el normal aprendizaje.

Perales y Sanchez (2002) afirman que hoy en día el papel de los formadores no es exclusivamente transmitir Información que tendrán una vigencia limitada y estarán

siempre accesibles, sino ayudar a los estudiantes a desarrollar su capacidad de pensamiento y reflexión de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas.

En el contexto nacional, es decir, en el Perú, habiéndose asumido el papel preponderante del maestro en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, se ha emprendido toda una política de reforma educativa, promulgando como parte de ello la Ley N°. 29944, Ley de la Reforma Magisterial, que tiene su esencia en el principio de la meritocracia, es decir, se quiere incrementar el nivel de desempeño laboral del docente y directivos en base a la aplicación de una serie de instrumentos; lo cual y tal como se demuestra en los resultados últimos alcanzados por los estudiantes en las evaluaciones censal, si bien es cierto, que se ha experimentado mejoras mínimas, sin embargo, aún no se ha podido marcar diferencia sustancial en la mejora de los problemas de bajo nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas, científicas y matemáticas, las cuales sin duda vienen a ser las herramientas básicas para todo tipo de aprendizaje. Todo ello, se atribuye ahora a la necesidad de que los directivos de las instituciones educativas asuman el rol de liderazgo, innovando permanentemente el rol tradicional de ser meros administradores.

En tal sentido, cuando se ha efectuado la identificación de las causas y factores asociados a la problemática expuesta, se ha determinado que en muchas instituciones educativas el proceso administrativo que orientan los directivos no son del todo apropiado para optimizar el nivel de desempeño del docente, toda vez que la gestión de faltas e inasistencias son poco justas y legales, la entrega de materiales educativos son inoportunas, los procesos de interacción y comunicación entre directivos–docentes escasamente se basan en el diálogo, por lo mismo posiblemente algunos docentes, siguen orientando su práctica pedagógica meramente a la asimilación de los contenidos subordinando en todo momento el desarrollo de las capacidades y valores que permiten actuar al estudiante de manera competente, lo cual supone saber pensar – querer y actuar, de igual forma, es posible admitir, que muy pocos docentes demuestran el interés y el énfasis en la conducción pedagógica en base a trabajo en equipo.

Delors (1996), en ese sentido, sostiene que existen muchas habilidades y contenidos que tienen que ser aprendidos a través de la discusión y resolución de problemas a nivel grupal, es decir, a través de una verdadera interrelación, pero que, si no se promueve la

aplicación de este método, no se desarrollarán oportunamente las habilidades sociales y comunicativas que necesitan para participar en la convivencia social.

En la Institución Educativa de Pampa, del Distrito de Eleazar Guzmán Barrón, se detectaron dificultades en el desempeño laboral no solo de los docentes, sino también de todos los administrativos, trayendo consigo el desinterés y desaprovechamiento de la jornada laboral, por mecanismos de control poco acertados, lo cual está relacionado con ciertas situaciones entre las que se destacan: escasa comunicación entre los directivos versus docentes, ausentismo laboral muy marcado, poca motivación por las tareas de los docentes; estrategias autoritarias de control de los directivos hacia los docentes, descuentos del sueldo del docente por las inasistencias al trabajo; más aún, a pesar que existe un procedimiento para la evaluación del desempeño que permite reconocer el nivel de desempeño real; sin embargo, no se ha aplicado estrategias pertinentes para superar dichas limitaciones.

Díaz (2009) sostiene que el desempeño docente incluye la práctica pedagógica y la dedicación que muestra para cumplir los objetivos de la Institución Educativa a través de la coordinación y la participación colegiada. En mérito a lo descrito se planteó como propósito del presente estudio relacionar las capacidades para trabajar en equipo con el desempeño del docente en el aula.

Por las consideraciones expuestas, bajo la concepción de los investigadores, urge la necesidad que en la institución educativa se promueva el trabajo en equipo, en donde se pueda percibir y evidenciar la planificación, la organización y ejecución de las actividades donde estén involucrados los docentes y administrativos y porque no también estén considerados los padres de familia. Cada integrante desempeñando el rol que lo compete y lo hace competitivo.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1 Formulación del problema general

¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos

- ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la diversificación curricular aplicada por los docentes, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?

- ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la planificación docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?

- ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la evaluación docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la diversificación curricular aplicada por los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

- Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

- Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

1.4 Justificación y viabilidad

1.4.1 Justificación

La investigación se justifica porque el trabajo en equipo constituye una herramienta estratégica que las instituciones educativas deben tener en cuenta para repotenciar sus fortalezas y disminuir la brecha de debilidades y aprovechar las oportunidades, ya que son los docentes y administrativos los que se deben involucrar y comprometer en la consecución de los objetivos. El trabajo en equipo se expone como un modelo de gestión que ha tenido una evolución y adaptación rápida en muchos sectores económicos y que

tiene un enfoque eficiente en organizaciones de servicios, y su eficacia en mejoras de ahorro, que plantea soluciones innovadoras a los problemas de servicio.

El presente estudio se justifica ya que, se constituye como la base de futuras investigaciones o implementación de metodologías de trabajo que aporten en la maximización y el desarrollo de las potencialidades, talentos, conocimiento, experiencia y en fin la sabiduría de todos los docentes en aras de alcanzar aprendizajes óptimos de los estudiantes. En efecto, procura validar el principio de la cooperación social para la mejora del desempeño docente. En el marco de la educación peruana, una I.E. para convertirse en un actor principal, debe generar entornos que conduzcan a elevar su competitividad que le permitan identificar oportunidades para implementar enfoques de gestión que aborden diferentes metodologías y/o técnicas, los cuales al ser implementadas mediante un proceso sistemático les permita obtener mejoras significativas; en tal sentido, los resultados permitirán a demás, plantear y ejecutar acciones pedagógicas, administrativas, institucionales y de proyección, orientadas a elevar los niveles de convivencia escolar armónica, teniendo marco medular de acción a la metodología de trabajo en equipo .

Así mismo, esta investigación aporta información que servirá de material de reflexión, donde los docentes tendrán la oportunidad de analizar el perfil profesional que tienen y en consecuencia mejorar su intervención ante los conflictos en el aula, haciendo que el aprendiz cuente con condiciones actitudinales favorables para su aprendizaje.

1.4.2 Viabilidad

Esta investigación es viable, por la disposición de tiempo, recursos financieros y accesibilidad a la información que se tiene en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra; en donde se nos ha dado la facilidad de realizar la investigación y aplicar los instrumentos, no se tienen impedimentos.

1.4.3 Presuposición filosófica

Génesis 2:18, “Y dijo Dios: No es bueno que el hombre este solo; le haré ayuda idónea para él”. Dios desde la creación concibió al hombre como un ser social, que para poder lograr sus objetivos tendría que estar unido en un solo esfuerzo y compromiso con su pareja, dos seres que físicamente, psicológicamente y emocionalmente diferentes deberían ser uno solo, con un interés común. El equipo que Dios había formado debería de estar siempre unido, no deberían de separarse porque cuando lo hicieren estarían

debilitados; con hondo pesar finalmente eso sucedió el equipo se debilito y cayó, el equipo se fortalece en la unión en un clima grato que sus integrantes propician.

Eclesiastés 4:9-10, “Más valen dos que uno solo, pues tienen mejor remuneración por su trabajo. Porque si uno de ellos cae, el otro levantará a su compañero; pero ¡ay del que cae cuando no hay otro que lo levante!”. Dios es el que inspira a los hombres a trabajar en equipo, sabiendo que en la unión y cooperación esta la fortaleza para conseguir los logros, y en cada logro que se consigue se escala un peldaño hacia el éxito. El trabajo que Dios requiere de equipo, es que sea comprometido de ayuda mutua, idónea y pertinente que eleve a todos sus integrantes, no habrá intereses personales, el egoísmo, se dejará a un lado, el *yo*, será remplazado por el *nosotros*, los intereses serán comunes, en todas las organizaciones que han establecido sus planes estratégicos con una misión y visión establecida, no queda espacio para el trabajo individual, no hay un solo colaborador que dependa de sí mismo para cumplir con sus actividades asignadas, siempre va a depender de otros, como también otros dependerán del trabajo que reporte.

Jesús mismo cuando vino a esta a cumplir su misión de: buscar y salvar lo que se había perdido, no lo hizo solo, Él pudo haberlo hecho solo, claro que sí, porque era Dios y hombre a la vez, pero, no lo hizo, Él buscó, encontró y formó su equipo de trabajo, sus discípulos, a quienes enseñó a través del ejemplo la misión que deberían cumplir. Este equipo de doce integrantes más su líder, debería estar comprometido con su nueva responsabilidad, (Lucas 5:28) Y dejándolo todo siguieron a Jesús, ahora serían pescadores de hombres. Doce personas, doce mentes, doce mundos totalmente diferentes y cada uno asimilaba según su carácter tales enseñanzas, Jesús también encontró la más férrea y triste oposición a su misión en su grupo, Judas, y fuera de su grupo, su pueblo que no lo conoció. Entonces, cada vez que incentivamos y promovemos el trabajo en equipo sencillamente estamos practicando las enseñanzas dadas por Dios y ejecutadas por los hombres.

El trabajo debe ser bien hecho, con agrado y con gozo, de tal manera que los beneficiarios estén satisfechos con el desempeño realizado, en donde al final se pueda decir tarea cumplida y bien hecha.

Colosenses 3:23 “Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres” este pasaje bíblico consideramos que es el principio del buen trabajo, es donde el desempeño desarrollado por el colaborador es óptimo, y trae la satisfacción bilateral.

Dios pedirá cuentas del trabajo, de la labor que se nos encomendó que hiciéramos, es por eso que el trabajo debe ser bien hecho, con diligencia, con amor, para que sea bien recompensado por Dios

Mateo 25:21. “Y su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor” Dios encarga de manera especial a los docentes que tengan un desempeño de acorde a la enseñanza y ejemplo dado por el gran Maestro, Jesús. Ellos tienen la responsabilidad de continuar con la formación de las mentes de los niños y los jóvenes.

Maestros, ¡qué oportunidad tenéis! ¡Qué privilegio está a vuestro alcance al moldear la mente y el carácter de los jóvenes que están a vuestro cargo! ¡Qué gozo será para vosotros encontrarlos en derredor del gran trono blanco, y saber que habéis hecho lo que podíais para prepararlos para la inmortalidad! Si vuestra obra resiste la prueba del gran día, como la música más dulce en vuestros oídos sonará la bendición del Maestro (Elena G White. La educación. P.43)

La noble labor de los docentes, no solo es importante, relevante, sino que apunta a ser trascendente, es decir, no solo trata de la mera transmisión de conocimientos, sino que, su labor va más allá de formar mentes con conocimientos actualizados usando las mejores tecnologías, sino que prepara al individuo para la eternidad.

Prepararse para esta vida para ser buenos profesionales y para la eternidad como candidatos para el cielo.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Para Consuelo (2012), el propósito de la investigación es establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria Maracaibo, Venezuela. Por su naturaleza, la metodología empleada es de campo–descriptiva, correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño no experimental – transversal, cuya población estuvo conformada por 7 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas Simón Bolívar y Ovelio Araujo. Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario con (39) ítems, constituido por cuatro alternativas de respuestas, siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1), mediante la escala tipo Lickert. Para la validez, se solicitó la evaluación de 5 expertos en la materia, se aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach resultando el valor de 0.90, para ambos instrumentos, considerado altamente confiable.

Los resultados, fueron confrontados a partir de las dimensiones e indicadores estudiados. Concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusiones, que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa Se hace las recomendaciones pertinentes al estudio.

Rueda (2008) sintetiza las características más sobresalientes de la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de la Ciudad de México. Predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios; ésta supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deben facilitar la participación de especialistas y el desarrollo de programas de formación profesional ad

hoc. Aún son pocos los esfuerzos de evaluación vinculados con acciones institucionales de apoyo a los académicos para mejorar su labor como docentes. En este estudio se proponen algunas acciones para mejorar los procesos de evaluación vigentes.

Lo resaltante de las conclusiones de este estudio, es la relevancia de la evaluación docente con fines de reclutar a un personal idóneo para que pueda recibir la responsabilidad de estar en aula frente a los jóvenes y se necesita que sea técnico, que tenga buen desempeño en el aula, comprometido con la investigación, la tutoría y la asesoría. Del mismo modo, la evaluación docente es pilar fundamental para una categorización, ascenso y homologación de sueldos.

Quiñonez & Peralta (2016) dicen que el objetivo de esta investigación es determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016 Ecuador. Este trabajo de investigación está desarrollado bajo un alcance descriptivo, de diseño no experimental y correlacional. La población de estudio fue de 157 docentes de los colegios y escuelas adventistas. Se aplicó un instrumento para medir el clima organizacional y desempeño laboral, el cual consta de 55 ítems. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el Alfa de Crombach, obteniéndose un coeficiente de 0.918 para la variable clima organizacional, y 0.952 para el desempeño laboral. Como resultados se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, según el nivel Rho de Spearman 0,019*; lo que significa que, si el clima organizacional se incrementa, mejorará el desempeño laboral en los docentes.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ángeles & Benites (2017) en su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo, sede Huaraz.

De acuerdo con la orientación de esta investigación, fue aplicativa y correlacional. La investigación fue de tipo no experimental y transaccional. La población estuvo representada por los 40 trabajadores de la universidad citada cuyas respuestas fueron registradas por sus jefes superiores.

