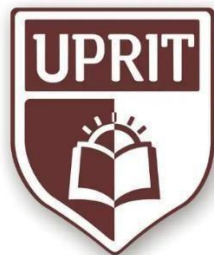


**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA DE
CHALHUANCA, APURÍMAC 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Autores:

LLERENA ARRATEA, Lucy Vanessa
ORCID: 0009-0004-3281-9552

REÁTEGUI SOUZA, José Antonio
ORCID: 0009-0009-1934-582X

Asesor:

Dr. CORNEJO TURPO, Maximiliano
ORCID: 0009-0009-8920-9241

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación, Tecnológica, Metodologías y Procesos Pedagógicos, Gestión y
Calidad Educativa

**Trujillo – Perú
2026**

Dirección Académica Posgrado

T.I LLERENA Y REATEGUI.docx

 TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

 DIRECCIÓN ACADEMICA

 Universidad Privada de Trujillo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3611808044

Fecha de entrega

15 jul 2026, 10:32 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 ago 2026, 10:44 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

T.I_LLERENA_Y_REATEGUI.docx

Tamaño del archivo

652.1 KB

36 páginas

7304 palabras

41.197 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR

Yo, Maximiliano Cornejo Turpo docente de la Escuela de Posgrado de la maestría en CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA , de la Universidad Privada de Trujillo, asesor del trabajo de investigación titulado: “TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA DE CHALHUANCA, APURÍMAC 2025”

de los autores Lucy Vanessa Llerena Arratea / José Antonio Reategui Souza verifico que la investigación tiene un 19 % de similitud, tal como se evidencia en el reporte de originalidad del software antiplagio.

En mi honrada opinión y conocimiento del trabajo de investigación / tesis, cumple con las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Privada de Trujillo.

En tal sentido doy conformidad del resultado emitido por el software antiplagio vigente, de acuerdo con los documentos normativos de la Universidad Privada de Trujillo.

Lugar y fecha,

Trujillo, 06 de julio del 2026



Apellidos y Nombres del Asesor

ORCID: 0009-0009-8920-924

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento el(os) alumno(s):

1.- Lucy Vanessa Llerena Arratea

2.- José Antonio Reategui Souza

Quién(es) ha(n) elaborado la

☐ TESIS

☒ TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Titulada:

“TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA DE CHALHUANCA, APURÍMAC 2025”

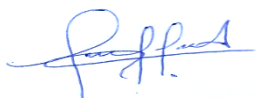
Declaramos que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por nosotros y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otros trabajos de tesis o similares presentados por otros autores ante cualquier organización educativa.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o de la Internet.

Asimismo, afirmamos que hemos leído el documento de investigación en su totalidad y somos plenamente conscientes de todo su contenido. Y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos consecuentes con este compromiso de fidelidad del trabajo de investigación que tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada de Trujillo.

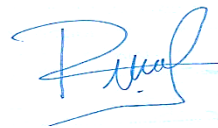
Trujillo, 06 / 07/ 26



Firma estudiante 1
estudiante 2

DNI: 44170473

ORCID: 0009-0004-3281-9552



Firma

DNI: 44593750

ORCID: 0009-0009-1934-582X

Dedicatoria

A mis padres, este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. A mi amada hija: Cada día que pasó a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón, ha sido la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida. Esta maestría es un pequeño testimonio de todo lo que hago, y haré por ella. Gracias por llenar mi mundo de amor y dulzura.

Lucy Vanessa Llerena Arratea

Dedico esta tesis a mis hijos y mi esposa que me dan esa fortaleza de seguir luchando y superándome cada día, y brindarles una estabilidad económica saludable. A mis queridos padres y hermanos por el apoyo emocional que me impulsaron a seguir adelante en este estudio de maestría.

José Antonio Reátegui Souza

Agradecimiento

A Dios, por guiarme en cada paso de este viaje académico y darme la fuerza para perseverar. Gracias por ser mi fuente de fortaleza y entendimiento en este logro. A los docentes que compartieron sus enseñanzas para poder alcanzar este grado. Y especialmente, agradezco a una persona importante en mi vida, FVTS, que estuvo siempre pendiente para que pudiera cumplir mi objetivo de obtener la maestría.

Lucy Vanessa Llerena Arratea

Al principal de todo este estudio a nuestro divino creador, que hizo el universo, la galaxia y la tierra. Nuestro padre celestial Dios vivo y al señor Jesucristo que me dieron la fortaleza, la esperanza de seguir estudiando en este mundo competitivo.

José Antonio Reátegui Souza

Índice

Portada	1
Reporte de antiplagio	II
Declaratoria de originalidad del asesor	III
Declaración de autenticidad y no plagio	IV
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	1
Resumen	4
Abstract	5
Capítulo I	6
Introducción	6
1.1. Descripción del problema	8
1.2. Pregunta de investigación general	10
1.2.1. Problema general	10
1.3. Preguntas de investigación específicas	10
1.2.2. Problemas específicos	10
1.4. Objetivos: general y específicos	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.5. Objetivos específicos	10
1.5. 1. Objetivos específicos	10
1.6. Justificación	10
1.6.1. Justificación teórica	10
1.6.2. Justificación práctica	11
1.6.3. Justificación metodológica	11
1.6.4. Justificación social	11
1.7. Alcances	11
Capítulo II	13
Marco teórico	13
2.1. Antecedentes internacionales	13
2. 2. Antecedentes nacionales	14
2.3. Antecedentes locales	15
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. Trabajo en equipo	16
2.2.2. Desempeño laboral	19

2.2.3. Identificación de las variables	22
2.2.4. Operacionalización de variables	23
2.2.5. Hipótesis general	23
Capítulo III	25
Material y métodos	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Diseño de investigación	25
3.2.1.	27
3.3.	28
3.4. Método	26
3.5. Población y muestra	26
3.5.1. Población	26
3.5.2. Muestra	26
3.6. Técnicas e instrumento de procesamiento y análisis de datos	26
3.6.1. Técnica	26
3.6.2. Instrumento.	27
3.6.3. Procesamiento de datos y análisis	27
3.7. Ética de la investigación	27
Capítulo IV	28
RESULTADOS	28
4.1. Análisis descriptivo de los resultados	28
4.2. Comprobación de hipótesis	34
4.3. Discusión de resultados	35
V.- Conclusión	36
VI. Recomendación	37
Referencias bibliográficas	38
Anexos	44
ANEXO 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumento	48
ESCALA VALORATIVA	48
Anexo 3: Instrumento	51
ESCALA VALORATIVA	51
Anexo 4: Evidencia del trabajo realizado.	53

Índice de Tablas

Tabla 1. D1. Coordinación	28
Tabla 2. D2. Colaboración	29
Tabla 3. D3. Motivación en el trabajo	30
Tabla 4. D4. Solidaridad	31
Tabla 5. D5. Vinculo organizacional	32
Tabla 6. D6. Desempeño más allá del puesto	33

Índice de figuras

Figura 1. D1. Coordinación	28
Figura 2. D2. Colaboración	29
Figura 3. D3. Motivación en el trabajo	30
Figura 4. D4. Solidaridad	31
Figura 5. D5. Vinculo organizacional	32
Figura 6. D6. Desempeño más allá del puesto	33

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025, tipo de estudio básica con enfoque cuantitativo ya que no manipula las variables, nivel descriptivo correlacional, se empleó el método analítico y se trabajó con una muestra no probabilística de 84 docentes a ellos, se aplicó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario.

Los resultados muestran las actividades de coordinación repercuten en el desempeño laboral de los docentes, debido a que el 55% pocas veces trabajan con empatía diariamente, mientras tanto el 25% frecuentemente cooperan en el trabajo. Colaboración continua repercute en el desempeño laboral de los docentes, en vista que el 46% frecuentemente realizan trabajos grupales, el 27% nunca comentaron el crecimiento profesional e institucional, el 26% pocas veces consideraron la gran importancia el tiempo para realizar las actividades dentro de la institución educativa. La motivación del trabajo repercute en el desempeño laboral de los docentes, debido a que el 42% nunca respondieron las expectativas para una educación de calidad, y el trabajo en equipo, el 37% pocas veces recibieron motivación de parte del director de la institución educativa, para mantener las buenas relaciones entre los docentes,

La investigación concluye que el trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de los docentes debidos que existe una relación de significancia (Sig. bilateral) es de 0,000, muy por debajo del numeral de 0,01 esto confirma la relación de ambas variables destacan que la significancia se alcanza al nivel 0,01.

Palabras clave: Desempeño, docentes, equipo, laboral, trabajo

Abstract

The general objective of this study was to analyze teamwork and job performance among teachers at Los Libertadores de América in Chalhuanca, Apurímac, in 2025. This was a basic research study with a quantitative approach, as it did not manipulate variables. It was descriptive-correlational in nature, employing an analytical method and working with a non-probability sample of 84 teachers. Data was collected using a survey and a questionnaire.

The results show that coordination activities impact teachers' job performance, as 55% rarely work with empathy on a daily basis, while 25% frequently cooperate. Continuous collaboration also impacts teachers' job performance, given that 46% frequently participate in group work, 27% never discussed professional and institutional growth, and 26% rarely considered the importance of time management for carrying out activities within the school. Work motivation impacts teachers' job performance, as 42% never met expectations for quality education, and regarding teamwork, 37% rarely received motivation from the school principal to maintain good relationships among teachers.

The research concludes that teamwork impacts teachers' job performance because there is a significant relationship (two-tailed p-value of 0.000), well below the threshold of 0.01. This confirms the relationship between both variables, highlighting that significance is reached at the 0.01 level.

