



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022”**

Línea de Investigación: Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Presentado por:

Bach. Phol Bryan Parvina Aragón

Código Orcid : 0009-0004-4273-0623

Para optar al Título Profesional de:

Licenciado en Administración

Asesora:

Lic. María del Carmen León Casafranca

Código Orcid: 0000-0001-7709-2124

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Phol Bryan Parvina Aragón
Número de documento de identidad	72208645
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0004-4273-0623
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	María del Carmen León Casafranca
Número de documento de identidad	23848843
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0001-7709-2124
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Waldo Alex Pando Diaz
Número de documento de identidad	23998983
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Edward Aníbal Morante Ríos
Número de documento de identidad	23930443
Jurado 3	
Nombres y apellidos	María Victoria Zárate Ferro
Número de documento de identidad	23947341
Jurado 4	
Nombres y apellidos	María del Carmen Tuco Lagos
Número de documento de identidad	44468418
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento y Desarrollo Organizacional



"TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022"

por Phol Bryan Parvina Aragón

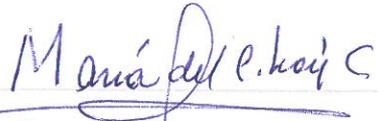
Fecha de entrega: 21-nov-2023 11:43p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2235873196

Nombre del archivo: tesis_5_C_TRABAJO_EN_EQUIPO_EN_EL_COLEGIO_CIENCIAS.pdf (1.4M)

Total de palabras: 18010

Total de caracteres: 108232


María del Carmen León Casafra
AseSORA



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

³⁹
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022”

Línea de Investigación: Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Presentado por:

Bach. Phol Bryan Parvina Aragón

Código Orcid : 0009-0004-4273-0623

¹⁹
Para optar al Título Profesional de:

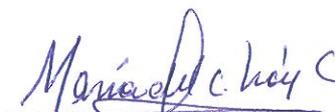
Licenciado en Administración

Asesora:

Lic. María del Carmen León Casafranca

Código Orcid: 0000-0001-7709-2124

2023


María del Carmen León Casafranca
Asesora



"TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to College of Alameda Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
3	www.inau.gub.uy Fuente de Internet	1%
4	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	1%
6	es.unionpedia.org Fuente de Internet	1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	1%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Phol Bryan Parvina Aragón
Título del ejercicio: "TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLE...
Título de la entrega: "TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLE...
Nombre del archivo: tesis_5_C_TRABAJO_EN_EQUIPO_EN_EL_COLEGIO_CIENCIAS.p...
Tamaño del archivo: 1.4M
Total páginas: 85
Total de palabras: 18,010
Total de caracteres: 108,232
Fecha de entrega: 21-nov.-2023 11:43p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2235873196

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

"TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL
COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022"

Línea de Investigación: Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Presentado por:
Bach. Phol Bryan Parvina Aragón
Código Orcid : 0009-0004-4273-0623
Para optar al Título Profesional de:
Licenciado en Administración

Asesora:
Lic. María del Carmen León Casafraña
Código Orcid: 0000-0001-7709-2124

2023

María del Carmen León Casafraña
Asesora



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

SEÑORES DICTAMINANTES:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, ponemos a vuestra consideración el plan de tesis intitulada: “TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022” que tiene el propósito fundamental de describir como son las 5C de trabajo en equipo en el Colegio Nacional de Ciencias-Cusco 2023

Espero que esta investigación cumpla con los requisitos de aprobación para optar al título profesional de Licenciado en Administración.

Bachiller: Phol Bryan Parvina Aragón



DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi madre Rita Sabina Aragón Zárate por su esmero, dedicación y apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi hija Laia Lucero Parvina por ser mi inspiración y motivación para poder superarme diariamente.

A mis tíos y primos por motivarme a continuar a alcanzar mis sueños.

También la dedico a todos los docentes, compañeros y amigos de la Universidad Andina del Cusco por haber formado parte de mi formación profesional.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, y al Señor de Huanca por guiar mis pasos y haberme permitido cumplir este anhelado sueño.