Se concluye que el trabajo en equipo del personal administrativo de esta universidad tiene una correlación significativa con el desempeño laboral expresado en la interacción,

colaboración, experiencia, manejo de información y coordinación de actividades. Se observa a la coordinación como una práctica nula en un 57.5%; se califican como prácticas de “casi nunca” a la colaboración, las experiencias, el manejo de información, el comportamiento del líder y la confianza. Finalmente, el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la UCV, sede Huaraz, es calificado como “casi bajo” (45%).

Robles (2017), en su trabajo, tuvo el objetivo de identificar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral, aplicado a una muestra de 800 colaboradores de la Clínica San Gabriel, del distrito San miguel, Lima. Utilizó como instrumento un cuestionario que elaboró y validó, consta de 20 ítems, con un margen de error del 1% y un nivel de confiabilidad del 99%, el instrumento se aplicó en diferentes áreas de la institución, siendo esta de forma anónima y así se consiguió mayor predisposición de los colaboradores. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la fiabilidad se calculó mediante la prueba de alfa de Cronbach en el programa SPSS, obteniendo una fiabilidad de 0.993 (muy alta). Una vez que se trasladaron los datos al programa SPSS y fueron procesados, se obtuvo como resultado que el trabajo en equipo y el desempeño laboral tienen una relación significativa en la Clínica San Gabriel.

Hidalgo & Huerta (2014), en su trabajo de investigación, cuyo objetivo fue determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente. En consecuencia, el estudio se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Es una investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, transversal correlacional. Se realizó en una población de 32 docentes de tres instituciones educativas en sus tres niveles; la muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 30 ítems (15 por variable), validado mediante juicio de expertos con una calificación promedio de 83%; su confiabilidad se demostró con el coeficiente de consistencia interna alfa ($\alpha = .894$).

Los resultados demostraron que entre el clima institucional y el desempeño docente existe una correlación baja ($r = .398^*$), pero significativa .024 ($*p < .05$).

Estela & Puyo (2017) tienen como objetivo determinar si existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017. Asimismo,

podemos apreciar que el tipo de investigación fue de diseño no experimental, con corte transversal y tipo correlacional desarrollado en una muestra de 92 colaboradores del área administrativa de las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, concluyen que Respecto al objetivo general planteado, tiene una correlación baja pero muy significativa ($r = .403^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, es decir, a mayor clima organizacional mayor será el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto.

Bruno (2017) tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015. El tipo de investigación fue básica o fundamental de naturaleza cuantitativa, carácter correlacional y alcance transversal, el diseño fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 132 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables y se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos. Luego del análisis e interpretación de resultados de la contrastación con correlación de Rho de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos del 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = .456$, y un nivel de significancia igual a 0,000.

2.2 Marco histórico

2.2.1 Teorías de trabajo en equipo

Dentro de una organización de trabajo, las personas son reclutadas, convocadas y reunidas; para que, inmediatamente sean distribuidas y asignadas a ciertos grupos de trabajo, desde donde podrán cumplir con las tareas encomendadas. Los colaboradores ocupan posiciones laborales concretas y definidas intencionalmente, como parte de los diferentes grupos, a partir de los que se configura un entramado social, que atribuye distintos requisitos de papeles o roles a las personas.

2.2.2 Teoría de los roles.

Aritzeta & Ayestarán (2003) nos brindan, un concepto de rol o papel, definiéndolo como un conjunto de patrones de comportamiento esperados y atribuido a alguien, que ocupa

una posición determinada en una unidad social, aludiendo este mismo concepto a (Linton, 1945; Yinder, 1965). Esta posición o puesto específico, define a su vez las responsabilidades del individuo a favor del grupo. El concepto de rol se basa en una “expectativa”, de comportamiento del individuo. Desde la perspectiva psicosocial esta expectativa, ha sido analizada como un constructo cognitivo que prescribe, anticipa y predice el comportamiento en su accionar y compromiso en el contexto del grupo.

Katz & Khna (1978, en Ros Guasch, 2006) este modelo de construcción del rol, destaca dos etapas cognoscitivas y perceptivas entre los dos actores: por una parte la organización y/o el propio grupo, que es quien crea las expectativas, y el individuo que las percibe, para responder con una conducta o comportamiento real. En una primera etapa estos roles son determinados por la organización, es ella la que prescribe sus pautas y las modalidades para su desempeño. Sin olvidar que la Organización es un entramado de roles, por cuyo motivo, son realmente las personas quienes adjudican los roles a otras personas.

Aritzeta & Ayestarán (2003) comentan que el aludido modelo de Katz y Khan (1978), es coincidente respecto del proceso inicial de adquisición de roles, donde los sujetos adoptan los roles definidos previamente por la organización, y paulatinamente se van integrado a los modelos de elaboración de roles laborales, los cuales otorgan un papel activo a las personas en la definición y desarrollo de sus roles. Desde esta última perspectiva se plantea que los trabajadores cuentan con cierta flexibilidad para modificar o adaptarse a ciertas conductas preestablecidas, formando su rol laboral a partir de las características personales.

Además, debemos tener en cuenta que los modos en que una organización adjudica sus roles son diferentes de los que se presentan en la espontaneidad de una dinámica de grupo. Si bien, la asignación de los roles en el equipo, es finalmente un proceso de negociación entre cada miembro del grupo y el resto del equipo. Razón por la cual, una persona no puede asumir un rol sin el reconocimiento del equipo porque, es este reconocimiento, es el que, en definitiva, da al individuo la satisfacción de ser útil en el equipo para unas determinadas funciones.

2.2.3 Desempeño docente.

Sin lugar a dudas, cada punto de vista que los diferentes investigadores han aportado, han coincidido en sus respectivas teorías; la unión o coincidencia de algunos permiten

esclarecer la dinámica de cómo es el desempeño del docente en el aula. Desde esta perspectiva se considera beneficioso que los docentes comprendiesen la utilidad didáctica de los aportes de las diferentes teorías, por tanto, cabe señalar que las estrategias de aprendizaje como por ejemplo, los mapas conceptuales, resúmenes y/o esquemas se hallan dentro del ámbito de la significatividad, puesto que cada una de las estrategias implican jerarquización de la información, relaciones entre los conceptos, visualización de todo el material, etc.

2.2.3.1 La teoría de Ausubel, aprendizaje significativo.

Rodríguez (2008) argumenta que la teoría de Ausubel, es una teoría psicológica del aprendizaje en aula. Ausubel (1983), pretende dar cuenta de los mecanismos por los que se lleva a cabo la adquisición y la retención de los grandes cuerpos de significado que se manejan en la escuela. Pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los alumnos aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje, en las condiciones que se requieren para que este aprendizaje se produzca, en sus resultados y en su evaluación. Aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al alumnado Ausubel (1983), señala que la labor del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito. El mismo autor señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula.

Por otro lado, Pozo (1989) considera la Teoría del Aprendizaje Significativo como una teoría cognitiva de reestructuración; para él, se trata de una teoría psicológica que se construye desde un enfoque organicista del individuo y que se centra en el aprendizaje generado en un contexto escolar. Es una teoría que «se ocupa específicamente de los procesos de aprendizaje/enseñanza de los conceptos científicos a partir de los conceptos previamente formados por el niño en su vida cotidiana. Ausubel desarrolla una teoría sobre la interiorización o asimilación, a través de la instrucción» (op. cit., págs. 209-210),

opinión que refuerza la consideración de teoría psicológica cognitiva del aprendizaje que tiene la construcción ausubeliana. Se trata de una teoría constructivista, ya que es el propio individuo-organismo el que genera y construye su aprendizaje. Según Pozo (op. cit., pág. 210), «Ausubel pone el acento de su teoría en la organización del conocimiento en estructuras y en las reestructuraciones que se producen debido a la interacción entre esas estructuras presentes en el sujeto y la nueva información». El origen de la Teoría del Aprendizaje Significativo está en el interés que tiene Ausubel por conocer y explicar las condiciones y propiedades del aprendizaje, que se pueden relacionar con formas efectivas y eficaces de provocar de manera deliberada cambios cognitivos estables, susceptibles de dotar de significado individual y social (Ausubel, 1976). Por eso aborda problemas tales como: a) Descubrir la naturaleza de aquellos aspectos del proceso de aprendizaje que afecten, en el alumno, la adquisición y retención a largo plazo de cuerpos organizados de conocimiento; b) el amplio desarrollo de las capacidades para aprender y resolver problemas; c) averiguar qué características cognoscitivas y de personalidad del alumno, y qué aspectos interpersonales y sociales del ambiente de aprendizaje, afectan los resultados de aprender una determinada materia de estudio, la motivación para aprender y las maneras características de asimilar el material, y d) determinar las maneras adecuadas y de eficiencia máxima de organizar y presentar materiales de estudio y de motivar y dirigir deliberadamente el aprendizaje hacia metas concretas. (Op. cit., pág. 23)

La Teoría del Aprendizaje Significativo en la perspectiva de la Psicología Cognitiva 9 1. La Teoría del Aprendizaje Significativo 10 Dado que lo que quiere conseguir es que los aprendizajes que se producen en la escuela sean significativos, Ausubel entiende que una teoría del aprendizaje escolar que sea realista y científicamente viable debe ocuparse del carácter complejo y significativo que tiene el aprendizaje verbal y simbólico. Así mismo, y con objeto de lograr esa significatividad, debe prestar atención a todos y cada uno de los elementos y factores que le afectan, que pueden ser manipulados para tal fin. Por lo tanto, su ámbito de aplicación es el aprendizaje y la enseñanza de cualquier cuerpo organizado de conocimiento, lo que constituye las diferentes disciplinas científicas que configuran el currículum escolar.

2.2.3.2 Teoría socio cultural de Vigotsky.

Fow (2012) expone que la teoría de Vigotsky (1978) ahora cambia de perspectiva y otorga al docente un rol vital y esencial, dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje, al considerarlo facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea capaz de construir aprendizajes más estructurados. Hoy, el protagonista del proceso de enseñanza – aprendizaje es el estudiante, ya que él será quien construya e interiorice su propio conocimiento. En muchas investigaciones, se concluye que los aprendizajes realizados en equipo son más eficientes que los aprendizajes individuales, de lo que se desprende, sin mayor análisis, que el aprendizaje del niño está íntimamente ligado, cual cordón umbilical, al contexto social en el cual fluctúa. Según Vigotsky el desarrollo es un proceso social que se origina desde el primer momento en que el sujeto abre sus ojos al mundo, y recibe la asistencia de otros individuos más competentes en cuanto al manejo de capacidades y habilidades que existe en el espacio socio cultural en que se desenvuelve. Es decir, el desarrollo es el producto que se origina de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras de la cultura. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades. De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento: Enseñar a pensar; es decir, desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento. Enseñar sobre el pensar; es decir, estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos.

2.2.3.3 Teoría “x” “y” de Douglas Mc Gregor.

Mcgregor (1986) define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se asuma del hombre, así pues a través de la teoría “X” e “Y” se señala la existencia de dos estilos de dirección:

Teoría X: Aquí el trabajador se esfuerza por conseguir los objetivos de la empresa solo cuando son coaccionados, amenazados con sanciones y sobre cuando recae sobre ellos un control permanente, son escasamente positivos al trabajo, consideran al trabajo una carga que tratan de evitarla siempre que le sea posible, es decir la consideran

una aversión, no les gusta asumir responsabilidades, prefieren ser dirigidos. Su única motivación es el dinero y que todo lo hacen exclusivamente por él.

Teoría Y: La mayoría de las personas posee un alto grado de creatividad e

imaginación que permite planear soluciones a los problemas de la organización, al individuo no le disgusta el trabajo en sí; por el contrario su esfuerzo mental y físico en el desarrollo de sus actividades laborales, lo disfruta tanto como si estuviese participando en un acto recreativo, consiguen los objetivos propuestos sin necesidad de verse amenazados o sujeto a tratos autoritarios y sancionadores, los trabajadores asumen los objetivos, de la empresa como suyos se comprometen en la realización de los objetivos de la institución, siendo la mejor recompensa la satisfacción de su ego.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Definiciones de trabajo en equipo.

a) Aspectos conceptuales de trabajo en equipo

Para Torres (2011, en Nivin, 2017), el trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados.

El trabajo en equipo acarrea una interdependencia activa y dinámica entre los integrantes de un grupo que comparten, comprometen, responsabilizan y asumen una misión. En el trabajo en equipo, a pesar de que sus integrantes son diferentes en su carácter y su manera de actuar, se valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo jerarquizan los logros individuales, de tal manera que palidecen el sentido y la filosofía del trabajo en equipo.

Según De la Cruz (2014), el trabajo en equipo consiste en agrupar a personas en torno a una actividad específica de manera que lo puedan desarrollar de manera coordinada y de forma conjunta; el trabajo en equipo no trata el desempeño sus componentes de manera individual, el resultado obtenido se mediante la suma de esfuerzos de sus componentes. Para ello, es necesario que los miembros del equipo estén especializados en las áreas que son involucradas para la realización del trabajo, y cada uno de ellos cumpla a cabalidad con la responsabilidad que se le ha delegado. Es por eso,

que en la actualidad la mayoría de las organizaciones tienen en cuenta, que es necesario el trabajo de equipo para mejorar algunas condiciones o procesos básicos que están interfiriendo en el logro de las metas organizacionales.