Keywords: Performance, teachers, teamwork, work

Capítulo I

Introducción

El trabajo en equipo en el ámbito educativo se ha consolidado como un factor determinante para la mejora del desempeño laboral docente. En un contexto global que demanda instituciones educativas más colaborativas, resilientes y orientadas a acciones de coordinación, compartir conocimientos y afrontar desafíos de manera colectiva adquiere una relevancia importante en el desempeño laboral.

En el Perú, la investigación busca canalizar el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docente en la institución educativa, partiendo de la premisa de saber colaborar en la gestión educativa. Por ello, se propone no solo diagnosticar el estado actual de ambas categorías, sino también identificar los mecanismos a través de los cuales la cooperación laboral incide en el quehacer docente, con el fin de proponer lineamientos factibles de mejora.

La Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca no es ajena a esta problemática de deficiencias en el desempeño laboral. Por eso, es necesario que afronte el desafío de mejorar los procedimientos pedagógicos y administrativos en un contexto con una alta diversidad de actitudes de los docentes. El desempeño laboral de los maestros se refiere a actos y comportamientos dentro o fuera de la institución educativa, en las interacciones profesionales que tienen entre ellos y con la comunidad educativa.

El desempeño laboral es un elemento esencial para el desarrollo en cualquier escenario educativo y social. El desempeño docente es uno de sus elementos clave, especialmente en la región Apurímac, que incluye condiciones geográficas, recursos limitados y aspectos organizacionales. La Institución Educativa "Los Libertadores de América" de Chalhuanca no es ajena a esta realidad, y el trabajo en equipo se presenta como una estrategia organizacional y pedagógica capaz de potenciar las capacidades individuales mediante la sinergia colectiva. En el ámbito educativo, fomenta la colaboración, el intercambio de experiencias, la innovación pedagógica y el apoyo mutuo, elementos que teóricamente impactan positivamente en el desempeño laboral del docente, entendido como la eficacia en sus funciones pedagógicas, institucionales y de relación con la comunidad.

Por ello, la tesis busca analizar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la mencionada institución, lo que puede contribuir a la mejora de las prácticas de un buen desempeño.

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, el trabajo en equipo y el desempeño laboral enfrentan diversas deficiencias en las instituciones educativas de varios países. Persisten años con alta complejidad social; la ausencia de redes de apoyo entre colegas puede llevar al agotamiento profesional. Este problema se agudiza en zonas rurales o alejadas, lo que ocasiona fragmentación del sistema educativo y grandes brechas entre lo urbano y lo rural, incluyendo la participación en la gestión de la escuela y la comunidad como un aspecto clave.

Estudios realizados en países como el Reino Unido han demostrado que alrededor de uno de cada cinco profesores tiene deficiencias para trabajar en equipo, lo cual está vinculado con un rendimiento laboral deficiente. La ausencia de una planificación estratégica y de metas definidas es, en parte, responsable de estas deficiencias, lo que lleva a un trabajo en equipo desorientado y, finalmente, a resultados no deseados (Torcatt, 2020). También afecta el trabajo de los empleados. Hay algunos directivos que solo se enfocan en lo que a ellos les toca hacer, dejando de lado trabajar en equipo, tratar bien a la gente y ayudar a progresar a su equipo. Estos problemas siguen presentes en los planteles educativos debido a que hay jefes sin la capacidad de guiar y fomentar buenas relaciones entre todos, lo cual deteriora mucho el clima laboral.

Como se ha podido observar, toda empresa exitosa debe funcionar como un conjunto cohesionando las habilidades y competencias preparadas para ser aprovechadas en las oportunidades que surgen en el mercado. De este modo, su planificación estratégica se enfoca en el fomento e incorporación de estas habilidades y competencias, considerando siempre el talento humano requerido para llevar a cabo acciones concretas (Chiavenato, 2006).

De la Torre Zeballos (2023) señala que, en Perú, el 23,8% de los docentes de educación primaria y secundaria evalúan negativamente su experiencia, mientras que solo el 2,4% la valora positivamente. Por lo tanto, es pertinente destacar que el trabajo colaborativo entre los educadores de una institución pública muestra un nivel predominante aceptable.

En la IE Los Libertadores de América de Chalhuanca se observa un deficiente trabajo en equipo que dificulta el buen desempeño laboral de los docentes y la mejora real de la práctica pedagógica, sobre todo en el aprendizaje. Además, no existe un diagnóstico sistemático sobre la calidad del trabajo en equipo ni sobre su impacto concreto en el desempeño docente. A partir de esa necesidad, se realiza la presente investigación, que provee conceptos básicos y prácticos para intervenir en la búsqueda de solución de problemas que a futuro puedan presentarse. Además, ofrece un diagnóstico sistemático sobre la calidad del trabajo en equipo y su impacto concreto en el desempeño docente.

1.2. Pregunta de investigación general

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cómo es el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?

1.3. Preguntas de investigación específicas

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cómo es la coordinación y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?

PE₂: ¿Cómo es la colaboración y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?

PE₃: ¿Cómo es la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?

1.4. Objetivos: general y específicos

1.4.1. Objetivo general

OG: Analizar el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

1.5. Objetivos específicos

1.5. 1. Objetivos específicos

OE₁: Analizar cómo es la coordinación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

OE₂: Identificar cómo es la colaboración y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

OE₃: Analizar cómo es la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

La investigación académica aporta conceptos descritos que incluyen textos, tesis y artículos científicos para establecer un cimiento sólido para la comprobación o contrastación de teorías sobre el desarrollo del trabajo en equipo y el desempeño laboral. Esto proporciona a la dirección de la institución y a la UGEL diagnósticos concretos y evidencias para la mejora de habilidades colaborativas y protocolos de evaluación del desempeño docente. Servirá como antecedente de investigación aplicada, utilizando instrumentos acreditados en el contexto local, que podrán ser aplicados en otras instituciones similares de la región.

1.6.2. Justificación práctica

La investigación busca generar un cambio en la actitud de los docentes respecto al trabajo en equipo y el desempeño laboral, ya sea de forma individual o colectiva; es decir, impulsa cambios. Desde el punto de vista de la gestión, mejora la manera de manejo en grupo y las relaciones dentro de la institución educativa. En ese sentido, esta investigación facilitará abordar la mejora del desempeño laboral, cuyo resultado es que los estudiantes reciban una atención con calidad educativa. Por ello, la elección de esta institución para el desarrollo del estudio se justifica por la necesidad de analizar el trabajo en equipo, centrado en el desarrollo de las habilidades y capacidades para realizar la tarea concreta.

1.6.3. Justificación metodológica

Se planteó llevar a cabo una investigación aplicando la técnica de la encuesta con el propósito de comprobar la relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral. Para ello, se empleó un cuestionario para recolectar datos que garanticen su fiabilidad y un riguroso método correlacional, lo que a su vez contribuirá a mejorar el servicio esencial en la institución educativa y a brindar a los docentes acciones que necesitan.

1.6.4. Justificación social

Desde una perspectiva social, esta investigación es relevante y significativa para los padres de familia, ya que en la institución educativa educan a sus hijos e hijas. Es fundamental comprender los elementos que afectan el desempeño laboral de los docentes, especialmente desde el enfoque del trabajo en equipo, que contribuye al crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores. Asimismo, es necesario optimizar las condiciones laborales y los incentivos que actualmente limitan su desempeño en el entorno de trabajo.

1.7. Alcances

El alcance de esta investigación abarca la provincia de Chalhuanca, región Apurímac.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes internacionales

Paravic Klijn y Lagos Garrido (2021) con el objetivo de determinar el trabajo en equipo y la calidad en la atención de los usuarios en Chile, realizaron un estudio documental con enfoque cualitativo. Emplearon la técnica de observación y como instrumento una ficha bibliográfica. Sus resultados determinaron un conjunto de elementos que trabajan unidos para avanzar hacia la mejora en el cuidado médico, donde el trabajo en equipo, la función de sus integrantes, la dedicación y la seguridad recíproca son vitales para lograrlo, especialmente en lo referente a los usuarios y la importancia de la cooperación grupal para la buena atención en salud. Concluyeron que trabajar juntos trae ventajas para las organizaciones de salud y para quienes brindan atención médica, abarcando al personal de enfermería. En Chile, estos profesionales han asumido el rol de organizar la atención, garantizando que los procedimientos se realicen con la mejor calidad posible.

En la misma postura, Casado Fernández y Checa Romero (2023) tuvieron como objetivo determinar la educación STEAM interdisciplinar y la cooperación entre distintas materias (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) en España. Fue un estudio cuantitativo con una muestra de 57 estudiantes de entre 9 y 12 años pertenecientes a un colegio concertado de Móstoles, Comunidad de Madrid. Aplicaron una encuesta. Sus resultados indican que, en cada fase del curso práctico, integrar elementos STEAM dentro de las lecciones genera contextos de aprendizaje que impulsan el desarrollo de capacidades, mostrando claramente la necesidad de seguir investigando estas actividades en distintos ambientes para impulsar el progreso de destrezas mentales amplias, que van más allá de solo recordar datos. Concluyeron que la integración de iniciativas STEAM junto a aspectos de robótica y el enfoque utilizado en el taller facilitaron que los estudiantes participaran y discutieran en conjunto sobre las decisiones más correctas para alcanzar con éxito los distintos proyectos propuestos, generando de manera independiente y en conjunto significados y sabe.