A la Universidad Andina del Cusco mi muy querida casa de estudios por permitirme formarme como profesional con docentes de alto nivel.

Un agradecimiento muy especial a mi asesora Lic. María del Carmen León Casafranca por su apoyo, dedicación, asesoría, consejos y conocimientos brindados para la elaboración del presente proyecto de investigación.

A mis dictaminantes Mag. María del Carmen Tuco Lagos y Mg. María Victoria Zárate Ferro, por su aporte durante la evaluación del presente proyecto de investigación.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRAC.....	12

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema.....	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.4.1 Relevancia social.....	17
1.4.2 Implicancias prácticas.	17
1.4.3 Valor teórico.	17
1.4.4 Utilidad metodológica.	17
1.5 Delimitación de la investigación.....	18
1.5.1. Delimitación Temporal	18
1.5.2. Delimitación Espacial.....	18
1.5.3. Delimitación Conceptual	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	19
2.1.1 Antecedentes internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	20
2.2 Bases Teóricas.....	22
2.2.1 Concepto de trabajo.....	22
2.2.2 Concepto de equipo	23
2.2.3 Concepto de trabajo en equipo	23
2.2.4 Importancia de trabajo en equipo	23



2.2.5	<i>Valor del trabajo en equipo</i>	24
2.2.7	<i>Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo</i>	25
2.2.8	<i>Los 5 C de trabajo en equipo</i>	26
2.2.8.1	Complementariedad	26
2.2.8.2	Coordinación	27
2.2.8.3	Comunicación	28
2.2.8.4	Confianza	29
2.2.8.5	Compromiso	29
2.3	Marco conceptual	30
2.3.1	<i>Competencias</i>	30
2.3.2	<i>Conocimientos</i>	30
2.3.3	<i>Actitudes</i>	31
2.3.4	<i>Políticas</i>	31
2.3.5	<i>Equipo</i>	31
2.3.6	<i>Motivación</i>	31
2.3.7	<i>Flexibilidad</i>	31
2.3.8	<i>Comportamiento</i>	31
2.4	Variable de estudio	31
2.4.1	<i>Variable</i>	31
2.4.2	<i>Conceptualización de las variables</i>	31
2.4.3	Operacionalización de variables	33
2.5	Marco institucional	34
2.5.1	<i>Reseña histórica</i>	34
2.5.2	<i>Misión</i>	36
2.5.3	<i>Visión</i>	36
2.5.4	<i>Organigrama</i>	36

CAPÍTULO III:

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1	Enfoque de investigación.	38
3.2	Diseño de la investigación.	38
3.3	Alcance de la investigación.	38
3.4	Población y muestra de la investigación.	38
3.4.1	<i>Población.</i>	38
3.4.2	<i>Muestra.</i>	38
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	39
3.5.1	<i>Técnicas: Encuesta.</i>	39
3.5.2	<i>Instrumento: Cuestionario</i>	39



3.6 Procesamiento de datos.....	39
---------------------------------	----

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	40
4.1.1. Presentación del instrumento	40
4.2.1 Complementariedad	42
A) Resultados de los indicadores de la dimensión Complementariedad	42
B) Resultados de la dimensión Complementariedad	44
c) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad	45
4.2.2 Coordinación	46
A) Resultados de los indicadores de la dimensión Coordinación	47
B) Resultados de la dimensión Coordinación	49
C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación.....	50
4.2.3 Comunicación	51
A) Resultados de los indicadores de la dimensión Comunicación	51
B) Resultados de la dimensión Comunicación	53
C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación	54
4.2.4 Confianza	55
A) Resultados de los indicadores de la dimensión de Confianza.....	55
B) Resultados de la dimensión de Confianza	57
C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza	58
4.2.5 Compromiso	59
A) Resultados de los indicadores de la dimensión Compromiso.....	59
B) Resultados de la dimensión Compromiso.....	61
C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso.....	62
A) Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo....	64