Según Borrell (2004, en Toro 2015), el beneficio de trabajar en equipo no solo es para la organización sino para el equipo en sí; los resultados óptimos obtenidos, permitirá a la organización avanzar en pos de sus metas estratégicas; en cuanto al beneficio del grupo se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado. Un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas y la oferta de los productos y servicios que ofrece y sobre una base subjetiva de la interdependencia y confianza entre sus miembros. Las organizaciones deben tener presente que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final “económico” de su actividad, sino también por nivel de cohesión y por la capacidad de enfrentar las diversas circunstancias y de encontrar una solución a los problemas que se enfrenta el equipo.

Está altamente comprobado que el trabajo en equipo genera grandes virtudes y ventajas para el desarrollo de las organizaciones, toda vez que un esfuerzo aislado y desconectado no conduce a alcanzar el objetivo y la meta común planteada.

Por esta razón, es común afirmar que en las empresas "se trabaja en equipo", pero la realidad dista mucho de coincidir con esta afirmación. Es cierto que por necesidad y naturaleza de la acción empresarial se da una interacción humana.

No existen fórmulas exclusivas para desarrollar trabajos con las personas, ni tampoco existe solución única frente a los problemas de una organización; pero lo que se puede procurar es elevar la calidad de las relaciones humanas dentro de un contexto laboral

En consecuencia, según Koontz y Weihrich (2001), el equipo de trabajo es un grupo pequeño de colaboración que mantiene contacto regular y que realiza una acción coordinada. Cuando los miembros conocen sus objetivos, cuando contribuyen de manera responsable y entusiasta a la realización de las tareas y se apoyan mutuamente, decimos que están realizando un trabajo en equipo. Los factores que contribuyen al desarrollo de este tipo de actividad: un ambiente propicio, adecuación entre las habilidades y las exigencias de los papeles, metas de orden superior y premios al equipo.

b) Características de los trabajos en equipo.

Según Mejía (2014) una adecuación conformación y constitución del trabajo en equipo, quedan caracterizados por evidenciar:

Ambiente propicio. Según Rodríguez (2011), es una de las características de los trabajos en equipo, ya que hay mayor número de probabilidades de que se logre el trabajo en equipo cuando la dirección crea un buen ambiente de trabajo que los apoye. Este tipo de medidas contribuye a mejorar la cooperación, la confianza, y la compatibilidad, de modo que los supervisores necesitan desarrollar una cultura organizacional que cree estas condiciones.

Habilidades y claridad de roles. Los miembros del equipo deben estar bien calificados para realizar su trabajo y tener deseo de cooperar. Además, solo pueden trabajar juntos como equipo, después que todos los integrantes conocen los papeles de los otros con quienes interactúan. Cuando existe este entendimiento de inmediato comienzan a actuar como un equipo basado en las exigencias de la situación, sin esperar que alguien dé una orden. Es decir, los miembros del equipo responden voluntariamente a los requisitos del trabajo y llevan a cabo cuanto se necesita para alcanzar las metas del equipo y sobre todo las necesidades que de la organización.

Metas de orden superior. Una de las principales responsabilidades de los gerentes consiste en tratar de que los miembros del equipo no pierdan de vista su trabajo global. Pero en ocasiones las mismas políticas de la empresa, los procedimientos de mantenimientos de registros y sistemas de premios llegan a fragmentar los esfuerzos individuales y desalientan el trabajo en equipo.

Premios del equipo. Otro elemento capaz de estimular el trabajo en equipo es la presencia de premios del equipo. Puede tratarse de algún premio financiero o bien solo de algún reconocimiento. Entre los premios otorgados a un equipo innovador por su comportamiento responsable podríamos mencionar la autoridad para seleccionar a nuevos integrantes del grupo, hacer recomendaciones respecto a seleccionar a un nuevo supervisor o bien proponer la disciplina que se impondrá a los miembros del equipo.

c) Componentes esenciales del trabajo en equipo

“Juntos triunfaremos, divididos fracasaremos”. (Consigna de la Revolución de los Estados Unidos de América).

Según Johnson y Johnson (2002), para entender la cooperación hay que comprender bien los cinco componentes esenciales que hacen que ésta funcione. Los educadores deben saber cómo planificar e implementar las actividades de aprendizaje cooperativo formal, las de aprendizaje cooperativo informal, los grupos cooperativos de base y las guías o estructuras de aprendizaje cooperativo para actividades repetidas o rutinas del aula. Una vez que uno ha planificado, estructurado e implementado cientos de actividades de aprendizaje cooperativo, alcanzará un nivel de uso habitual que le permitirá integrar las diversas formas de aprendizaje cooperativo. Para alcanzar este nivel es necesario que los estudiantes aprendan habilidades cooperativas, lo cual incluye aprender a manejar los conflictos. La práctica del aprendizaje cooperativo debe tener lugar, además, en un contexto de organización que será, idealmente, la escuela cooperativa.

Evidentemente, el aprendizaje cooperativo no consiste en un mero ordenamiento de asientos. Colocar a los estudiantes en grupos y decirles cómo trabajar juntos no da como resultado la realización de esfuerzos cooperativos. Por el contrario, el hecho de sentarse en grupos puede provocar competencia cuerpo a cuerpo o esfuerzos individualistas por hablar. Estructurar las actividades de modo tal que los alumnos trabajen de manera realmente cooperativa exige una comprensión de los componentes que hacen que esta cooperación funcione. El dominio de los componentes esenciales de la cooperación permite a los docentes:

Tomar las actividades, los programas y los cursos existentes y estructurarlos cooperativamente; adaptar las actividades de aprendizaje cooperativo a las diferentes necesidades educativas, circunstancias, programas, materias y estudiantes; y diagnosticar los problemas que pueden tener algunos estudiantes al trabajar juntos e intervenir para incrementar la eficacia de los grupos de aprendizaje.

Para que la cooperación funcione bien, los docentes deben estructurar explícitamente cinco componentes esenciales en cada actividad:

El primer componente es el más importante: la interdependencia positiva. Ésta se estructura exitosamente cuando los integrantes del grupo sienten que están vinculados con los demás de modo tal que uno solo no podrá alcanzar el éxito si todos los demás no lo alcanzan.

Los estudiantes deben comprender que los esfuerzos de cada miembro del grupo no sólo benefician al individuo, sino también a todos los otros integrantes. El interés creado en los estudiantes por el logro de los demás da como resultado el hecho de que compartan recursos, se ayuden entre sí para aprender, se proporcionen apoyo mutuo y celebren los éxitos conjuntos. La interdependencia positiva es el corazón del aprendizaje cooperativo.

El segundo componente del trabajo en equipo es la interacción promotora, preferentemente cara a cara. Una vez que los estudiantes establecen la interdependencia positiva, necesitan aumentar las oportunidades para poder favorecer el éxito de los demás ayudándolos, apoyándolos, alentándolos y elogiándolos en sus esfuerzos de aprendizaje. Hay actividades cognitivas y dinámicas interpersonales que sólo se dan cuando los estudiantes se involucran en el estímulo del aprendizaje de los demás. La interacción promotora incluye la explicación oral de cómo resolver problemas, la discusión sobre la naturaleza de los conceptos que se están aprendiendo, la enseñanza de los propios conocimientos a los compañeros y la relación entre el aprendizaje presente y el pasado.

El tercer componente del trabajo en equipo es la responsabilidad individual. El objetivo de los grupos de aprendizaje cooperativo es lograr que cada integrante sea un individuo más fuerte. Los estudiantes aprenden juntos para poder desempeñarse mejor, luego, como individuos. La responsabilidad individual existe cuando se evalúa el desempeño de cada alumno individual y los resultados se devuelven al grupo y al individuo. La responsabilidad individual asegura que los integrantes del grupo sepan quién necesita más ayuda, apoyo y estímulo para completar la tarea, y sea consciente de que no puede depender exclusivamente del trabajo de los otros.

El cuarto componente del trabajo en equipo está constituido por las habilidades interpersonales y de los pequeños grupos. En los grupos de aprendizaje cooperativo, se exige a los alumnos que aprendan temas académicos (contenidos curriculares) así como habilidades interpersonales y de pequeños grupos, necesarias para funcionar como parte de un equipo (trabajo en equipo). Esto hace que el trabajo en equipo sea esencialmente más complejo que el aprendizaje competitivo o individualista. Poner a los individuos socialmente no preparados en un grupo y pedirles que cooperen no garantiza que puedan hacerlo bien. Habilidades tales como el liderazgo, la toma de decisiones, la construcción de confianza, la comunicación y el manejo de conflictos deben enseñarse con tanta

atención y cuidado como las habilidades académicas propiamente dichas. Hay muchos procedimientos y estrategias útiles para enseñar a los alumnos habilidades sociales.

El quinto componente del trabajo en equipo es el procesamiento grupal. Éste se da cuando los integrantes del grupo discuten cómo están alcanzando sus objetivos y cuán eficaces son sus relaciones de trabajo. Los grupos necesitan analizar qué acciones de sus miembros son útiles y cuáles son inútiles y deben tomar decisiones sobre las conductas que conviene mantener y las que es preciso cambiar.

La pericia real en el uso del aprendizaje cooperativo se alcanza cuando se aprende cómo estructurar los cinco componentes esenciales en las actividades educativas. Estos componentes esenciales, además, deben estructurarse cuidadosamente en todos los niveles de esfuerzos cooperativos: los grupos de aprendizaje, toda la clase, el equipo docente, la escuela y el distrito escolar.

2.3.2 Dimensiones del trabajo en equipo

Empowerment:

Alles (2005, p.122) define, Empowerment como: “Establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales”. Como hemos expresado anteriormente una de las características del equipo de trabajo, es su heterogeneidad; es necesario entonces, establecer los objetivos y las responsabilidades individuales y colectivas para el equipo. Combina adecuadamente situaciones, personas y tiempos, para integrarlos al equipo de trabajo; de tal manera que al final de la jornada se compartan las consecuencias de los resultados con todo los involucrados.

- **Dirección:** Alles (2005, p. 230) define Dirección de la siguiente manera: “Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Se relaciona con el trabajo en equipo y con el empowerment.”

- **Responsabilidad:** Alles (2005, p. 282) define la responsabilidad como: “Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primera.”

Convivencia o Desarrollo de relaciones

Alles (2005, p. 298) define Desarrollo de relaciones de la siguiente manera: “Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas. Comportamientos habituales en el contacto con los demás.”

- Contacto: (Alles, 2005, p. 170) define Contacto de relaciones como: “La capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara”. Alienta a todos los miembros del equipo para que puedan compartir información, de manera clara y pertinente. En un concepto más amplio, comunicarse incluye saber escuchar y hacer posible que los demás accedan fácilmente a la información que se posea.

- Comportamiento: Robbins & Judge (2009, p. 8) afirman lo siguiente: “El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.”

El estudio del comportamiento del individuo en la organizacional involucra una serie de conocimientos relacionados con la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones; el éxito dependerá del máximo de colaboración y con el mínimo de oposición.

Dinámica de grupos:

Andreola (1982, p. 20 en Robles, 2017) en su libro “Dinámica de grupo”, destaca lo siguiente: “Para desarrollar una buena dinámica de grupo es preciso, en primer lugar, deshacer una serie de mitos y prejuicios referidos al liderazgo. Luego se tratará de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos, así como las técnicas para descubrir líderes y, por último, las estrategias para descubrir líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo.”

- Liderazgo: (Alles, 2005, p. 114) define Liderazgo como: “La habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”. Ejercer el liderazgo se concibe como la habilidad para fijar objetivos en cada uno de los integrantes en el equipo de trabajo, con miras a conseguir las metas trazadas. El líder debe

establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades, comunicarlos y tener la energía para transmitirla a todos los involucrados.

•Estrategia: (Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel, 2003, p. 23) definen a la estrategia como un patrón de coherencia en la conducta a tiempo.

La estrategia es un proceso de concepción o formulación que lleva a cabo el directivo principal a partir de la evaluación de las condiciones internas y externas de la organización. Esta escuela propone un modelo de creación de estrategia que procura lograr la concordancia entre las capacidades internas y las posibilidades externas de la organización, conocido como modelo VFOA, cuyas siglas indican sus componentes; Virtudes y Flaquezas de la organización, y Amenazas y Oportunidades del entorno.

2.4 Desempeño docente

2.4.1 Definiciones de desempeño docente.

a) Aspectos conceptuales

Díaz & Fernandez (2017) nos dicen, que la palabra docente proviene del término latino “docens”, que a su vez se deriva de “docere” que significa enseñar. En el lenguaje cotidiano, común tal concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo. El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción teórica, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de enseñanza. Existen docentes en todos los niveles (inicial, primaria, secundaria, institutos, universidades), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. La misión del docente es contribuir al crecimiento y la formación integral de sus estudiantes, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática.

El profesor es considerado como el agente principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el sistema educativo y su misión es contribuir de manera eficaz, eficiente y efectiva en la formación integral de los estudiantes, es decir, en el aspecto cognitivo, emocional, espiritual y físico. Por la naturaleza de su función requiere contar con idoneidad profesional, solvencia moral y salud emocional y mental para ejercer influencia en cada uno de sus estudiantes que ansiosos esperan el raudal de experiencias dichas y hechas, por parte de sus docentes. El docente debe enseñar con palabra y ejemplo. En el

ejercicio de sus funciones, debe de tener una capacitación y actualización continua, de tal manera que pueda asegurar el logro de los aprendizajes planificados intencionalmente y que se encuentran establecidos en el currículo; reconoce las posibilidades de aprender de sus estudiantes, valora y respeta su diversidad, promueve el desarrollo de su talento y brinda una educación de calidad con un enfoque intercultural e inclusivo.