Heredia-Laura y Sullca Tapia (2022) examinaron la interrelación entre la comunicación, la colaboración en equipo y el compromiso organizacional en instituciones

universitarias. Emplearon un enfoque descriptivo correlacional junto con un método hipotético deductivo, con una muestra de 1236 docentes, a quienes aplicaron una encuesta. Sus resultados muestran que los centros de enseñanza superior financiados por el gobierno obtienen mejores resultados en todas las formas de medición; además, existe una conexión clara entre los diversos elementos, los factores y el nivel de fiabilidad. Concluyeron que la comunicación, el trabajo en equipo y la dedicación están conectados en esas universidades públicas. El estudio aporta evidencia de que los maestros en las escuelas públicas se están adaptando a la dedicación de tiempo a la estructura, lo cual se ha asociado con el trabajo conjunto que exhibe la unidad entre los empleados en las instituciones educativas estatales, demostrando qué tan bien funcionan.

2. 2. Antecedentes nacionales

En antecedentes nacionales, encontramos a Román Arce (2022) analizó la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en las tareas de mantenimiento de la Southern Peru Copper Company. Fue un estudio básico con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 4602 trabajadores peruanos; de estos, se eligieron 368 personas, a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados muestran que existe una fuerte relación (0,953) entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, generando un efecto en este último. Concluyó que los recursos humanos, sobre todo en trabajo en equipo, y la ayuda entre todos son clave para aumentar la eficiencia del trabajo y mejorar el rendimiento.

Cárdenas Lazo (2022) buscó encontrar la relación entre el trabajo en equipo y el buen desempeño laboral de los profesores de la I.E.P. Los Ángeles de Chacabayo. Esta investigación es básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 52 maestros. Para la obtención de información se usó la técnica de la entrevista y como instrumento una guía de preguntas. Los resultados señalan que el 63,46% de los educadores respondieron que la motivación es una estrategia para alcanzar logros en el desarrollo de labores académicas e institucionales, lo que refleja un nivel regularmente favorable, con un 36,54% altamente aplicable y adecuado. Concluyó que existe una relación entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,672 y un valor de significancia de 0,000, menor que 0,01, lo que confirma dicha relación.

Gonzales Flores y Quispe Ramos (2024) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tipo de estudio básico con diseño correlacional y método inductivo-deductivo. La muestra estuvo compuesta por 34 empleados de la UNE que laboran en el área formacional. Aplicaron la técnica de la encuesta con un cuestionario. Los resultados revelaron un coeficiente de Spearman de 0,418, que indica una relación entre el clima organizacional (valor de 40,82%) y el desempeño laboral (valor de 46,94%), lo que significa que las tareas realizadas y el tiempo usado para las funciones están relacionados. Concluyeron que el sistema de valoración del personal puede considerarse como un indicio de la calidad de los recursos humanos y del diseño de la organización, siendo elementos esenciales para el correcto manejo de la institución, además de proporcionar información valiosa en la gestión del capital humano.

2.3. Antecedentes locales

Con respecto a los antecedentes locales, se pudo identificar los siguientes trabajos que anteceden, entre ellos, Román Huaraca y Torres Ramírez (2023) buscaron analizar cómo la escasez de habilidades de comunicación y liderazgo por parte del alcalde influye negativamente en la gestión en Aymaraes, Apurímac. Estudio básico con enfoque descriptivo y análisis documental. Emplearon una ficha de observación para la recopilación de datos. Sus resultados indican que la escasa comunicación causa un impacto en la gestión administrativa, afectando el proceso de toma de decisiones, la eficacia operativa y la interrelación entre trabajadores. Es clave adoptar formas de comunicación abierta, clara y firme para motivar al equipo de trabajo, evitar confusiones y lograr buenos resultados. Concluyeron que las habilidades comunicativas y de liderazgo del alcalde deben impactar en la gestión y recuperar la confianza de la comunidad; es vital afrontar estos problemas.

Yépez Avalos (2022) examinó el impacto que la gestión y el liderazgo eficaces ejercen sobre el clima institucional del personal que desempeña funciones en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac, ubicado en el distrito de Chalhuanca, provincia de Aymaraes. Estudio básico, con diseño no experimental y alcance descriptivo, explicativo y causal. La muestra estuvo compuesta por 40 docentes, directivos y personal administrativo. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los hallazgos

revelan que el ambiente laboral dentro de la institución es considerablemente hostil, atribuible a disputas y discusiones innecesarias, así como a sentimientos de resentimiento, indiferencia y desconfianza entre docentes, directivos y administrativos, e incluso se extiende a la relación con alumnos y padres de familia. La investigación concluye con el análisis de las variables mediante pruebas estadísticas, aplicando la chi-cuadrado de Pearson con un intervalo de confianza del 95%, considerando que un resultado tiene relevancia estadística aceptable.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo en equipo

Aparicio Herguedas et al. (2021) señalan que el trabajo en equipo es una de las habilidades transversales más valoradas en el sector educativo. También es una de las tácticas pedagógicas utilizadas en la formación inicial del profesorado y tiene un impacto directo en el futuro comportamiento profesional de los docentes, así como en su capacidad para adaptarse a los cambios institucionales. Se hace hincapié en la necesidad de incorporar perfiles variados con capacidad para el trabajo en equipo en las organizaciones profesionales, reconociendo que esta competencia multifacética es crucial debido a su eficacia al asumir funciones, alcanzar objetivos predeterminados y resolver problemas

Rodríguez Weber et al. (2021) afirman que, cuando se trabaja junto a otros, las dotes, actitudes, habilidades y conocimientos de los varios miembros de un grupo se combinan buscando mejorar los logros, la eficiencia y la eficacia de la institución. Esto requiere que cada persona asuma la responsabilidad de las tareas que se le asignan para generar confianza, empatía, armonía, colaboración y acuerdo en la toma de decisiones, y también genere entusiasmo en el grupo, permitiéndole ser autosuficiente, creativo y receptivo a los posibles cambios.

Domínguez García (2024) define el trabajo en equipo como un conjunto de personas que entablan un diálogo para llevar a cabo, distribuir o asignar las funciones que cada uno debe cumplir. También tiene como objetivo recabar diversos puntos de vista e ideas sobre la tarea y encontrar una solución en equipo. Podríamos caracterizar el trabajo en equipo o

colaborativo como un enfoque eficaz para los niños, ya que contribuye al desarrollo de su liderazgo y les ayuda a reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro.

2.2.1.1 Coordinación

Barroso-Tristán y Gómez-Rey (2024) indican que la coordinación ofrece claridad en el trabajo, especificando las funciones, previniendo la repetición de esfuerzos y garantizando que todas las áreas funcionen simultáneamente para detectar posibles obstáculos. Incluye quién tiene la responsabilidad de formar los equipos y cómo se lleva a cabo este proceso. En esta dirección, los elementos pueden ser el director, los docentes o los estudiantes, y pueden adoptar diversas tipologías de coordinación.

Asimismo, es esencial instruir a la persona sobre cómo puede asumir diversas responsabilidades o roles dentro del grupo, lo que facilitará alcanzar el resultado deseado. Se les debe enseñar a pensar como parte del equipo, donde las contribuciones de cada uno son valiosas (Rivas & Espinoza, 2023). Según, Delgado Enríquez (2025), las acciones de coordinación se clasifican en:

2.2.1.1.1. Gestionar: Cuyo propósito es mejorar la eficacia operativa y elevar la calidad del trabajo en equipo con fines de desarrollo institucional, fundamentales en la organización de la cadena de valor de la institución.

2.2.1.1.2. Optimizar: En el proceso de planificación, optimizar los principios de equidad y justicia social, así como mejorar la gestión educativa y fomentar una participación activa en el ámbito social y educativo.

2.2.1.1.3. Responsabilidad: Este compromiso debe ser tratado a través de la mejora constante; la responsabilidad para dar sostenibilidad al proceso de planificación estratégica facilitará que la organización aplique los principios de equidad y justicia social, además de contribuir a la gestión educativa y a las comunidades educativas.

2.2.1.2. Colaboración

Según, Vargas Valdés y Sepúlveda Sanhueza (2023) destacan que la colaboración se manifiesta como un esfuerzo conjunto dirigido por el director de la institución educativa, quien usa su influencia para fomentar la cooperación con su grupo de trabajo. Esto permite que la contribución de los especialistas no se limite únicamente a momentos de cuidado de los niños pequeños, sino que también participen como respaldo educativo en actividades directamente relacionadas con su aprendizaje

2.2.1.2.1. *Compañerismo*

Hernández Román y Carro Sancristóbal (2024) definen el compañerismo como la habilidad que tienen las personas para brindar su apoyo a los otros miembros del grupo, fomentando un clima de respeto y aceptación, y enfatizando una actitud comprensiva y generosa donde cada integrante del equipo cumple su función. Es fundamental identificar tanto las cualidades como las limitaciones de cada persona para maximizar la eficacia del grupo de trabajo.

2.2.1.2.2. *Empatía*

Tal y como sostiene UNICEF (2019) plantea que la intención es fomentar sentimientos empáticos en las personas a través de diversas dinámicas, actividades, conversaciones, juegos o conceptos teóricos. Además, se plantean diferentes cuestiones sociales para que ellos puedan generar soluciones adecuadas utilizando el diseño y la tecnología, tomando en cuenta los variados contextos y realidades sociales.

2.2.1.2.3. *Cooperación*

Lorence et al. (2024) señalan que fomentar acciones en conjunto permite ejercer el rol de padres con confianza y responsabilidad tanto en el ámbito escolar como fuera de él. De acuerdo con la autoeficacia percibida, estos resultados indican que una baja autoeficacia parental representa un impedimento para la participación familiar en las escuelas.