Blazquez (2007, en García & Segura 2014) nos dice que, el desempeño o práctica docente es la actividad áulica que el profesor desarrolla, y que incluye la interrelación con los alumnos, la planificación, la organización, ejecución y control de los métodos del proceso de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia. Para que un docente tenga un buen desempeño es preciso que reciban la motivación debida de parte de los órganos jerárquicos correspondientes.

Mertens (1996) indica que el desempeño laboral se define en su expresión más elemental como la relación entre insumo y producto. La mejora de esa relación, conllevaría teóricamente a mayores niveles de bienestar. Este axioma es cuestionable por múltiples razones. Sobre todo, porque las estadísticas nacionales o de organizaciones no consideran todos los insumos posibles. Especialmente omiten aquellos que no tienen precio, pero que sí tienen valor social, como por ejemplo la afectación del medio ambiente, el deterioro de las condiciones de trabajo, la fatiga física y mental de los trabajadores, el estrés, para mencionar algunos. Lo mismo se puede argumentar para los productos: que no necesariamente son todos socialmente útiles e incluso llegan a destruir activos sociales y naturales (medio ambiente, por ejemplo), con lo que el desempeño laboral puede resultar negativa para muchos países y organizaciones, si se tomaran en cuenta esas variables.

b) Áreas del desempeño docente

Según la ley de Reforma Magisterial, dada por el legislativo; ley No 29944 (2012), en su Art. 12, se reconoce cuatro áreas de desempeño laboral para los docentes: gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente, innovación e investigación.

La gestión pedagógica comprende las funciones de enseñanza en aula y actividades curriculares complementarias. La gestión institucional comprende el ejercicio de los profesores como Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación, director o subdirector. La formación docente comprende a los docentes que dan acompañamiento pedagógico, coordinador y/o especialista en programas de capacitación o actualización y especialización. La innovación e investigación comprende a profesores que diseñan,

implementan y evalúan proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.

Por lo que se encuentra tipificado en dicha Ley, el campo de acción del docente no solo se circunscribe al aula, sino que traspasa los límites de lo que anteriormente era el rol docente, ahora desempeña cargos administrativos y se capacita y gestiona y actúa como investigador e innovador.

c) Importancia del desempeño laboral

Según Business Solutions (2015) el único camino para que un servicio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su desempeño laboral. Y el instrumento fundamental que origina un mayor desempeño laboral es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios. Por ejemplo, el costo total a cubrir en una organización típica de manufactura, está compuesto aproximadamente por 15% de mano de obra directa, 40% gastos generales. Se debe comprender claramente que todos los aspectos de un servicio o industria como son, ventas, finanzas, producción o servicio, ingeniería, costos, mantenimiento y administración, son áreas fértiles para la aplicación de métodos, estudio de tiempos y sistemas adecuados de pago de salarios.

En general, dichos métodos son aplicables a cualquier tipo de servicio, ya sea servicios, gobierno etc. Siempre que hombres, materiales e instalaciones se conjugan para lograr un cierto objetivo, el desempeño laboral se puede mejorar mediante la aplicación inteligente de los principios de métodos, estudios de tiempos y sistema de pago de salarios

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (2010). Elevar el desempeño laboral significa encontrar mejores formas de emplear con más eficiencia la mano de obra, el capital físico y el capital humano que existen en la región. Una de las maneras estándar de medir los aumentos de eficiencia es calcular los incrementos del desempeño laboral total de los factores (PTF), es decir, la eficiencia con la que la economía transforma sus factores de servicio acumulados en productos. Cuando se declara un crecimiento de la PTF del 1%, esto equivale a decir que se obtuvo 1% más de producto a partir de los mismos recursos productivos. Esta es la medición preferida de desempeño laboral que se

adopta en este libro, pese a que es difícil de calcular porque requiere medir todos los insumos profesores en la producción o servicio, algo que no siempre es factible.

También se utilizan otras medidas parciales del desempeño laboral. Es importante distinguir entre la PTF y estos otros indicadores porque reflejan cosas diferentes. Por ejemplo, una medida del desempeño laboral que suele utilizarse es el producto por trabajador, que se calcula sobre la base del tamaño de la fuerza de trabajo. Esta medida no tiene en cuenta ni la educación ni el capital como factores del servicio y, por lo tanto, un aumento del servicio que se deba a un mayor nivel de educación promedio o a más capital físico se mediría como un crecimiento del desempeño laboral. El producto por trabajador, es el resultado de la acumulación de mayor capital físico y mayor capital humano como de aumentos puros de eficiencia. Como se señaló, uno de los resultados fundamentales que se presentan en este libro es que la brecha de crecimiento del producto interno bruto (PIB) de la región está más asociada a brechas de crecimiento de la eficiencia que a brechas de acumulación. En consecuencia, este estudio se centra en los factores que impulsan el nivel y el crecimiento de la eficiencia (medida como PTF) y no en los factores que determinan la acumulación de capital humano o físico

Carro y González (2014) afirman que toda organización ha de otorgar una atención especial al hecho de que su estrategia (la decisión de cómo quiere llegar a sus objetivos) sea eficaz, pues de ella dependerá su éxito, es decir, ha de tener una estrategia que pueda aplicarse eficientemente.

Quien no posea objetivos claros no podrá definir su estrategia y quien deja de definirla tendrá un rumbo poco eficaz. Hay directores generales que estiman que solo ellos han de tener en mente la estrategia, porque los demás no deben conocerla (alguno, si la conoce, se ira a la competencia...) Otros, en cambio, dedican varios meses para definirla mediante métodos participativos que permiten compartirla con el mayor número de directivos y mandos de la organización. A largo plazo, el compromiso que adquiere toda la compañía en estos casos suele ser de tal coherencia que la propia definición convierte a la estrategia en productiva, mejorando las probabilidades de la organización de alcanzar el éxito.

Por otra parte, la estructura de poder y responsabilidad se repartirá entonces con cierta lógica, pudiendo asignarse a cada persona el cargo que puede asumir y otorgándole

el poder de decisión que precise. El gerente sabe que solo tendrá que actuar por excepción (lo que equivale a ocuparse solo de lo importante y no lo de urgente o delo imprevisto), aplicando en su organización ese principio de subsidiaridad, que equivale a que haga cada cosa quien tenga suficiente capacidad y aptitudes para hacerla. Esa estrategia estará impregnada de visiones diversas que comparten una misma filosofía definida entre todos como relevante. No es fácil que una organización sea productiva si no tiene, para empezar, una estrategia clara, definida y compartida, una estructura concreta y un reparto de responsabilidades acorde con dicha estructura.

d) Las cualidades del docente

Según Molina (2005 en Díaz & Fernandez, 2017), todo educador debe observar cualidades que para que lo puedan habilitar como apto para ejercer la noble tarea de ser formador de los individuos a quienes se le confía. Tales cualidades mínimas son:

Cualidades personales:

Esto depende en gran parte de la constitución psicobiológica del individuo y el ambiente en que se ha desarrollado. El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas las partes de su cuerpo. La alegría y el buen humor son cualidades imprescindibles para el docente. El docente debe tener la capacidad de trabajar a la par de los niños, adolescentes y los jóvenes en tareas dentro y fuera del aula de clase. Diversos son los factores que motivan y ayudan al docente a cumplir con estas actividades, tales como que tenga una buena salud física y mental, una buena remuneración, el buen trato que le permitirán gozar de alegría y buen humor.

Cualidades culturales:

Es una cualidad que deben desarrollar no solo los docentes, sino que todo profesional, es decir que su conocimiento no solo este centrado al contenido de materia o especialidad que imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio del conocimiento de la cultura y la realidad presente; una armónica preparación que además de especialista, lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.

Cualidades profesionales:

El maestro no solo debe saber cabalmente la disciplina que imparte, sino además conocer los métodos, procedimientos y materiales de enseñanza. Sin embargo,

investigaciones basadas en la eficacia de la enseñanza en el aula muestran resultados más alentadores, referidos a los atributos que debe poseer un docente para mejorar los resultados de sus estudiantes. Entre éstos se cuentan: ser comprensivo, alentador, accesible, entusiasta, respetuoso, informado, empático, apasionado y con sentido de humor. Un profesor que planifica y organiza cuidadosamente una temática específica que contribuye a mejorar el proceso de aprendizaje.

e) Indicadores del desempeño laboral

Según Mejía (2014), los indicadores del desempeño laboral son:

Desempeño laboral total: el desempeño laboral total nos indica el grado de utilización de todos los factores que intervienen en el proceso de producción o servicio, precisando el rendimiento que se genera en un tiempo determinado.

$$Productividad = \frac{Producción\ total}{insumos\ totales}$$

Desempeño laboral del trabajo: significa producir más con el mismo consumo de recursos o bien producir la misma cantidad, pero utilizando menos insumos, de modo que los recursos economizados puedan dedicarse al servicio de otros bienes. Se concibe como la relación existente entre el servicio y el aporte correspondiente del trabajo a la misma. Para elevar el desempeño laboral de una organización se precisa la acción de todos, pero la responsabilidad principal corresponde a la dirección.

$$Productividad\ laboral = \frac{Unidades\ producidas}{Número\ de\ horas - hombre}$$

Solo ella puede llevar a cabo un programa de desempeño laboral en la organización, crear buenas relaciones humanas y obtener la cooperación de los trabajadores.

Desempeño laboral técnica: relaciona los niveles de servicio obtenidos con la maquinaria y los equipos utilizados.

Eficiencia técnica: se llama así el resultado de comparar el servicio efectivo diario (lo realmente logrado) contra la capacidad técnica actual (lo que debiéramos haber logrado).

$$\text{Eficiencia técnica} = \frac{\text{Producción efectiva}}{\text{Capacidad técnica}}$$

Eficiencia total de la planta: en este indicador agrupamos todos los efectos derivados de un mayor o menor tiempo de utilización, como los derivados de los mayores rendimientos. Los tiempos de utilización apuntan más hacia los problemas de demanda y hacia la capacidad de ventas de la organización, mientras que los mayores o menores rendimientos apuntan hacia la eficiencia del personal, la organización de la producción o servicio, el mantenimiento de los equipos, etc. (pp. 1-3).

$$\text{Eficiencia total} = \frac{\text{Horas utilizadas} \times \text{producción efectiva diaria}}{\text{Horas programadas} \times \text{capacidad técnica actual}}$$

d) Factores que afectan el desempeño laboral

Para la Federación Organización Metalúrgica Valenciana (2014), estos factores son muy numerosos y a menudo mal definidos o desconocidos. Sin embargo, se les puede agrupar en cuatro categorías:

Inversión: Las inversiones tienen un efecto importante en el desempeño laboral de una organización. En la organización, las inversiones en equipos y maquinaria están en función de las necesidades del mercado.

Investigación y desarrollo: En la organización, la investigación y el desarrollo contribuyen en varias formas al crecimiento del desempeño laboral.

El desarrollo de nuevos procedimientos y equipos que permitan producir más rápidamente y con menos mano de obra por unidad.

La modificación y el perfeccionamiento de los procedimientos y de los equipos permiten reducir los reinicios y las detenciones de la fabricación.

Reglamentación gubernamental: Durante la década anterior el número de leyes y de reglamentos aumentó en la mayoría de los países

Industrializados para todos los sectores económicos, desencadenando con ello gastos adicionales que afectan directamente el desempeño laboral de las organizaciones.

Mano de obra: El desempeño laboral de la organización depende principalmente de este factor, puesto que es con la mano de obra como empiezan la investigación y el desarrollo, y es en función de su desempeño como se mide el desempeño laboral (p. 2).

e) **Medición de Indicadores de Desempeño laboral**

Lamedas (2010) indicó que el desempeño laboral del trabajo “se determina por la cantidad de productos que elabora o servicios que presta en una unidad de tiempo, *partiendo de niveles medios de intensidad del trabajo, conocimientos y experiencia.*” (p.3)¹ Según Tito (2012) refiere que:

Una organización puede producir un volumen más alto que otra, y pese a esto tener un desempeño laboral menor. Esto es posible, debido al hecho de que el servicio de la primera organización podría ser mayor, pero también mayor la cantidad de medios productivos usados. (p.78)²

$$\text{Materiales:} = \frac{\text{Materias primas empleadas}}{\text{Total materiales producidos} - \text{materiales defectuosos}}$$

Dónde:

Tiempo de entrega: = Tiempo total natural - Tiempo no planificado para producir

Mano de obra: = Número de personas en actividad * cantidad de horas empleadas

f) **Modelos de evaluación de desempeño docente**

Los modelos de evaluación del desempeño docente tienen como objetivo facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación del desempeño de las cuales son:

Barriga (2016) menciona un modelo basado en los resultados de los objetivos, que tiene como objetivo característica la comprobación de los aprendizajes o resultados

alcanzados por los alumnos, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en que hacen, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace.

Romero (2014) también nos dice que el modelo de reflexión-supervisada consiste en centrar una evaluación para el perfeccionamiento del docente y no de supervisión para motivos de promoción o despidos. De tal modo es esencial el aporte de información que permite tomar decisiones para la mejora de la enseñanza. Asimismo Barriga (2016) sostiene que este modelo consiste en una instancia de reflexión supervisada, indicada para la mejora del personal académico más no para su despido de la institución.

g) Dominios de desempeño docente

El marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educacion, 2012) delimita cuatro dominios del desempeño :

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Corresponde al docente planificar el trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje de acuerdo con un enfoque intercultural e inclusivo.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El docente es responsable de la conducción del proceso de enseñanza. Gestiona en el aula un clima favorable para el aprendizaje, maneja contenidos, motiva, emplea estrategias idóneas, utiliza recursos didácticos apropiados, usa criterios e instrumentos que ayudan a identificar los aprendizajes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El docente se involucra en la gestión de la institución educativa red de escuelas para consolidar comunidades de aprendizaje. Se comunica activamente con los distintos actores de la comunidad educativa, ejecuta y evalúa el proyecto Educativo Institucional. Valora y respeta la comunidad y a las familias

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, trabaja en grupo, participa en actividades de desarrollo profesional. Se responsabiliza de los procesos y resultados de aprendizaje.

2.4.2 Dimensiones del desempeño docente

Diversificación curricular

La diversificación curricular consiste en contextualizar, alinear el currículo a las necesidades individuales de los estudiantes mediante una organización diferente a la establecida de manera genérica en el currículo oficial (Muzás, Blanchard, Jiménez y Melgar, 2002 en García & Segura, 2014). La diversificación curricular tiene por finalidad adaptar los currículos nacionales a las instancias regionales y locales, según las necesidades, demandas y características de los estudiantes y la realidad social, cultural, lingüística, económico-productiva y geográfica (Ministerio de Educación, 2008). La recomendación es que el currículo sea adaptado a cada realidad social, cultural y económica; no debiéndose generalizar ni mucho menos estandarizar.

En el Diseño Curricular Nacional (Ministerio de Educación, 2008) se detallan los lineamientos para la diversificación curricular:

- a. Diagnóstico integral de la región considerando:**
 - Caracterización de la población escolar en Educación Básica Regular (EBR).
 - Características socioeconómicas de la región: principales actividades productivas.
 - Cosmovisión.
 - Patrimonio cultural.
 - Patrimonio natural
 - Problemas sociales de mayor incidencia: alcoholismo, desnutrición, trata de personas, enfermedades endémicas.
- b. Incorporar temas transversales.**
- c. Proponer a partir del diagnóstico: competencias, capacidades, conocimientos, actitudes y valores que enriquezcan las diversas áreas curriculares, para responder a los requerimientos del desarrollo local y regional.**

- d. Determinar, de acuerdo con los contextos sociolingüísticos existentes en la región, los ámbitos para la enseñanza de la lengua materna (idioma originario), con el fin de garantizar una educación intercultural y bilingüe.
- e. Determinar la enseñanza de una segunda lengua extranjera, además del inglés.
- f. Establecer las especialidades ocupacionales para el área de Educación para el Trabajo.
- g. Crear programas en función de las necesidades e intereses de la región (talleres, proyectos, etcétera).
- h. Recomendar a las UGEL lineamientos para el uso de las horas de libre disponibilidad de las I.E. en el marco de su Plan de Currículo Interno (PCI).
- i. Definir el calendario escolar en función de las características geográficas, climáticas, culturales y productivas.
- j. Desarrollar formas de gestión, organización escolar y horarios diferenciados según las características del medio y la población que se atenderá, considerando las normas básicas emanadas por el Ministerio de Educación (p. 46).

El Art. 33° de la Ley General de Educación (2012) señala que el currículo de la Educación Básica Regular (EBR) es abierto, flexible, integrador y diversificado.

Por consiguiente, se diversifican en instancia regional y local siguiendo las normas básicas dictadas por el Ministerio de Educación.

Planificación

Para Iafrancesco (2013)La planificación curricular debe realizarse según la complejidad de las decisiones que esta involucra, en forma idónea y en el tiempo del que se dispone para llevar adelante el proyecto curricular. Teniendo en cuenta los diferentes puntos de vista con que se concibe e interpreta la realidad a fin de poder integrar las diferentes ramas del conocimiento. Así mismo se debe tener en cuenta la flexibilidad del currículo de tal manera que sea perfectible mediante modificaciones y mejoras continuas, sin perder de vista su finalidad.

La planificación del currículo debe reflejar la realidad y la pertinencia, en función de las condiciones que lo rodean y como responde a las necesidades del entorno sociocultural, conjugando una reflexión teórica y una aplicación práctica. Así mismo, en la planificación se debe tener en cuenta la proyección, es decir un diseño a futuro.

Según Meléndez y Gómez (2008) nos dice que en términos generales que es una necesidad de la estructuración de una planificación curricular que responda al logro de aprendizajes que puedan generalizarse a distintos contextos, trasladando conocimientos hacia la resolución de problemas en el sector productivo y social. Ante este panorama es necesario enfrentar los cambios y retos permanentes.

Según Ojeda y Ferrer (2010) es esencial la planificación académica en toda institución educativa, principalmente en la educación básica, pues los resultados representan elementos que contribuirán a la mejora de la calidad en los procesos educativos.

Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático, continuo y permanente que sirve de fundamento a los procesos de enseñanza-aprendizaje; es parte integral de este (Saavedra, 2004 en García & Segura, 2014). Da una idea de cuánto han logrado los estudiantes (el que es evaluado) en relación con los objetivos previamente determinados.

El Diseño Curricular Nacional (DCN) puntualiza que la evaluación de los aprendizajes como “un proceso pedagógico continuo, sistémico, participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2008, p. 51). La evaluación debe ser proyectada como un proceso permanente, para lo cual las escalas de calificación se plantean como una forma específica de informar cómo ese proceso va en evolución.

La evaluación de los aprendizajes es el proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con el propósito de reflexionar, emitir criterios de valor y tomar medidas pertinentes y oportunas para optimizarlo. En los procesos de enseñanza-aprendizaje, la evaluación es útil para aprender y su finalidad es regular el proceso de aprendizaje (Sanmartí, 2007). En la enseñanza hay tres momentos claves en los que la evaluación formativa tiene características y finalidades específicas.

Evaluación inicial. Es diagnóstica; su objetivo es analizar la situación de los estudiantes antes de iniciar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Sirve para que los docentes tomen conciencia de dónde se empieza para que adapten el proceso a las necesidades de los aprendices.

Evaluación mientras se está aprendiendo. Sirve para ver cómo están avanzando los estudiantes, qué están haciendo bien y en qué están fallando. En esta etapa se puede retroalimentar de manera permanente para garantizar el posterior logro de los objetivos de aprendizaje. Se da en cada una de las actividades de aprendizaje programadas utilizando más de un instrumento, según la naturaleza del aprendizaje que los estudiantes deben lograr.

Evaluación final. Se da al final del proceso para comprobar los logros finales de los estudiantes. Da una idea de lo que realmente aprendieron durante todo el proceso de aprendizaje.

2.5 Marco conceptual

Metodología. - Conjunto organizado de métodos, técnicas, procedimientos y estrategias para desarrollar actividades educativas de manera más eficiente y eficaz.

Autonomía. - Capacidad individual de una persona para tomar las decisiones libremente sin la influencia de los demás, dispuestos a asumir los riesgos que pudieran generar dicho acto.

Comunicación interpersonal. - Es el intercambio de opiniones y pensamientos entre personas, estableciendo un clima horizontal de interacción.

Desempeño laboral. - Es el nivel de productividad manifiesta del trabajador como resultado del cumplimiento de las funciones y tareas que le concierne a su cargo.

Eficiencia laboral. - Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.

La productividad. - Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

Capacidad de trabajo en equipo. Según De la Cruz (2014), la capacidad de trabajo en equipo es la habilidad para colaborar e interactuar participando activamente en la consecución de un fin concreto. Así pues, trabajar en equipo requiere una disposición a compartir metas y anteponerlas a los propios intereses personales. Trabajar en equipo requiere hacerlo de forma complementaria, aunando esfuerzos y aportando las competencias propias para la consecución de un objetivo común, siendo conscientes que el todo es más que la suma de las partes.

Comunicación. Es un elemento clave para que un equipo de trabajo sea eficaz, que exista dentro de él un alto nivel de comunicación (tanto horizontal entre los miembros-, como vertical que puede ser descendente del jefe hacia los colaboradores o ascendente de los colaboradores hacia el jefe), que permita lograr la coordinación necesaria entre los miembros. De hecho, la falta de comunicación suele ser una de las principales causas del fracaso de los equipos. Desde este punto de vista, una de las principales funciones del jefe del equipo es conseguir un nivel de comunicación adecuado desde el principio y conseguir que éste se mantenga en el tiempo, (Ibid).

Coordinación. El líder del equipo es el principal responsable de la coordinación del trabajo que realizan sus componentes. Esta coordinación requiere establecer los objetivos, determinar las tareas que hay que llevar a cabo y marcar los plazos de realización. Para conseguir optimizar esta planificación del trabajo, el líder debe consensuar con su equipo los planes diseñados.

Colaboración. La colaboración sólo es posible si las personas que componen el grupo cooperan y además cuentan con unas mínimas habilidades de comunicación. Pero estas dos características, el enfoque cooperativo y las habilidades de comunicación, no garantizan por sí solas que se dé la cooperación en el equipo. Para ello, también es necesario que exista un objetivo común, es decir, unas metas compartidas que hagan de elemento unificador del grupo, (Ibid).

El compromiso. Por compromiso se entiende el grado de involucración hacia la empresa en la que se trabaja; de lo involucrado que esté un profesional con su organización dependerá el esfuerzo que desarrolle. El compromiso surgiría del balance que obtenga un empleado como consecuencia de la comparación entre sus expectativas y las actuaciones que lleva a cabo la empresa. La empresa es la responsable de potenciar ese compromiso, motivando y recompensando a los trabajadores con talento para evitar que su desempeño decaiga o que abandonen la organización, (Ibid)

Flexibilidad. Para Robbins & Judge (2009) el ámbito laboral, la flexibilidad entendida como la capacidad de los trabajadores de adaptarse a nuevas situaciones y circunstancias, es una de las habilidades más demandadas. Los avances en las nuevas tecnologías, las nuevas formas organizativas y de producción y los continuos cambios que se producen en el entorno, hacen necesario que los trabajadores sean capaces de desarrollar la capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones.

Liderazgo. Para De la Cruz (2014), para que un equipo de trabajo funcione de manera adecuada, es necesaria la figura de un líder que lo guíe, cuyas características con las que debe contar para desempeñar su papel con eficacia son, entre otras capacidades de trabajo, capacidad de organización, habilidad para la toma de decisiones, confianza en el equipo, entre otros.

Puestos de trabajo. Para De la Cruz (2014), los puestos de trabajo se constituyen en la unidad básica de la organización en donde se determinan las funciones, tareas y responsabilidades que es necesario realizar y asumir para conseguir los objetivos empresariales. El estudio de los puestos de trabajo se lleva a cabo mediante el proceso de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (que se tratará más adelante en esta unidad) Este proceso permite conocer, delimitar y documentar el contenido concreto de cada uno de los puestos existentes en la organización.

Trabajo en equipo. Para Torres (2011, en Nivin, 2017) el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional. Es cuantitativa, en tanto que los datos recolectados que serán procesados y cuantificados, haciendo uso de la matemática y la estadística; es descriptiva, porque a través de la percepción y la observación se describe el comportamiento organizacional, sin influir de manera directa o indirecta; es correlacional porque pretende establecer en qué medida se relacionan las variables: trabajo en equipo y desempeño docente.

3.2 Diseño de la investigación

El estudio es de diseño no experimental de corte transversal; no experimental, debido a que no se manipulan las variables y transversal, en cuanto que la información recolectada es un tiempo determinado y por única vez.

Diseño general:

X \longrightarrow Y

Diseños específicos:

X \longrightarrow Y1

X \longrightarrow Y2

X \longrightarrow Y3

Leyenda:

X: Trabajo en equipo

Y: Desempeño docente

Y1: Diversificación curricular.

Y2: Planificación.

Y3: Evaluación.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018

3.3.2 Hipótesis derivadas.

- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la diversificación curricular que aplican los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

3.4 Variables

3.4.1 Conceptualización de las variables.

3.4.1.1 Trabajo en equipo.

Para Torres (2011, en Nivin, 2017), el trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados.

3.4.1.2 Desempeño docente

Díaz & Fernandez (2017) nos dicen, que la palabra docente proviene del término latino “docens”, que a su vez se deriva de “docere” que significa enseñar. En el lenguaje cotidiano, común tal concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significa lo mismo.

3.5 Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa del distrito de Eleazar Guzmán Barrón, 2018

Variables	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Escala	
Variable predictora: trabajo en equipo	Empowerment	Dirección	1.- Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 2 y 10 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Empowerment en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)	
			2.- Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía.		
		Responsabilidad	3.- Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe.		La sumatoria a obtener tiene un valor entre 2 y 10 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Responsabilidad en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)
			4.- Considera usted que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados.		
	Convivencia	Contacto	5.- Considera usted que su jefe distribuye la información de una manera correcta hacia los trabajadores.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 15 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Contacto en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)	
			6.- Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral.		
7.- Considera activa la participación de su jefe.					