2.2.1.3. Motivación en el trabajo

Sánchez Valtierra (2025) sostiene que la motivación se presenta como un elemento clave que estimula tanto las acciones como el compromiso de los empleados, teniendo un

efecto significativo en su rendimiento y satisfacción laboral. La relación entre motivación y trabajo en equipo influye en las interacciones que impactan en el ser.

2.2.1.3.1. Expectativas

Díez-Gutiérrez (2025) afirma que los trabajos realizados en equipo generan expectativas, especialmente en instituciones educativas donde laboran el director y los docentes. Las acciones que se asumen se han convertido en uno de los elementos del desempeño laboral para construir una sociedad más justa y equitativa.

2.2.1.3.2. Recompensas

Pico Versoza et al. (2025) indican que cuando se logra una meta se requiere una recompensa externa o interna, brindada como estímulo para que alguien complete una labor de manera eficiente. Las recompensas suelen ser públicas y muchas veces consisten en dinero, por lo que pueden ser recursos efectivos para fomentar y mejorar la dedicación de los empleados hacia sus labores y la empresa.

2.2.1.3.3. Crecimiento

Mendoza Zamora y Salabarría Roig (2025) señalan que trabajar en equipo permite el crecimiento de la organización y el profesional, fundamentalmente para superar limitaciones centradas en un buen desempeño que incluya habilidades blandas, capaces de prosperar y aportar valor para evitar enfrentar dilemas de diversos tipos

2.2.2. Desempeño laboral

Pashanasi Amasifuen et al. (2021) definen el desempeño laboral como la forma en que una persona se siente en su empleo y en el lugar donde trabaja. Se relaciona con muchas acciones diferentes: qué tan bien hace su trabajo, si se adapta a su puesto, cómo se comunica y cómo se relaciona con otros. También se considera la administración y cómo se desempeña en su profesión.

Bautista Cuello et al. (2020) señalan que el desempeño laboral estudia el quehacer en la función pública aplicado en diversos sectores. El motivo principal por el cual a las organizaciones les interesa tanto indagar sobre esta idea es porque necesitan entender y explicar las distintas variables que impactan el crecimiento y el buen funcionamiento de las firmas. Por ello, resulta clave conocer cómo es el desempeño en el puesto.

El impulso del trabajo, existente desde hace mucho tiempo, se vio afectado por la llegada de la industria, la cual generó demasiadas labores por toda la actividad fabril. En consecuencia, se formaron vínculos de trabajo muy complicados, provocando una baja en el rendimiento de la gente que trabajaba, además de las malas disposiciones que había en el lugar de empleo (Dolores Ruiz et al; 2023)

2.2.2.1. Solidaridad

Parado LLantoy (2025) define la solidaridad como el apoyo recíproco y la colaboración entre individuos, sobre todo en ocasiones difíciles o de necesidad. Se refleja en la voluntad de brindar ayuda a los demás sin esperar recompensas, fomentando la empatía, el respeto y la cohesión. Este principio refuerza las conexiones sociales y promueve la creación de comunidades más justas y equitativas. La solidaridad puede manifestarse tanto a nivel personal como grupal, y es vital para afrontar retos comunes. Durante crisis, como catástrofes naturales o conflictos sociales, la solidaridad se transforma en una herramienta poderosa para la capacidad de recuperación.

El mismo autor Parado LLantoy (2025) clasifica las acciones de desempeño laboral:

2.2.2.1.1. *Compañerismo*

El compañerismo se refiere a la conexión de apoyo, colaboración y concordia entre individuos que persiguen una meta compartida, ya sea en el entorno laboral, educativo o en el deporte. Supone actitudes de consideración, ayuda, comprensión y fidelidad, que son esenciales para optimizar el ambiente, la eficacia y la cooperación en grupos.

2.2.2.1.2. *Coordinación*

Proceso de colaboración y alineación de acciones entre dos o más organizaciones (de los sectores público, privado o social) con el fin de maximizar el uso de recursos, prevenir la repetición de tareas y aumentar la efectividad en la administración pública. Tiene como objetivo coordinar esfuerzos de distintos ámbitos para lograr metas compartidas con un impacto social más significativo.

2.2.2.1.3. Cooperación

Enfocada en llevar a cabo esfuerzos conjuntos, formar alianzas estratégicas y promover un ambiente favorable para cumplir los objetivos institucionales y potenciar los aprendizajes. Esto requiere un trabajo en conjunto entre los participantes educativos, una comunicación efectiva, una retroalimentación constructiva y la motivación del personal docente para lograr un liderazgo adecuado.

2.2.2.2. Vínculo organizacional

Según, Cabillón (2022) sostiene que el vínculo organizacional genera transformaciones, adoptando una visión de libertad y una disposición en la que entran en consideración los anhelos y el análisis comprometido de los involucrados. Se da lugar a la participación y a la toma de decisiones de forma democrática, escuchando todas las sugerencias y eligiendo la opción más adecuada.

2.2.2.2.1. Cortesía

La cortesía como un conjunto de actitudes, gestos y expresiones que demuestran respeto, cuidado y amabilidad hacia los demás. Involucra la adopción de buenos modales y protocolos sociales para facilitar la convivencia, como el empleo de "por favor" y "gracias", la atención al hablar y el respeto hacia los sentimientos ajenos (Sánchez-Jiménez, 2022).

2.2.2.2.2. Motivación

Liza Castillo (2022) la define como el despertar del interés del individuo, una inclinación hacia algunas cosas, objetos, eventos o sucesos que provocan su interés mediante aspectos emocionales, actitudes y cognitivos. Igualmente, es importante nombrar dos clases de motivación: una individual y colectiva que caracteriza a la persona, y otra situacional, generada por el contexto, aunque de efectos menos duraderos, a veces es más fácil de conseguir.

2.2.2.3. Desempeño más allá del puesto

Palacios-Serna et al. (2024) indican que las actividades deben adaptarse a las demandas del puesto de trabajo para alcanzar resultados óptimos, con el propósito de lograr un éxito en el desempeño laboral que responda a las necesidades urgentes de la comunidad. De esta manera, el reconocimiento como recurso de gestión ayuda a identificar los procedimientos más adecuados en pro del bienestar.

Según Moran Guerrero et al (2024) define los tipos de desempeño del puesto:

2.2.2.3.1. Representación

Se apoya en indicadores clave de rendimiento, habilidades y opiniones para evaluar la eficacia, calidad laboral, destrezas y conductas, resultando esencial para detectar áreas que requieren mejoras, premiar el buen rendimiento y sincronizar las metas individuales en la institución.

2.2.2.3.2. Lealtad

Se refiere al compromiso y la dedicación de los trabajadores hacia su empresa, motivada por un ambiente favorable y valores en común. Esto se traduce en una mayor eficiencia, menos cambios de personal y apoyo a los intereses de la organización. Desarrollarla necesita confianza recíproca, valoración, diálogo honesto y un trato equitativo.

2.2.2.3.3. Compromiso

Es el vínculo emocional y la lealtad que el trabajador experimenta hacia su organización, lo que lo motiva a esforzarse más para lograr las metas institucionales. Más allá de realizar actividades, debe mostrar entusiasmo por los principios y favorecer la eficiencia del trabajador.

2.2.3. Identificación de las variables

2.2.3.1. Variable 1. Trabajo en equipo

Definición conceptual: Trabajo en equipo

Ruiz-Campo et al. (2022) señalan que el trabajo en equipo implica juntar a personas con diferentes talentos de forma eficiente para lograr un objetivo común, sumando fuerzas y

conocimientos para conseguir logros mayores a los que se obtendrían solos. Esto requiere saber comunicarse bien, tener compromiso en los demás, mostrar aprecio, tener guía y resolver los problemas que surjan, buscando así aumentar la producción y la satisfacción de todos. Se fundamenta en mezclar aptitudes para transformar impedimentos en oportunidades, siendo clave para el éxito tanto en el trabajo como en la vida diaria.

2.2.3.2. Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Desempeño laboral

Yupanqui Sierra (2022) sostiene que el desempeño laboral se define por las circunstancias que el empleador fija en el ambiente de trabajo, incluyendo la inspiración, la capacitación y las oportunidades de crecimiento individual, por nombrar algunos elementos. Además, afirma que el talento surge de las destrezas, la dedicación y las actividades compartidas entre los empleados y los empleadores, lo cual muestra el vínculo entre esos dos puntos. Esto sucede porque un colaborador sin la preparación y el ánimo adecuados no podrá idear ni poner en práctica ideas que ayuden a la eficiencia de su compañía.

2.2.4. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1. TRABAJO EN EQUIPO	Coordinación	Gestionar Optimizar Responsabilidad	Muy en desacuerdo En desacuerdo
	Colaboración	Compañerismo Empatía Cooperación	Ni desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	Motivación en el trabajo	Expectativas Recompensas Crecimiento	
Variable 2. DESEMPEÑO LABORAL	Solidaridad	Compañerismo Coordinación Cooperación	Muy en desacuerdo En desacuerdo
	Vinculo organización	Cortesía Motivación	Ni desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo
	Desempeño más allá del puesto	Representación Lealtad Compromiso	Muy de acuerdo

Nota: El cuadro operacional de las variables fue elaborado por los autores.