		Comportamiento	8.- Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 2 y 10 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Comportamiento en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)
			9.- Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización.	
	Dinámica de grupos	Liderazgo	10.- Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 2 y 10 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Liderazgo en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)
			11.- Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización.	
		Estrategia	12.- Considera usted coherente las acciones del Director dentro de la organización.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 2 y 10 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Estrategias en el trabajo en equipo. 1.- Nunca (1 punto) 2.- Casi nunca (2 puntos) 3.- A veces (3 puntos) 4.- Casi siempre (4 puntos) 5.- Siempre (5 puntos)
			13.- Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo.	
Variable criterio:	Diversificación Curricular		1.-Realiza la diversificación teniendo en cuenta la realidad.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Diversificación curricular en el Desempeño docente. 1.- Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2.- En desacuerdo (2 puntos) 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)
			2.-Para la diversificación tomo como base el DCN.	
			3.-Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.	

Desempeño docente			4.-Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.	4.- De acuerdo (4 puntos)	
			5.-La diversificación está considerada dentro del PCI.	5.- Totalmente de acuerdo (5 puntos)	
	Planificación			6.-Los objetivos guardan relación con la misión y visión de la institución	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Planificación en el Desempeño docente. 1.- Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2.- En desacuerdo (2 puntos) 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4.- De acuerdo (4 puntos) 5.- Totalmente de acuerdo (5 puntos)
				7.-Elaboro el plan de aula y/o área	
				8.-Consigo los objetivos que me propongo	
				9.-Las actividades que realizo con mis alumnos, al terminar cada proceso de enseñanza-aprendizaje son provechosas.	
				10.-Los recursos que utilizo en las sesiones de aprendizaje son adecuadas a la realidad.	
	Evaluación			11.-Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 25 inclusive. A mayor valor mayor concepto de Evaluación en el Desempeño docente. 1.- Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2.- En desacuerdo (2 puntos) 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4.- De acuerdo (4 puntos) 5.- Totalmente de acuerdo (5 puntos)
				12.-Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente	
				13.-Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.	
				14.-Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son los adecuados.	
				15.-El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	

3.6 Población y técnicas de investigación

3.6.1 Delimitación espacial y temporal

El estudio de investigación será ejecutado en el centro educativo N° 84125 Clorinda mato de Turner que pertenece al Ministerio de Educación UGEL 316 Mariscal Luzuriaga, Género mixto, turno mañana. Cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria.

El centro educativo se encuentra ubicado en la comunidad de San Juan Bautista de Pampa distrito de Eleazar Guzmán Barrón provincia de Mariscal Luzuriaga, departamento de Ancash. Cuenta con un área de 8200 mil metros cuadrados, una sala de computo, biblioteca, campo deportivo de fútbol y una plana docente de 40 profesores y una población 300 estudiantes.

3.6.2 Definición de la población y muestra

Para el trabajo de investigación la población estará conformada por 40 docentes que laboran en los tres niveles de la educación básica, inicial, primaria y secundaria del centro educativo N° 84125 Clorinda Mato de Turner en la comunidad San Juan Bautista de Puma del distrito de Eleazar Guzmán Barrón provincia de Mariscal Luzuriaga.

En esta perspectiva, Martínez (2002) menciona que la elección de la muestra depende de lo que pensamos hacer con ella y de lo que creemos que se puede hacer con ella. En tal sentido, en función al tamaño de la población la técnica de muestreo es casual o incidental (no probabilística), se trata de un proceso en que el investigador selecciona directa e intencionalmente a los individuos que colaboraran con el levantamiento de la información.

La muestra incluirá a todos los docentes, salvo aquellos que estuvieran de licencia o se negaran a colaborar.

3.7 Instrumentos de investigación

3.7.1 Diseño de instrumentos

El instrumento con el que mediremos la variable trabajo en equipo, es un cuestionario que contiene de tres dimensiones: *empowerment* (empoderamiento), convivencia y dinámica de grupo, este instrumento fue desarrollado y aplicado por (Robles 2017) con la intención de medir la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral; consta de 13 ítems, con opciones de respuesta en función con la escala de Likert (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre).

El instrumento que se empleará en la recolección de los datos para la variable desempeño docente es un cuestionario, creado por los investigadores Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero, en junio de 2013, en la Provincia de Huari, Región Áncash, Perú. El cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente. Se aplica a docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de Educación Básica Regular. Está estructurado en tres dimensiones: diversificación curricular, planificación y evaluación; 15 ítems, con opciones de respuesta en función con la escala de Likert (1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Totalmente en acuerdo).

3.7.2 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Corral (2009, p.230), la validación se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir, responde a la pregunta cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que intenta representar.

La validación de los ítems o reactivos que componen los instrumentos que miden el trabajo en equipo y el desempeño docente, se realizó según juicio de expertos, quienes fueron los responsables de habilitar la aplicación de los mismos.

Confiabilidad

Según Bernal (2010, p.247), la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios.

La confiabilidad del instrumento para medir el trabajo en equipo se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 21, realizada a la muestra, que corresponde a 260 trabajadores de la Clínica San Gabriel, con un total de 13 ítems. Cuyo resultado estadístico presentamos en la Tabla 1.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento: Trabajo en equipo

Tabla 1.

Confiabilidad del instrumento: Trabajo en equipo

Variable	Alfa de Crombach	Total ítems
Trabajo en equipo	0.993	13

Como se muestra en dicha tabla el estadístico no $\alpha = 0.993$ nos indica una alta confiabilidad del instrumento.

Para verificar la confiabilidad del cuestionario que mide el desempeño docente, se aplicó un piloto en la institución educativa “Manuel Seoane Corrales” de Rahuapampa, a una muestra de 20 docentes del distrito de Rahuapampa, incluyendo los tres niveles de EBR: inicial, primaria y secundaria. El resultado del estadístico presentamos en la tabla No 2.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento: Desempeño docente

Variable	Alfa de Crombach	Total ítems
Desempeño docente	0.905	15

Como se muestra en dicha tabla el estadístico no $\alpha = 0.905$ nos indica una alta confiabilidad del instrumento.

3.8 Técnica de recolección de datos

Para la aplicación de los instrumentos de medición para el trabajo en equipo y el desempeño docente, en primer se solicitará una carta de presentación por parte de la Dirección de la Escuela Profesional de Administración, en donde se evidenciaba el respaldo de la Institución hacia los investigadores, con tal documento se procedió a solicitar el permiso correspondiente a las autoridades del centro educativo N° 84125 Clorinda Mato de Turner en la comunidad San Juan Bautista de Puma del distrito de Eleazar Guzmán Barrón provincia de Mariscal Luzuriaga.

3.9 Técnica de procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información se construirá una matriz de datos usando el programa informático Microsoft Excel, para identificar y registrar los datos

correspondientes a cada ítem formulado en los cuestionarios y que pretenden medir a cada variable especificada (trabajo en equipo y desempeño docente) hecho esto se hará una exportación de datos al programa estadístico SPSS 22.0 en donde, a través de las diferentes opciones y bondades del programa se obtendrán los reportes, que permitirá hacer el análisis, evaluación y discusión de los datos.

Con la finalidad de corroborar la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados, desarrollamos una prueba piloto en una institución similar **Carlos Roberto Argote Gómez Socosbamba** Obteniendo como resultado, que presentamos en cuadro adjunto.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Variables	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Trabajo en equipo	0.917	13
Desempeño docente	0.900	15

En la Tabla 3, se presenta el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, el cual para el instrumento de la variable Trabajo en equipo, tiene un coeficiente de 0.917 que tiene 13 indicadores, y el instrumento de la variable Desempeño docente tiene un coeficiente de 0.900, que contiene 15 indicadores. En conclusión, ambos instrumentos tienen alta consistencia interna, por lo tanto, se puede aplicar en poblaciones similares

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de los datos sociodemográficos de la investigación

Tabla 4

Información sociodemográfica de los participantes

	Información	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	34	56.7%
	Femenino	26	43.3%
	Total	60	100.0%
Edad	18-22	1	1.7%
	23-27	3	5.0%
	28-32	14	23.3%
	33-37	10	16.7%
	38-42	12	20.0%
	43-47	12	20.0%
	48-52	7	11.7%
	53-57	1	1.7%
	Total	60	100.0%
Región de procedencia	Costa	17	28.3%
	Sierra	43	71.7%
	Total	60	100.0%

En la Tabla 4, se describe la información demográfica de los participantes, donde el 56.7% son varones y el 43.3% son mujeres. Con respecto a la edad de los encuestados, el 23.3% tiene entre 28 a 32 años, el 20% tienen entre 38 a 32 años y también entre 43 a 47 años, el 16.7% tiene entre 33 a 37 años, el 11.7% tiene entre 48 a 52 años, el 5% tiene entre 23 a 27 años y el 1.7% tiene entre 18 a 22 años y entre 53 a 57 años de edad. Finalmente, la región de procedencia de los participantes, el 71.7% son de la sierra y el 28.3% son de la costa.

Tabla 5

Información socio educativa y laboral

	Información	Frecuencia	Porcentaje
Título y grados alcanzados	Bachiller	11	18.3%
	Titulado	49	81.7%
	Total	60	100.0%
Profesiones	Administrador	1	1.7%
	Profesores	49	81.7%
	Otros	10	16.7%
	Total	60	100.0%
Años de trabajo en la institución educativa	Menos de un año	5	8.3%
	De 2 a 4 años	21	35.0%
	De 5 a 7 años	22	36.7%
	De 8 a 10 años	12	20.0%
	Total	60	100.0%
Áreas o funciones	Docente Académico	50	83.3%
	Docente Administrativo	10	16.7%
	Total	60	100.0%
Escala salarial (Expresado en Soles)	S/ 850	2	3.3%
	S/ 851 - S/ 1565	13	21.7%
	S/ 1566 - S/ 2279	37	61.7%
	S/ 2280 - S/ 2994	7	11.7%
	S/ 2995 - S/ 3709	1	1.7%
	Total	60	100.0%

En la Tabla 5, se describe la información socio educativa y laboral, donde el 81.7% son titulados y el 18.3% son bachilleres. Referente a la profesión del personal que participo en la investigación el 81.7% son profesores, 1.7% que solo es una persona es administrador y el 16.7% tienen otra profesión. En cuanto a los años trabajando en la institución educativa, el 36.7% tiene entre 5 a 7 años, el 35% de 2 a 4 años, el 20% tiene entre 8 a 10 años y finalmente, el 8.3% menos de un año. Sobre áreas o funciones el 83.3% tiene función de docente académico y el 16.7% tiene función a docente administrativo. Finalmente, se consultó sobre su escala salarial, el 61.7% tiene un ingreso salarial entre S/ 1566 - S/ 2279, el 21.7% tiene una escala salariales entre S/ 851 - S/ 1565, el 11.7% tiene un ingreso salarial entre S/. 2280 – S/. 2994, el 3.3% tiene un ingreso salariales de S/. 850, nuevos soles, y solo el 1.7% tiene una escala salarial entre S/ 2995 - S/ 3709.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión Empowerment de la variable Trabajo en equipo

Empowerment (prom 3.1)	Nunca [1]	Casi Nunca [2]	A veces [3]	Casi Siempre[4]	Siempre [5]	Prom
Dirección en las actividades delegadas (prom 3.0)						
¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de manera correcta?	6.7%	35.0%	31.7%	16.7%	10.0%	2.9
¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?	0.0%	18.3%	53.3%	23.3%	5.0%	3.2
Responsabilidad en las tareas encomendadas (prom 3.3)						
¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?	0.0%	21.7%	45.0%	23.3%	10.0%	3.2
¿Considera usted que los objetivos logrados en su centro de labor son los esperados?	0.0%	18.3%	43.3%	30.0%	8.3%	3.3

En la Tabla 6, se describen los resultados de la dimensión Empowerment de la variable Trabajo en equipo, donde se obtuvo un puntaje promedio de 3.1, lo que indica que esta dimensión tiene una categoría de respuesta de A veces. Mientras que la sub dimensión Dirección en las actividades delegadas se obtuvo un puntaje promedio de 3.0 y en la sub dimensión Responsabilidad en las tareas encomendadas un puntaje promedio de 3.3, lo cual indica que estas actividades tienen un cumplimiento de A veces, por lo tanto, se recomienda mejorar dicha dimensión, en el Equipo de trabajo. También, tomar en cuenta que esta dimensión es la que tiene menor puntaje promedio de la variable Equipo de trabajo.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión Convivencia de la variable Trabajo en equipo

Convivencia (prom 3.5)	Nunca [1]	Casi Nunca [2]	A veces [3]	Casi Siempre[4]	Siempre [5]	Prom
Contacto relacional entre los integrantes del equipo de trabajo (prom 3.5)						
¿Considera usted que su jefe distribuye la información de una manera correcta hacia los trabajadores?	1.7%	11.7%	43.3%	36.7%	6.7%	3.4
¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de centro laboral?	3.3%	1.7%	50.0%	36.7%	8.3%	3.5
¿Considera activa la participación de su jefe?	1.7%	5.0%	40.0%	41.7%	11.7%	3.6
Comportamiento de cada uno de los docentes en el equipo de trabajo (prom 3.6)						
¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización?	0.0%	8.3%	38.3%	46.7%	6.7%	3.5
¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?	1.7%	5.0%	31.7%	45.0%	16.7%	3.7

En la Tabla 7, se describen los resultados de la dimensión Convivencia de la variable Trabajo en equipo, donde se obtuvo un puntaje promedio de 3.5, lo que indica que esta dimensión tiene una categoría de respuesta de A veces con una leve tendencia a Casi

siempre, en este aspecto. Mientras que la sub dimensión Contacto relacional entre los integrantes del equipo de trabajo se obtuvo un puntaje promedio de 3.5 y en la sub dimensión Comportamiento de cada uno de los docentes en el equipo de trabajo un puntaje promedio de 3.6, lo cual indica que estas cualidades tienen un cumplimiento de A veces, con una mejora a ser de Casi siempre, por lo tanto, se deberá seguir impulsando la cualidad de la convivencia en el Equipo de trabajo.

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión Dinámica de grupos de la variable Trabajo en equipo

Dinámica de grupos (prom 3.7)	Nunca [1]	Casi Nunca [2]	A veces [3]	Casi Siempre[4]	Siempre [5]	Prom
Liderazgo de los jefes que dirigen el trabajo en equipo (prom3.6)						
¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta?	1.7%	15.0%	21.7%	45.0%	16.7%	3.6
¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?	0.0%	11.7%	40.0%	31.7%	16.7%	3.5
Estrategia de los jefes para planificar el trabajo en equipo (prom 3.7)						
¿Considera usted coherente las acciones del Director dentro de su centro de labor?	1.7%	8.3%	26.7%	40.0%	23.3%	3.8
¿Considera usted que las acciones tomadas en su empresa son hechas a tiempo?	0.0%	6.7%	31.7%	43.3%	18.3%	3.7

En la tabla 8, se describen los resultados de la dimensión Dinámica de grupos de la variable Trabajo en equipo, donde se obtuvo un puntaje promedio de 3.7, lo que indica que esta dimensión tiene una categoría de respuesta de A veces con una tendencia a Casi siempre, en estas actividades. Mientras que la sub dimensión Liderazgo de los jefes que dirigen el trabajo en equipo, obtuvo un puntaje promedio de 3.6 y en la sub dimensión Estrategias de los jefes para planificar el trabajo en equipo un puntaje promedio de 3.7, lo cual indica que estas actividades tienen un cumplimiento de A veces, con una mejora a ser de Casi siempre, por lo tanto, se deberá seguir impulsando las actividades en grupos y optimizar los equipos de trabajo, recalcar que esta dimensión es la que tiene mayor puntaje promedio.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión Diversificación curricular de la variable Desempeño docente

Diversificación curricular (prom 3.9)	Totalmente en desacuerdo [1]	En desacuerdo [2]	Ni en acuerdo ni en desacuerdo [3]	De acuerdo [4]	Totalmente de acuerdo [5]	Prom
Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.	0.0%	5.0%	35.0%	50.0%	10.0%	3.7
Para la diversificación tomo como base el Diseño curricular Nacional.	0.0%	1.7%	20.0%	65.0%	13.3%	3.9
Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.	0.0%	5.0%	15.0%	60.0%	20.0%	4.0
Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante	0.0%	5.0%	11.7%	56.7%	26.7%	4.1
La diversificación está considerada dentro Plan Curricular Interno.	0.0%	3.3%	18.3%	45.0%	33.3%	4.1

En la tabla 9, se describen los resultados de la dimensión Diversificación curricular de la variable Desempeño docente, donde se obtuvo un puntaje promedio de 3.9, lo que indica que esta dimensión tiene una categoría de respuesta de muy cercana a Casi siempre, en estas actividades. En esta dimensión se encontraron dos indicadores que tienen un puntaje promedio de 4.1, los cuales son: Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante y La diversificación está considerada dentro Plan Curricular Interno, lo cual demuestra lo De acuerdo que están los docentes. El indicador con menor puntaje es, si se Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad, con un puntaje promedio de 3.7, lo que indica que esta casi de Acuerdo con esta actividad.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión Planificación de la variable Desempeño docente

Planificación (prom 4.1)	Totalmente en desacuerdo [1]	En desacuerdo [2]	Ni en acuerdo ni en desacuerdo [3]	De acuerdo [4]	Totalmente de acuerdo [5]	Prom
Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la organización.	0.0%	1.7%	11.7%	70.0%	16.7%	4.0
Elaboro el plan de aula y/o área.	0.0%	3.3%	18.3%	53.3%	25.0%	4.0
Consigo los objetivos que me propongo.	0.0%	5.0%	15.0%	50.0%	30.0%	4.1
Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza-aprendizaje son provechosas.	0.0%	1.7%	16.7%	38.3%	43.3%	4.2
Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.	0.0%	3.3%	15.0%	46.7%	35.0%	4.1

En la tabla 10, se describen los resultados de la dimensión Planificación de la variable Desempeño docente, donde se obtuvo un puntaje promedio de 4.1, lo que indica que esta

dimensión tiene una categoría de respuesta de Casi siempre, en estas actividades. En esta dimensión se encontró un indicador con un puntaje de 4.2, el cual menciona que las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza-aprendizaje son provechosas, con un puntaje promedio de 4.1, se encontró los siguientes indicadores, Consigo los objetivos que me propongo y el indicado, los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad. Finalmente, los dos últimos indicadores con un puntaje promedio de 4.0 mencionan, que los objetivos guardan relación con la visión y misión de la organización y elaboro el plan de aula y/o área. Todo esto respecto a la planificación.

Tabla 11

Resultados descriptivos de la dimensión Evaluación de la variable Desempeño docente

Evaluación (prom 4.2)	Totalmente en desacuerdo [1]	En desacuerdo [2]	Ni en acuerdo ni en desacuerdo [3]	De acuerdo [4]	Totalmente de acuerdo [5]	Prom
Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías del desempeño docente.	0.0%	3.3%	15.0%	48.3%	33.3%	4.1
Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.	0.0%	3.3%	10.0%	51.7%	35.0%	4.2
Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.	0.0%	5.0%	11.7%	50.0%	33.3%	4.1
Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.	0.0%	1.7%	13.3%	41.7%	43.3%	4.3
El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.	0.0%	1.7%	6.7%	58.3%	33.3%	4.2

En la tabla 11, se describen los resultados de la dimensión Evaluación de la variable Desempeño docente, donde se obtuvo un puntaje promedio de 4.2, lo que indica que esta dimensión tiene una categoría de respuesta de Casi siempre, en estas actividades. En esta dimensión se encontró un indicador con un puntaje de 4.3, el cual menciona que los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados, con un puntaje promedio de 4.2, se encontró los siguientes indicadores, Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente y el indicador, que menciona que el director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente. Finalmente, los dos últimos indicadores con un puntaje promedio de 4.1 mencionan, Considera usted que

ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías del desempeño docente y estar de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes. Cabe recalcar, que esta dimensión es la que tiene mayor puntuación promedio.

4.2 Contrastación de hipótesis.

En la Tabla 12, se observa el análisis de la prueba de normalidad de las dimensiones y variables a analizar. El resultado del p valor de las dimensiones y las variables es menor a 0.05, lo que indica que la distribución de la información recolectada tiene una distribución no normal, por lo tanto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman será el indicado para poder medir la relación y comprobar las hipótesis planteadas.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	p valor
Empowerment	.162	60	.000
Convivencia	.099	60	.023
Dinámica de grupos	.099	60	.029
Trabajo en equipo	.077	60	.020
Diversificación curricular	.112	60	.039
Planificación	.137	60	.007
Evaluación	.131	60	.012
Desempeño docente	.129	60	.014

Hipótesis general

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13

Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente

Trabajo en equipo	Desempeño docente		
	Rho	p valor	N
	.496**	.000	60

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

En la Tabla 13, se presenta la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.496 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa al desempeño docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar el desempeño docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares

Hipótesis específica 1

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la diversificación curricular que aplican los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la diversificación curricular que aplican los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14

Relación entre el trabajo en equipo y la diversificación curricular que aplican los docentes

Trabajo en equipo	Diversificación curricular		
	Rho	p valor	N
	,387**	.002	60

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

En la Tabla 14, se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la diversificación curricular, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.387 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.002 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa a la diversificación curricular, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la diversificación curricular, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Hipótesis específica 2

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15*Relación entre el trabajo en equipo y la planificación docente*

	Planificación		
	Rho	p valor	N
Trabajo en equipo	,451**	.000	60

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

En la Tabla 15, se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.451 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa a la planificación docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la planificación docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Hipótesis específica 3

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16*Relación entre el trabajo en equipo y la evaluación docente*

	Evaluación		
	Rho	p valor	N
Trabajo en equipo	,496**	.000	60

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

En la tabla 16, se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la evaluación docente, en la I.E.de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.496 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relación de manera directa a la evaluación docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la evaluación docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

4.3 Discusión de los resultados

Objetivo de la investigación

Enfocados en el objetivo general planteado en el presente estudio de investigación, el propósito fue determinar en qué medida se relacionan las variables trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Del mismo modo, en función de los objetivos derivados se determinó la medida estadística de relación entre el trabajo en equipo y las dimensiones que nos permiten medir el desempeño docente: diversificación curricular, planificación docente y evaluación docente.

Limitaciones de estudio

Pensamos que el común denominador de todo trabajo de investigación es la recolección de la información, y nosotros no hemos sido ajenos a esta limitación, debido a que cada individuo, que es nuestro objeto de estudio, se muestra desconfiado y un poco reacio a brindar información, ya que muchas veces lo consideran confidencial. Así mismo, por la cantidad de ítems y el horario para tomar la encuesta, se tornó complicado debido a que la mayoría de los docentes estaban en aula, de modo que concertamos y quedamos un horario que no pueda perjudicar su labor.

Resultados comparados con otros resultados

Mediante los resultados del análisis estadístico se determinó la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, a través de la prueba estadístico rho de Spearman que reportó un coeficiente de 0.496 nos indica que la relación es positiva media y directa y un p valor de $*0.00$ ($p < 0.05$) lo que significa que es altamente significativa. Es decir, que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar el desempeño docente, o viceversa. Tal resultado es contrastado con el obtenido por Robles (2017) en donde el objetivo de su trabajo de investigación fue medir la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica San Gabriel, en donde los resultados estadísticos mostraron un coeficiente de relación de 0.989, que indica una correlación positiva fuerte además se obtuvo un p valor de $*0.00$ ($p > 0.05$) lo que significa que es altamente significativa.

Flores (2016) en su trabajo, en donde su objetivo fue determinar la relación del trabajo en equipo con el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada, los resultados estadísticos mostraron un coeficiente de relación Rho de Spearman igual a 0.523, que indica una correlación positiva considerable además se obtuvo un p valor de $*0.00$ ($p > 0.05$) lo que significa que es altamente significativa.

El resultado estadístico puede ser diferente en los tres estudios de investigación y puede estar dado por el tipo de población y las circunstancias en que fueron aplicados los instrumentos, pero, la conclusión es que existe relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño docente o el desempeño laboral, además de esto el $p < 0.05$ ratifica la significancia de la relación. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Por los resultados analizados y evaluados podemos afirmar que: existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, es decir, que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar el desempeño docente, y viceversa.

Resultados comparados con la teoría

Los resultados y conclusiones de la investigación giran en torno a lo estipulado en la teoría de los roles del trabajo en equipo en donde Aritzeta & Ayestarán (2003) afirma que cada individuo cumple con el rol que se le asigna desde su puesto de trabajo, en favor del equipo y que ayuda a conseguir los objetivos y las metas propuestas por la organización. Además Katz y Khna (1978, en Ros Guasch, 2006) en este modelo ha identificado a dos actores, primero, a la organización, quien propicia y genera las

expectativas y segundo, al grupo, quienes perciben las expectativas y responden con un comportamiento, ya sea positivo o negativo. El docente evalúa el entorno en donde va a realizar su labor y desde el que será evaluado

Así mismo, Rodríguez (2008), citando a Ausubel, enfoca el desempeño del docente, como él que genera y propicia un entorno adecuado para el proceso de aprendizaje, considerando cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula. También Fow (2012) basado en la teoría de Vigotsky fundamenta y resalta el rol del docente en el aula como facilitador del proceso de enseñanza - aprendizaje, al utilizar estrategias corporativas que sean capaces de construir aprendizajes más estructurados.

Evaluación de las hipótesis

Se demostró que el trabajo en equipo está significativamente asociado con el desempeño docente con un rho de Spearman de 0.496 y con un p valor igual a * 0.000 (p valor < 0.05) calculados con un nivel de confianza del 95%, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que, cuando mejora el trabajo en equipo mejora el desempeño docente o viceversa.

Además, se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la diversificación curricular, con rho de Spearman igual a 0.387 que indica que es positiva media y directa, y un p valor igual a *0.002 (p<0.05) que es altamente significativa. Rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Es decir, que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la diversificación curricular, o viceversa.

También se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la planificación docente, con rho de Spearman igual a 0.451 que indica que es positiva media y directa, con un p valor igual a *0.000 (p<0.05) que es altamente significativo. Rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Es decir, que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la planificación docente, o viceversa.

Finalmente se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la evaluación docente, con un rho de Spearman igual a 0.496 que indica que es positiva media y directa, con un p valor igual a *0.000 (p<0.05) que es altamente significativo. Rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Es decir, que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la evaluación docente, o viceversa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En base a los resultados obtenidos dentro de la presente investigación las conclusiones son las de la siguiente manera:

Se observó que los docentes encuestados del colegio Pampa donde el 56.7% en su mayoría son varones y el 43.3% son mujeres, con respecto a la edad tienen un alto porcentaje el 23.3% cuya edad oscila entre los 28 a 32 años. Asimismo, se consultó sobre su escala salarial, el 61.7% tiene un ingreso salarial entre S/ 1566 - S/ 2279.