2.2.5. Hipótesis general

HG: El trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

2.2.5.1. Hipótesis específicas

HE₁: La coordinación oportuna repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

HE₂: La colaboración oportuna repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

HE₃: La motivación oportuna repercute en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

Capítulo III

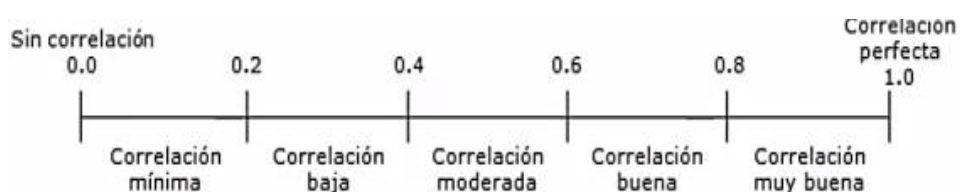
Material y métodos

3.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, por la cual indican que la investigación básica, también denominada teórica, tiene como propósito fundamental examinar sucesos de conocimiento o sociales, descubrir reglas universales y elaborar marcos conceptuales. Su fin último es comprender una rama concreta, Vizcaíno Zúñiga et al. (2023).

1.2. Diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional. De acuerdo, con Castillo Calderón (2023) señala que la investigación descriptiva – correlacional, evalúa la relación entre dos o más variables y luego observa su comportamiento sin manipular las variables. La investigación ha establecido el diseño de asociación de las variables.



Fuente: Gómez Chipana (2020) Análisis correlacional

Dónde:

M: Docente

O_x: Trabajo en equipo

O_y: Desempeño laboral

A: Asociación

1.2.1. Zona de estudio

Zona de estudio: Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac.

1.3. Enfoque de investigación

El presente trabajo se desarrolló utilizando el enfoque Cuantitativo. De acuerdo con Vidal Guerrero (2022), señala que los análisis numéricos pretenden comprobar la hipótesis que vincula las investigaciones exploratorias, descriptivas, correlacionales y explicativas.

1.4. Método

En la investigación se considera el método científico como fundamental, de acuerdo con Blácido et al. (2022) se basa en comprobar hipótesis, experimentar y juzgar, con el fin de crear reglas y marcos que expliquen lo que sucede, asegurando que sea justo, que otros puedan repetirlo y que se pueda demostrar que está equivocado.

1.5. Población y muestra

1.5.1. Población

En investigaciones con enfoque cuantitativo, el objetivo es extrapolar los resultados de muestra hacia la población; sin embargo, esta investigación se centra en un solo lugar y los datos que resultaron de ella servirán únicamente a la unidad de análisis por ser un estudio de caso, ya que buscamos la profundidad en el conocimiento de las variables estudiadas. La población estuvo conformada por 84 docentes de la I.E Los Libertadores de America de Chalhuanca, Apurímac.

1.5.2. Muestra

Se determinó una muestra no probabilística de 84 docentes, es decir, la totalidad de la población. Gómez Chipana (2020) indica que la muestra es la parte más pequeña y fácil de manejar del total de la indagación, debe reflejar los rasgos del grupo estudiado para que los resultados sean correctos y se puedan aplicar a todo. Para seleccionarla, se recurre a técnicas de muestreo, las cuales pueden ser aleatorias o no. La muestra se ha conformado de 84 docentes de la I.E Los Libertadores de America de Chalhuanca, Apurímac.

3.6. Técnicas e instrumento de procesamiento y análisis de datos

3.6.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta. Según, Sánchez y Sánchez & Hernández Olvera (2024) señalan que los estudios en el campo de la ciencia sociales centraron su atención en determinar con exactitud la unidad de estudio. Por esta causa, se ha visto crucial examinar datos, modificar las opciones de respuesta, entre varios aspectos más.

3.6.2. Instrumento.

La investigación aplicó el instrumento del cuestionario. Según, Riquelme-Plaza et al. (2022) indican que el cuestionario está destinado a indagar las experiencias y es una propuesta de instrumento que podría asistir a las investigaciones en el sector formativo, buscando datos exactos y fidedignos para así producir saber provechoso que sirva para encarar los problemas pedagógicos que afrontan distintas organizaciones.

3.6.3. Procesamiento de datos y análisis

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 21 y Excel, lo que implicó ordenar la información y luego crear diagramas.

1.6. Ética de la investigación

La investigación busca establecer la relación entre dos variables de estudio por lo que no es necesario la manipulación de la muestra de estudio. Debido a ello, los participantes fueron seleccionados sin prejuicios personales o preferencias de cualquier índole por los investigadores. Cabe mencionar, que la participación en este trabajo no presenta ningún riesgo, para asegurarnos de ello, los docentes participantes del estudio, serán debidamente informados sobre la investigación que en la que formarán parte. Por otro lado, se hace mención que el respeto a la protección y privacidad de los datos personales contemplado en

la Ley N° 29733 del código civil peruano es prioridad en esta investigación, y en caso de no estar de acuerdo los participantes pueden realizar un retiro voluntario de la investigación.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Valor coeficiente de Alfa Cronbach

Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la Variable 1. Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,775	84

El instrumento de los ítems que componen la variable de trabajo en equipo fue evaluado en cuanto a su confiabilidad, con un resultado de 0.775 (77.5%). Los hallazgos indican que el nivel de confiabilidad es adecuado. (Alfa de Cronbach).

Prueba de Confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la Variable 2. Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,778	84

Estas pruebas del instrumento para los ítems que componen la variable desempeño laboral, cuyo hallazgo es 0,778 (77,8%), muestra que el nivel de confiabilidad es adecuado (Alfa de Cronbach).

Tabla 1. D1. Coordinación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	21	25%	25,0	25,0
Válido				
Nunca	17	20%	20,2	45,2
Pocas veces	46	55%	54,8	100,0
Total	84	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 55% pocas veces trabajan con empatía diariamente laboran, mientras tanto el 25% frecuentemente cooperan en el trabajo, mientras tanto el 20% nunca se preocupan por el bien funcionamiento de la institución educativa.

Figura 1. D1. Coordinación

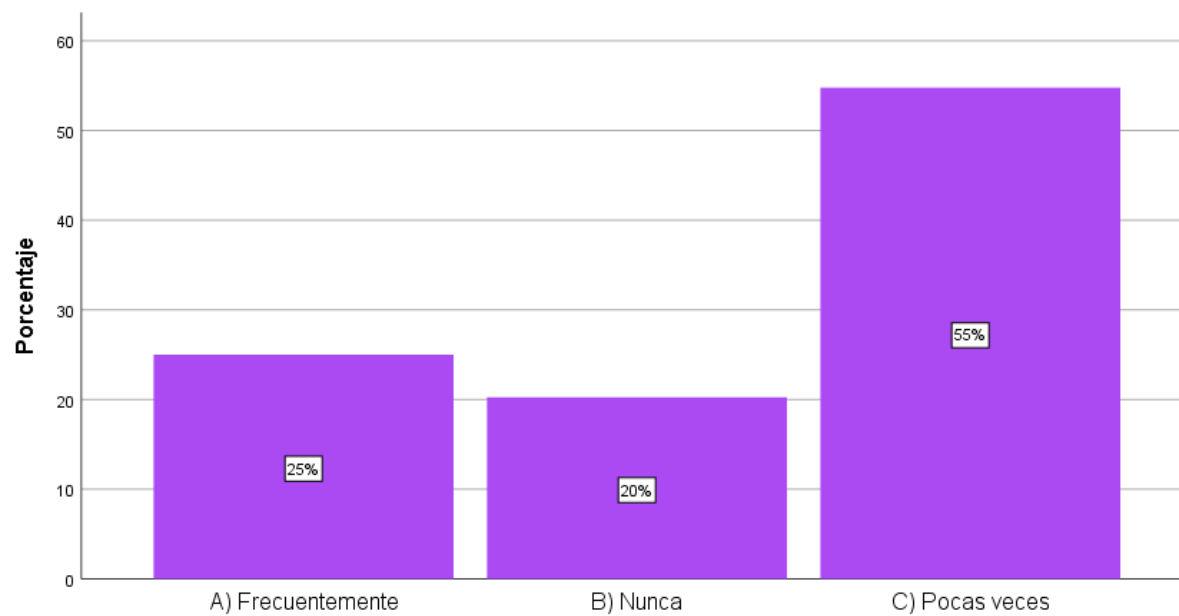


Tabla 2. D2. Colaboración

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	39	46%	46,4	46,4
	Nunca	23	27%	27,4	73,8
	Pocas veces	22	26%	26,2	100,0
	Total	84	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 46% frecuentemente realizan trabajos grupales, el 27% nunca comentaron el crecimiento profesional e institucional, el 26% pocas veces consideraron la gran importancia el tiempo para realizar las actividades dentro de la institución educativa.