Respecto al objetivo general mostraron que existe la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.496 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En tal sentido, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa al desempeño docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar el desempeño docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Respecto al primer objetivo específico se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la diversificación curricular, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.387 que indica que es positiva media y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.002 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relaciona de manera directa a la diversificación curricular, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la diversificación curricular, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Respecto al segundo específico se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de

Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.451 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En conclusión, el trabajo en equipo se relación de manera directa a la planificación docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la planificación docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

Respecto al tercer objetivo específico, se presenta la relación entre el trabajo en equipo y la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018. Donde se encontró una relación de 0.496 que indica que es positiva y directa, también se halló el p valor que es igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo cual significa que es altamente significativa. En tal sentido, el trabajo en equipo se relación de manera directa a la evaluación docente, y que si se mejorará el trabajo en equipo también ha de mejorar la evaluación docente, o viceversa. Al ser significativo estos resultados se pueden generalizar a poblaciones similares.

5.2 Recomendaciones:

- Se recomienda a los directivos del colegio Pampa ofrecer capacitaciones a los docentes en los nuevos conocimientos técnicos tecnológicos, a fin de que los docentes sean más competitivos, asimismo se debe incluir programas sobre las reformas educativas y los cambios en los formatos de planificación a nivel institucional y de aula.
- Implementar un programa de motivación y concientización donde los docentes y administrativos se sienten comprometidos todos con la misma idea, podemos decir estos programas pueden ser actividades recreativas sociales intercambio de regalos administrativos y docentes donde se pueden relacionar de la mejor manera así trabajar en equipo.
- A los directores de la Institución Educativa, hacer hincapié a todo el personal docente la importancia de trabajo en equipo para un buen desempeño docente, con el objetivo de mantener con eficiencia y eficacia su labor docentes

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Diccionario de Competencias*. (E. Granica, Ed.), Buenos Aires, Argentina. (1era Edici, Vol. 1). Argentina.
- Ángeles, E., & Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2003). Aplicabilidad de la Teoría de los Roles de equipo de Belbin: Estudio Longitudinal comparativo con equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56, 61–75.
- Barriga Rodríguez, R. D. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. *Tesis Digitales - UNMSM*, 172.
- Bruno Luciani, I. (2017). El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos , 2015.
- Carro, R., & González, D. (2014). Productividad y Competitividad. *Administración de Las Operaciones; Fondo de Ciencias Económicas y Sociales*, 1–16.
- Castells, M. (2010). *La era de la información. 1*.
- Cefalea, E. (2010). “ El Factor mas importante , el decisivo para el triunfo del Nuevo régimen social , es en ultima instancia , la productividad . El capitalismo logro un grado de productividad sin precedentes bajo el feudalismo . Pero también el capitalismo podrá ser y s, 1–9.
- Chávez, E. E., & Huayunga, J. C. P. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. Universidad Peruana Union. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/745/Katherine_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Consuelo, M. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. (tesis) Universidad de laZulia

facultad de humanidades y educacion division de estudios para graduados ,
Republica Bolivariana de Venezuela.

De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. *Aula Mentor*, (April), 135.

Díaz Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial Desafíos para el Gobierno y los docentes, 2008–2011.

Díaz, R., & Fernandez, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente. Universidad científica del Perú*. Universidad Científica del Perú UCP.

FEMEVAL. (2007). Introducción a La Productividad, 1–6.

Fow, A. (2012). *Percepción del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en el Área de Matemática en Educación Primaria de la Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

García, G., & Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de CAJAY - 2013*. Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado.

Hidalgo Zorrilla, J. I., & Huerta Tarazona, R. A. (2014). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari - 2013*. (tesis) Univesidad Católica sedes Sapientiae escuela de Posgrado.

Iafrancesco, G. (2013). ESCUELA PAÍS - Tinta. *Julio - Agosto*, 4–6.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2002). La enseñanza de habilidades cooperativas. *Los Nuevos Círculos Del Aprendizaje La Cooperación En El Aula y La Escuela*, 79–94. Retrieved from http://redes.cepcordoba.org/file.php/29/AEE_Johnson.pdf

Koontz, H., & Weihrich, H. (2001). *administracion una perspectiva global y empresarial* (miembro de). Mexico.

Mcgregor, D. M. (1986). La Teoria X Y La Teoria Y. «*The Human Side of Enterprise*», 134–144.

Mejía Nieto, J. (n.d.). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en los Procesos.

Meléndez, S. M., & Gómez, L. J. V. (2008). La planificación curricular en el aula: Un modelo de enseñanza por competencias. *Laurus*, 14(1), 367–392.

- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. *Herramientas Para La Transformación*, 3, 119 p.
- Minedu (2017). Resultados ECE 2016. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educacion . (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima, Perú.: MINEDU.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2003). *SAFARI A LA ESTRATEGIA Una visita guiada por la jungla del management estratégica*. Artículo. Argentina.
- Nivin, L. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de la I.E. No 86157*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Ojeda, J., & Ferrer, M. (2010). Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica. (Spanish). *Academic Planning and Organizational Culture in the Institutions of Basic Education. (English)*, 34(2), 15–33.
- Perales, & Sanchez. (2002). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación ©, 2002, 1–26.
- Pozo, J. I., & Municio, J. I. P. (2006). Teorías cognitivas del aprendizaje. *Teorías Cognitivas Del Aprendizaje*, 288. <https://doi.org/97888471123350>
- Quiñonez, C. A., & Peralta, M. F. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016*. Universidad Peruana Unión. (tesis) Universidad peruana union facultad de ciencias empresariales.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (P. Educación, Ed.), *Comportamiento Organizacional* (Decimo ter, Vol. 1). Mexico.
- Robles, I. (2017). *Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, 21017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, L. (2008). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. (S. . Ediciones Octaedro, Ed.), *Barcelona: Octaedro* (Primera ed). Barcelona. España.

- Romero Huamán, A. (2014). Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima.
- Ros Guasch, J. (2006). Análisis De Roles De Trabajo En Equipo: Un Enfoque Centrado En Comportamientos, 519.
- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1–15.
- Sanmartí, N. (2007). *Evaluar para aprender*. (E. GRAÓ, Ed.) (Primera Ed, Vol. 1a). Barcelona.
- Solutions, B. (2015). importancia ala productividad. *02/10/2016*, 22–65.
- Tito Huamani, P. L., & Tito Huamani, P. L. (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ*.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo*. Universidad Militar Nueva Granada.

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia

Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa del distrito de Eleazar Guzmán Barrón, 2018

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa del distrito de Eleazar Guzmán Barrón, 2018	General ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?	General. Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018	General El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018	Tipo: Descriptivo Correlacional Diseño No experimental	Variable Predictora: Trabajo en equipo Dimensiones: Empowerment Convivencia Dinámica de grupos
	Específicos ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la diversificación curricular aplicada por los docentes, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?	Específicos Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la diversificación curricular aplicada por los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán	Específicas El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la diversificación curricular que aplican los docentes, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.	Transversal General X — Y Derivados	Variable Criterio Desempeño docente Dimensiones: Diversificación curricular

	<p>¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la planificación docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?</p> <p>¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la evaluación docente, en la Institución Educativa de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018?</p>	<p>Barrón de Pampachacra, 2018.</p> <p>Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.</p> <p>Determinar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la planificación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la evaluación docente, en la I.E. de Pampa, del distrito de Eleazar Guzmán Barrón de Pampachacra, 2018.</p>	<p>X ——— Y₁</p> <p>X ——— Y₂</p> <p>X ——— Y₃</p>	<p>Planificación</p> <p>Evaluación.</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo 2.- Encuesta

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración

CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. DE PUMPA DEL DISTRITO ELEAZAR GUZMAN BARRON DE PAMPACHACRA. PROVINCIA DE MARISCAL LUZURRIAGA, DEPARTAMENTO DE ANCASH.

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con el trabajo en equipo y el desempeño docente, en los docentes de la I.E. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una **X** el número que corresponda a su respuesta,

1. Sexo del encuestado

Masculino (1)

Femenino (2)

2. Edad

18-22 (1)

23-27 (2)

28-32 (3)

33-37 (4)

38-42 (5)

43-47 (6)

48-52 (7)

53-57 (8)

58-62 (9)

63 más (10)

3. Títulos y grados alcanzados

Bachiller (1)

Titulado (2)

4. Profesiones

Administradores (1)

Contadores (2)

Ingenieros (3)

Abogados (4)

Economistas (5)

Comunicadores (6)

Profesores (7)

Policía (8)

Otros (9)

5. Región de procedencia

Costa (1)

Sierra (2)

Selva (3)

6. Años de trabajo en la Institución Educativa

Menos a un año (1)

de 2 a 4 años (2)

de 5 años a 7 años (3)

8 años a 10 años (4)

más de 11 años (5)

7. Áreas o funciones

Docente académico (1)

Docente administrativo (2)

8. Escala salarial

S/ 850 (1)

S/ 851 - S/ 1,565 (2)

S/1,566 – S/ 2,279 (3)

S/ 2,280 – S/ 2,994 (4)

S/ 2,995 – S/ 3,709 (5)

S/ 3,710 – S/ 4,424 (6)

S/ 4,425– S/ 5,139 (7)

S/ 5,140– S/ 5,854 (8)

II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS									
Trabajo en Equipo									
Empowerment					1	2	3	4	5
Dirección en las actividades delegadas									
1	¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de manera correcta?								
2	¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?								
Responsabilidad en las tareas encomendadas									

3	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?					
4	¿Considera usted que los objetivos logrados en su centro de labor son los esperados?					
Convivencia						
Contacto relacional entre los integrantes del equipo de trabajo						
5	¿Considera usted que su jefe distribuye la información de una manera correcta hacia los trabajadores?					
6	¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de centro laboral?					
7	¿Considera activa la participación de su jefe?					
Comportamiento de cada uno de los docentes en el equipo de trabajo						
8	¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización?					
9	¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?					
Dinámica de grupos						
Liderazgo de los jefes que dirigen el trabajo en equipo						
10	¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta?					
11	¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?					
Estrategia de los jefes para planificar el trabajo en equipo						
12	¿Considera usted coherente las acciones del Director dentro de su centro de labor?					
13	¿Considera usted que las acciones tomadas en su empresa son hechas a tiempo?					

III. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

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

ITEMS						
Desempeño Docente						
Diversificación curricular		1	2	3	4	5
1	Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.					
2	Para la diversificación tomo como base el Diseño curricular Nacional.					
3	Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto.					
4	Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante					
5	La diversificación está considerada dentro Plan Curricular Interno.					
Planificación						
6	Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la organización.					
7	Elaboro el plan de aula y/o área.					
8	Consigo los objetivos que me propongo.					
9	Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza-aprendizaje son provechosas.					

10	Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.					
Evaluación						
11	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías del desempeño docente.					
12	Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.					
13	Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.					
14	Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.					
15	El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3.- Solicitud al colegio Pampa para la aplicación del instrumento



Una Institución Adventista

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

R E C I B I D O	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
	UGEL MARISCAL LUZURIAGA
	I.E. INTEGRADO N° 84125 - PUMPA
	MESA DE PARTES
	FECHA <u>02 07 / 18</u> HORA: <u>12 : 17</u>
N° DE EXP: <u>045</u>	
FOLIO: <u>01</u>	
FIRMA:	



Ñaña, 21 de mayo de 2018

Señor
Olmer Sandri Luis Liñan
Director del Colegio Pampa

De mi mayor consideración:

Es grato saludarle a nombre de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, a la vez presentar y recomendar a **Veronica Lila Guerrero Adrián**, bachiller de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales.

La investigadora en mención se encuentra desarrollando el proyecto titulado "*Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente*". Conocedor de su vocación de servicio, se solicita por favor las facilidades necesarias para el logro de los objetivos en el desarrollo del proyecto de tesis antes mencionado.

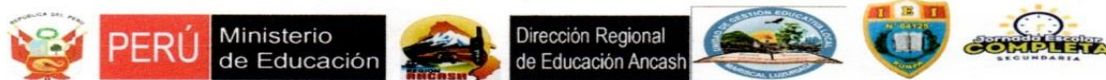
Seguro de contar con su gentil ayuda, hago propicia la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial estima y consideración.

Atentamente,



Lic. David Junior E. Aguilar Panduro
Director EP Administración.

Anexo 4. - Autorización para realizar trabajo de investigación



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Pumpa, 02 de julio del 2018.

OFICIO N° 043 -2018-ME/RA/DREA/UGEL-ML/I.E.-PUMPA-D

Señor:

Lic. DAVID JUNIOR E. AGUILAR PANDURA

Director de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión

Presente.-

ASUNTO : Autoriza otorgar las facilidades para el desarrollo del Proyecto

Ref. Documento recibido el 02 de julio 2018

Es grato dirigirme a su digno despacho para saludarle cordialmente, y a la vez comunicarle que la Bachiller Verónica Lila Guerrero Adrián, se presente a la I.E. Pumpa portando el documento de la referencia el día 02 de julio del 2018. En la que solicita las facilidades necesarias para el desarrollo del proyecto de Tesis **“Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente”**.

La dirección a mi cargo, se compromete brindar todas las facilidades necesarias para el desarrollo del mencionado proyecto. Esperando que al finalizar dicho trabajo comunique los resultados de los mismos, para la información de la I.E.

Sin otro particular me despido de usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Mg. LOIS LINAN-OLMER S.
DNI N° 32486240
DIR.(e) I.E. PUMPA

LLOS/Dir
AMRM/Sec.
Cc. Archivo.

E-Mail: colegiojcpumpa@gmail.com