Figura 2. D2. Colaboración

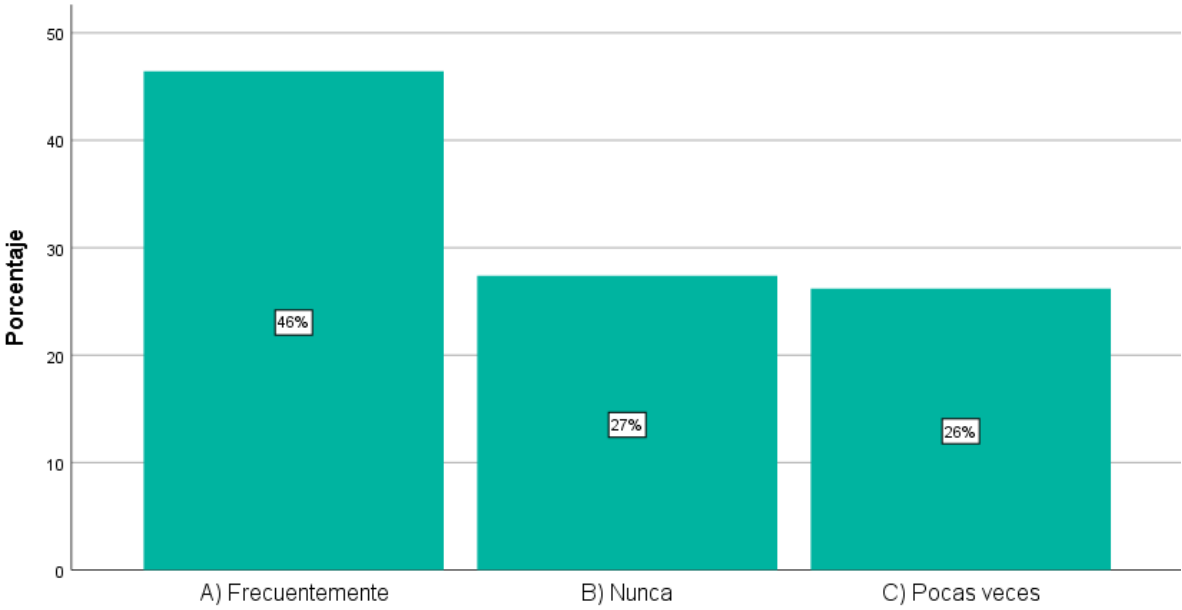


Tabla 3. D3. Motivación en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	18	21%	21,4	21,4
Nunca	35	42%	41,7	63,1
Pocas veces	31	37%	36,9	100,0
Total	84	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 42% nunca respondieron las expectativas para una educación de calidad, y el trabajo en equipo, el 37% pocas veces recibieron motivación de parte del director de la institución educativa, y para mantener las buenas relaciones entre los docentes, mientras tanto el 21% frecuentemente reciben motivación con fines de valorar el esfuerzo de los docentes.

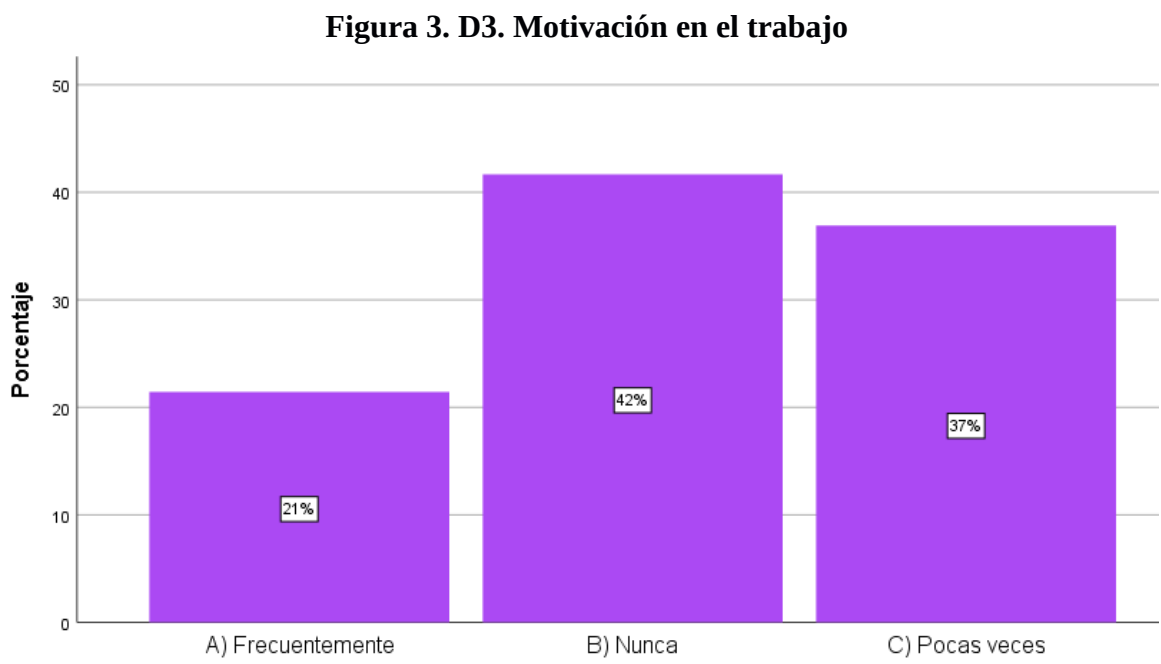


Tabla 4. D4. Solidaridad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	22	26%	26,2	26,2
Nunca	34	40%	40,5	66,7
Pocas veces	28	33%	33,3	100,0
Total	84	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 40% nunca su trabajo profesional se alinea con el crecimiento profesional, el 33% pocas veces se solidarizaron cuando ocurre un hecho lamentable por ejemplo el conflicto entre docentes contratados y nombrados, mientras tanto el 26% frecuentemente la institución te ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que uno sabe hacer.

Figura 4. D4. Solidaridad

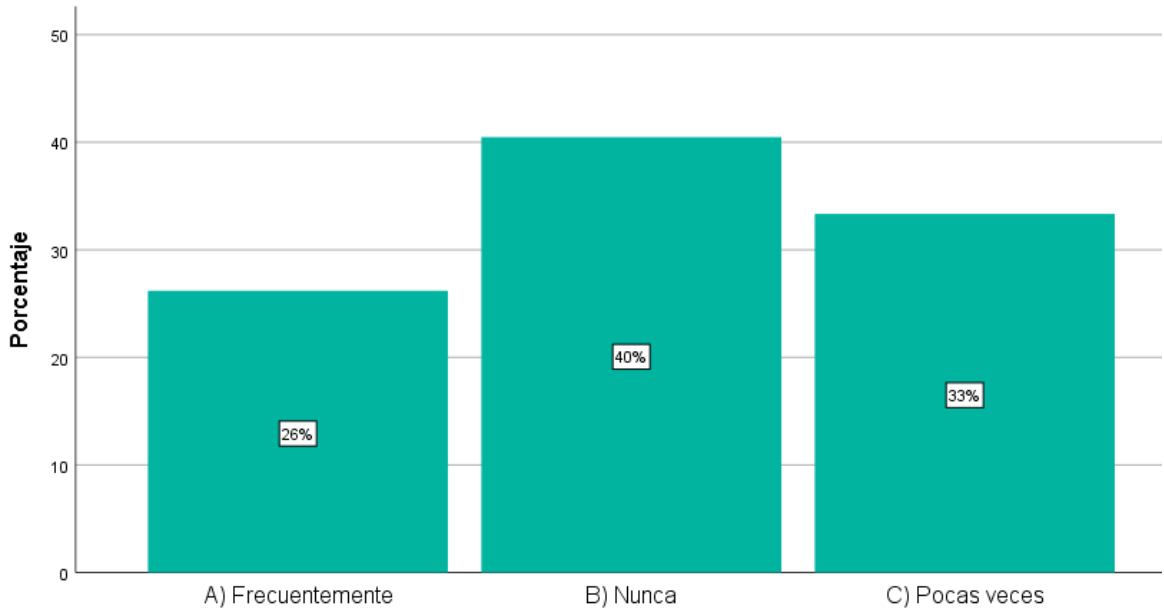


Tabla 5. D5. Vinculo organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	22	26%	26,2	26,2
Nunca	22	26%	26,2	52,4
Pocas veces	40	48%	47,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Como se describe los datos, el 48% pocas veces se sintieron un vínculo directo con la institución educativa en dónde laboran, el 26% frecuentemente se cumplen la remuneración y compensación, a excepción del CTS que pretender suspender, e igual cifra de 26% nunca permitió tener imagen y estatus fuera de la institución.

Figura 5. D5. Vinculo organizacional

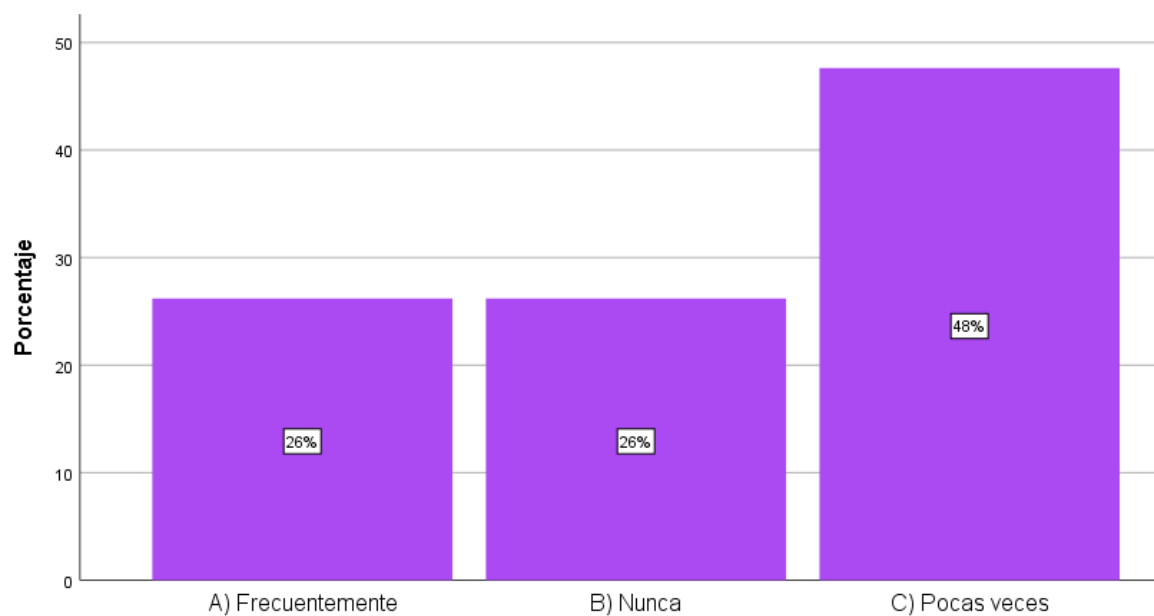
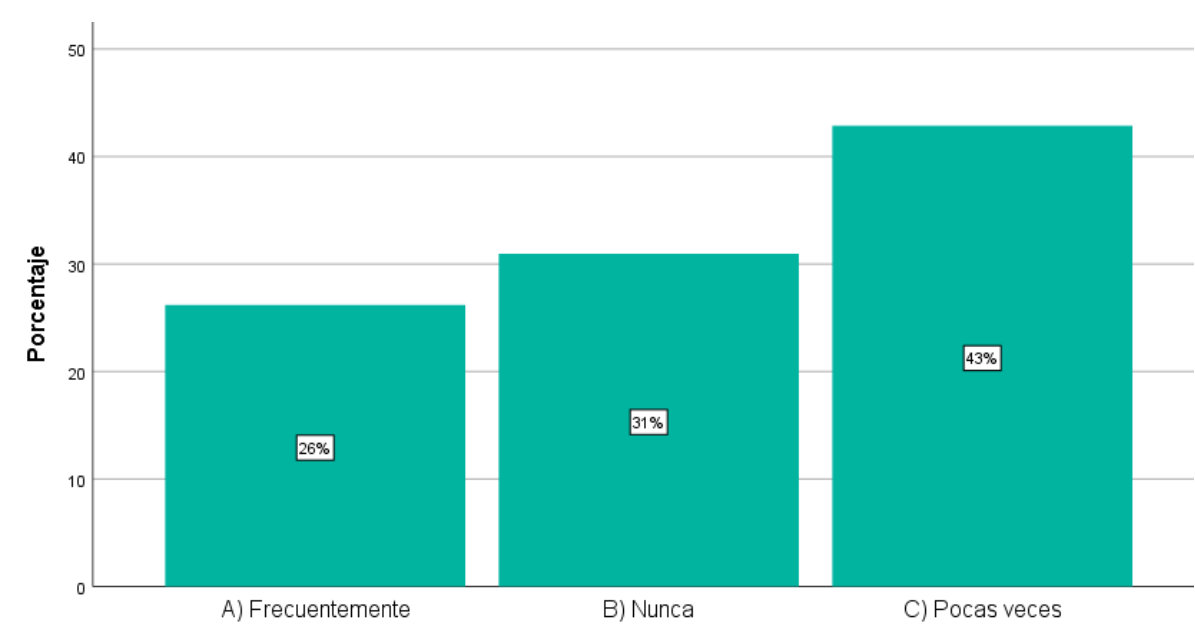


Tabla 6. D6. Desempeño más allá del puesto

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Frecuentemente	22	26%	26,2	26,2
Nunca	26	31%	31,0	57,1
Pocas veces	36	43%	42,9	100,0
Total	84	100%	100,0	

Como se describe los datos, el 43% pocas veces me han permitido descubrir nuevas habilidades personales, el 31% nunca se han cuestionado el desempeño laboral, mientras tanto el 22% frecuentemente me ha permitido desarrollar mis metas personales.

Figura 6. D6. Desempeño más allá del puesto



4.2. Comprobación de hipótesis

Correlaciones

El trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025			V1= Trabajo en equipo	V2= Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1= Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,536**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	84	84
	V2= Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	84	84

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

El análisis estadístico muestra una correlación positiva entre el trabajo en equipo (V1) y el desempeño laboral (V2) en la muestra estudiada.

Existe evidencia estadística para afirmar que el trabajo en equipo y el desempeño laboral están relacionados ($Rho = 0,536$) de forma positiva y significativa en el contexto analizado. Esto respalda la importancia de fomentar dinámicas colaborativas en el entorno laboral, ya que podrían contribuir a mejorar el desempeño general. Sin embargo, al tratarse de una correlación, no se puede establecer causalidad directa (es decir, no prueba que el trabajo en equipo cause un mejor desempeño, aunque sí sugiere una asociación consistente).

La correlación es moderadamente fuerte: el coeficiente obtenido es de 0,536, lo que sugiere que a mayores niveles de trabajo en equipo tienden a asociarse mayores niveles de desempeño laboral, y viceversa.

La correlación es estadísticamente significativa: el valor de significancia (bilateral) es de 0,000, muy por debajo del nivel de 0,01. Esto confirma que la relación observada es improbable que se deba al azar. Los asteriscos (**) destacan que la significancia se alcanza al nivel 0,01.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo general analizó que el trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac, debido que existe una relación de significancia (Sig. bilateral) es de **0,000**, muy por debajo del numeral de 0,01 esto confirma la relación de ambas variables destacan que la significancia se alcanza al nivel 0,01. Los datos obtenidos tienen **concordante** con la investigación realizada por Paravic Klijn y Lagos Garrido (2021) con el objetivo de determinar el trabajo en equipo y calidad en la atención de los usuarios en Chile, tipo de estudio documental, enfoque cualitativo, emplearon la técnica de observación e instrumento ficha bibliográfica, en sus resultados determino un conjunto de elementos que trabajen unidos para avanzar hacia lo mejor en el cuidado médico, donde el trabajo unido, la función de sus integrantes, la dedicación y la seguridad recíproca son vitales para lograrlo, especialmente en lo referente a los usuarios en cuanto importante es la cooperación grupal para la buena atención ofrecida en sanidad, y concluyó trabajar juntos trae ventajas para las organizaciones de salud y quienes dan atención médica, abarcando al personal de enfermería. En Chile, estos profesionales han

asumido el rol de organizar la atención, garantizando que los procedimientos se den con la mejor calidad posible.

También tiene soporte teórico, por parte de Rodríguez Weber et al. (2021) cuando se trabaja en equipo, las fortalezas, actitudes, habilidades y conocimientos de los diferentes miembros de una plantilla se combinan con el objetivo de mejorar los resultados, la eficiencia y la eficacia de la institución o que requiere que cada persona asuma la responsabilidad de las tareas que se le asignan para generar confianza debe generar empatía, armonía, colaboración y acuerdo en la toma de decisiones, y también genere entusiasmo en el grupo, permitiéndole ser autosuficiente, creativo y receptivo a los posibles cambios.

V.- Conclusión

Primera: La investigación concluye que el trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac, debido a que existe una relación de significancia (bilateral) de 0,000, muy por debajo del nivel de 0,01, lo que confirma la relación entre ambas variables, destacando que la significancia se alcanza al nivel 0,01.

Segunda: Se analizó que la coordinación repercute en el desempeño laboral de los docentes, debido a que el 55% pocas veces trabaja con empatía diariamente, el 25% coopera frecuentemente en el trabajo, y el 20% nunca se preocupa por el buen funcionamiento de la institución educativa.

Tercera: La investigación identificó que la colaboración repercute en el desempeño laboral de los docentes, dado que el 46% realiza frecuentemente trabajos grupales, el 27% nunca comentó sobre el crecimiento profesional e institucional, y el 26% pocas veces consideró la gran importancia del tiempo para realizar actividades dentro de la institución educativa.

Cuarta: Se analizó que la motivación en el trabajo repercute en el desempeño laboral de los docentes, debido a que el 42% nunca respondió a las expectativas para una educación de calidad en el trabajo en equipo, el 37% pocas veces recibió motivación por parte del director para mantener buenas relaciones entre los docentes, mientras que el 21% recibe frecuentemente motivación con fines de valorar el esfuerzo de los docentes.

VI. Recomendación

Primero: El director de la institución educativa debe asignar al menos dos horas dentro de la semana para llevar a cabo reuniones con fines de trabajo en equipo, compartir estrategias pedagógicas efectivas y planificar intervenciones conjuntas en el quehacer docente.

Segunda: Se debe evitar el aislamiento en el proceso laboral, con el fin de intercambiar buenas prácticas en el desempeño laboral, donde se ayuden mutuamente en el desarrollo de actividades académicas e institucionales.

Tercero: El trabajo en equipo auténtico obliga a los docentes a coordinar, negociar, compartir recursos y alinear sus esfuerzos para mejorar el desempeño laboral. Esto debe incluir la planificación curricular institucional, proveer recursos mínimos y destinar un espacio adecuado para una evaluación común del proceso y los resultados.

Cuarto: El trabajo en equipo debe ser premiado e incentivado para mejorar los indicadores de trabajo en equipo y desempeño laboral, lo que refuerza positivamente la práctica y la consolidación de un valor institucional. Su implementación requiere compromiso de la dirección, recursos de tiempo y, sobre todo, la participación activa de los docentes que responda a las necesidades reales de la institución.

Referencias bibliográficas

- Aparicio-Herguedas, J.L., Velázquez-Callado, C., & Fraile-Aranda, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. C., & David Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Blácido, I. R. Guerra, E. D. Reyes, N. C. Luque, O. C. y Olorategui, M. U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores* 0(1), pp. 2-19 <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>
- Barroso-Tristán, J. M. y Gómez-Rey, P. (2024). El trabajo en equipo en educación superior: un análisis desde la mirada de los estudiantes [Teamwork in Higher Education: An Analysis from the Students' Perspective]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-14. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-685>
- Casado Fernández R. y Checa Romero M. (2023). Creatividad, pensamiento crítico y trabajo en equipo en educación primaria: un enfoque interdisciplinar a través de proyectos STEAM. *Revista Complutense de Educación*, 34(3), 629-640. <https://doi.org/10.5209/rced.79861>
- Castillo Calderón, V. A. (2023). El control interno en la gestión administrativa de la empresa de transportes Turismo Ampay SRL, periodo 2021. *Revista Científica Integración*, 7(1), 60-64. doi: 10.36881/ri.v7i1.757
- Cabillón, C. (2022) *Rol de la Dirección, vínculo y liderazgo* (tesis de pregrado). Institutos Normales María Stagnero de Munar y Joaquín R. Sánchez. Montevideo. Uruguay. <https://repositorio.cfe.edu.uy/xmlui/bitstream/handle/123456789/2839/Cabill%C3%B3n%2C%20C.%20Organizaci%C3%B3n.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Cárdenas Lazo (2022) *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95106/Cardenas_L-L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2006). Planeación estratégica de la gestión del talento humano: *Gestión del Talento Humano*. 52-8. Colombia, Bogotá: Mc Graw Hill.
- De la Torre Zeballos, V. R. (2023) *Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua* (tesis de pregrado). 8(3), pp. 7251-7273, https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920
- Delgado Enríquez, H. O. (2025) Modelo de gestión organizacional basado en ISO 26000 y Six Sigma para optimizar responsabilidad social universitaria. *Alpha Centauri*, 6(4), 02-25. <https://doi.org/10.47422/ac.v6i4.211>
- Díez-Gutiérrez, E. J. (2025). Las expectativas sobre la España vaciada en la escuela rural. *Revista de Investigación Educativa*, 0(43), pp.43-60. <https://doi.org/10.6018/rie.594611>
- Domínguez García, D. N. (2024) ¿Qué actividades ayudan a los estudiantes de secundaria a desarrollar habilidades emprendedoras? Una revisión de lo que dicen diferentes estudios. *Escolares. REMULCI*; 2 (1) pp. 34-49. <https://doi.org/10.59282/remulci.2.1.819>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Gonzales Flores & Quispe Ramos (2024) *Desempeño laboral y la calidad de servicios del personal administrativo en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, <https://repositorio.une.edu.pe/bitstreams/56ffbc5c-6c47-4f1d-8b8a-73e458c721cd/download>
- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Liza Castillo, L. M. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 14(18), 289-304. doi: 10.35292/ropj.v14i18.610

- Lorence, B., Nieto, M., & Sánchez, J. (2024). Barreras en la cooperación entre familias y escuelas: una revisión sistemática. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 28(1), 125-148. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/28356>
- Mendoza Zamora, W. M., & Salabarría Roig, M. C. (2025). El crecimiento profesional como eje transformador del desarrollo de habilidades blandas en la Educación Superior. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 0(1), pp.1-21. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4719>
- Moran Guerrero, S. M., Mantilla Quezada, S. R., & Martínez Ortiz, F. (2024). Cualidades de candidatos que optan a un puesto de trabajo: una evaluación mediante análisis de correspondencias. *Revista Científica y Tecnológica VICTEC*, 5(8), 21-37. <https://doi.org/10.61395/victec.v5i8.130>
- Heredia-Laura, V. S., y SulcaTapia, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 926-938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández Román, P., y Carro Sancristóbal, L. (2024). *Desarrollo de la microcredencial del compañerismo: Taller para el fomento de la empatía* (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid. España, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/71784/tfg-g6985.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Parado LLantoy, S. S. (2025) *Propuesta de mejora de la cultura organizacional para el desempeño laboral en la institución educativa Pablo Valeriano Mesahuaman, distrito de Vinchos, Ayacucho* (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Chimbote-Perú. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/40967/rendimiento_laboral_parado_llantoy_said_sandy.pdf?sequence=1
- Palacios-Serna, L. I., Cortez-Chavez, C. V., Cueva-Urra, M. A., y Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 470-484. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051>

- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuniacción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Paravic Klijn T., y Lagos Garrido, M. E. (2021) *Trabajo en equipo y calidad en la atención en salud*. Ciencia enfermera. 27(41), <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>.
- Pico Versoza, L. M., Pérez Villamar, J., & Reyes Salvatierra, S. B. (2025). Recompensas extrínsecas en el talento humano ¿incentivo o manipulación? *Revista Cubana de Educación Superior*, 44(3), 419-434. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/11752>
- Rivas, J., & Espinoza, A. (2023). Desarrollo de un proyecto de aprendizaje colaborativo en línea. El trabajo colaborativo y las Tecnologías de Información y Comunicación. La Perspectiva de la Internacionalización. *Revista De Educación Y Derecho*, (28). <https://doi.org/10.1344/REYD2023.28.42805>
- Riquelme-Plaza, I., Cabero-Almenara, J., & Marín-Díaz, V. (2022). Validación del cuestionario de Competencia Digital Docente en profesorado universitario chileno. *Revista Electrónica Educare*, 26(1), 165-179. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202248256217esp>
- Román Arce (2022) *Diagnóstico del trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral del Área de mantenimiento de la empresa Souther Perú Copper Corporation* (tesis de pregrado). <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3630/Roman-Arce-Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Román Huaraca, F. y Torres Ramírez, A. J. (2023) *Influencia de los estilos de comunicación en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Aymaraes, Apurímac* (tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/671752/Roman_HF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez Weber, F. L. Secín Diep, R, y Ramírez Arias, J. L. (2021) El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Médica GA*. 19 (4): 477-479. <https://dx.doi.org/10.35366/102530>
- Ruiz-Campo, S., Zuniga-Jara, S., & Cruz-Chust, A. M. (2022). Percepción del aprendizaje con técnicas de trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 15(1), 73-82. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100073>
- Sánchez y Sánchez, C. L., & Hernández Olvera, K. (2024). La encuesta como técnica de investigación en Ciencia Política. *Revista mexicana de opinión pública*, 0(37), 13-31. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2024.37.88492>
- Sánchez-Jiménez, D. (2022). Variación lingüística de la cortesía verbal en el discurso académico escrito: atenuación e intensificación de la voz del autor en la evaluación de las fuentes. *Revista signos*, 55(108), 260-286. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342022000100260>
- Sánchez Valtierra, J. A. (2025). Los factores motivacionales en el trabajador. *Neque*, 7(17), 78 – 86. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.127>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2) 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- UNICEF (2019). *Seamos amigos en la escuela. Una guía para promover la empatía y la inclusión*. Ecuador: Santillana
- Vargas Valdés, C., & Sepúlveda Sanhueza, R. (2023). Liderazgo de la educadora de párvulos: promoviendo la colaboración con el equipo técnico de aula para favorecer los aprendizajes en educación inicial. *Perspectiva Educacional*, 62(3), 50-74. <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v62n3/0718-9729-perseduc-62-03-50.pdf>
- Vidal Guerrero, V. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), 14-27. <https://orcid.org/0000-0002-7777-5010>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

- Yépez Avalos, O. (2022) *Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el colegio de alto rendimiento de Apurímac del distrito de Chalhuanca, provincia de Aymaraes* (tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas. Abancay.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/12624/Tesis_gesti%C3%B3n_liderazgo_efectivo_influye_clima_institucional_personal_labora_colegio_alto_rendimiento_Apur%C3%ADmac_distrito_Chalhuanca_provincia_Aymaraes.pdf?sequence=
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.
<http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

Anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo es el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?	Analizar el trabajo en equipo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.	El trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.	Variable TRABAJO EQUIPO 1. EN	Coordinación	Gestionar Optimizar Responsabilidad	MÉTODO -Método científico DISEÑO Descriptivo-correlacional TIPO -Básica
				Colaboración	Compañerismo Empatía Cooperación	
				Motivación en el trabajo	Expectativas Recompensas Crecimiento	
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable DESEMPEÑO LABORAL 2	Solidaridad	Compañerismo Coordinación Cooperación	POBLACIÓN 84 docentes MUESTRA 84 docentes TÉCNICAS -Encuesta INSTRUMENTO -Cuestionario ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN -Cuantitativo
a) ¿Cómo es la coordinación y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?	a) Analizar cómo es la coordinación y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025	a) La coordinación oportuna repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025				
b) ¿Cómo es la colaboración y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?	b) Identificar cómo es la colaboración y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.	b) La colaboración oportuna repercute en el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.		Vínculo organización	Cortesía Motivación	
				Desempeño más	Representación Lealtad Compromiso	

c) ¿Cómo es la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025?	c) Analizar cómo es la motivación en el trabajo y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025	b) La motivación oportuna repercute en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025		allá del puesto		
---	--	--	--	-----------------	--	--

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario para medir la variable trabajo en equipo

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

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

ESCALA VALORATIVA

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

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

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

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

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

ESCALA
VALORATI
VA

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

7. En la institución tengo buenas relaciones personales con mis compañeros trabajo					
Vinculación organizacional					
8. Los directivos se interesan por crear un ambiente laboral agradable					
Las remuneraciones y compensaciones en la institución son adecuadas					
En la institución educativa se adquiere respeto en base al trabajo realizado					
Es emocionante y agradable ser parte del personal de la institución educativa					
El respeto que me dan mis compañeros se lo debo a mi trabajo					
Desempeño más allá del puesto					
Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
Mi carrera me ha permitido desarrollar mis metas personales					
Trabajar en una institución educativa me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
La institución educativa me permite descubrir nuevas habilidades personales					
El trabajo me dio la oportunidad de aprender más de lo que esperaba.					

Anexo 4: Evidencia del trabajo realizado.

A continuación, se presentan las evidencias del día de la toma de los cuestionarios para la tesis realizada con los docentes de la I.E Los Libertadores de América de Chalhuanca, Apurímac 2025.