CAPITULO V:

DISCUSIÓN

5.1 Hallazgos más relevantes y significativos.....	66
5.2 Limitaciones del estudio.....	67
5.3 Comparación con la literatura existente mejorar	67
5.4 Implicancias del estudio	69
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	74



ANEXOS	78
Anexo I: Matriz de consistencia	79
Anexo I: Matriz de consistencia	79
Anexo II: Matriz del Instrumento para la Recolección de Datos	80



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Conceptualización de la variable	32
Tabla 2 Operacionalización de variables	34
Tabla 3 Distribución de los ítems del cuestionario	40
Tabla 4 Descripción de la Baremación y escala de interpretación	41
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad.....	42
Tabla 6 Indicadores de la dimensión Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	42
Tabla 7 Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	44
Tabla 8 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad	45
Tabla 9 Indicadores de la dimensión Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	47
Tabla 10 Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	49
Tabla 11 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación.....	50
Tabla 12 Indicadores de la dimensión Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	52
Tabla 13 Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	53
Tabla 14 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación	54
Tabla 15 Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	55
Tabla 16 Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.	57
Tabla 17 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza.	58
Tabla 18 Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	59
Tabla 19 Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.	61
Tabla 20 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso.....	62
Tabla 21 Trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	63
Tabla 22 Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo.....	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Valores del trabajo en equipo	25
Figura 2. Ventajas de trabajo en equipo	25
Figura 3. Inconvenientes de trabajo en equipo	26
Figura 4. Organigrama.....	37
Figura 5 Indicadores de la dimensión Complementariedad.....	43
Figura 6 Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	45
Figura 7 Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad. .	46
Figura 8. Indicadores de la dimensión Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	48
Figura 9. Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	50
Figura 10. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación.	51
Figura 11. Indicadores de la dimensión comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	52
Figura 12. Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	53
Figura 13. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación.....	54
Figura 14. Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	56
Figura 15. Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	57
Figura 16. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza.....	58
Figura 17. Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	60
Figura 18. Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	61
Figura 19. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso.	62
Figura 20. Trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.....	63
Figura 21. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo.	65



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general describir el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional Ciencias Cusco 2022; el estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de alcance descriptivo; se aplicó el cuestionario de 27 preguntas a una muestra constituida por 70 docentes que prestan sus servicios en el Colegio Ciencias, en ambos turnos y niveles. Los resultados obtenidos en la investigación son los siguientes: La variable trabajo en equipo tiene un promedio de 3.42 lo cual indica que es Adecuado; las dimensiones: complementariedad tiene un promedio de 3.31 calificado como regular; coordinación tiene un promedio de 3.57 calificado como adecuado, comunicación tiene un promedio de 3.75 calificado como adecuado, confianza tiene un promedio de 3.11 calificado como regular, compromiso tiene un promedio de 3.35 calificado como regular.

Palabras clave: Trabajo en equipo, complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso.



ABSTRAC

The general objective of the research was to describe the teamwork of the teaching staff at the National College of Sciences Cusco 2022; the study was of quantitative approach, non-experimental design, and descriptive scope; the questionnaire of 27 questions was applied to a sample consisting of 70 teachers who provide their services in the Science School, in both shifts and levels. The results obtained in the research are the following: The variable teamwork has an average of 3.42 which indicates that it is adequate; The dimensions: complementarity has an average of 3.31 qualified as fair; Coordination has an average of 3.57 rated as adequate, Communication has an average of 3.75 rated as adequate, Trust has an average of 3.11 rated as fair, Engagement has an average of 3.35 rated as fair.

Keywords: Teamwork, complementarity, coordination, communication, trust and commitment.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La historia de la humanidad muestra que uno de los pilares de su progreso es el trabajo en equipo; el concepto de colaboración puesto en práctica para el logro de proyectos estuvo presente desde sus labores y las civilizaciones que así lo comprendieron alcanzaron notables resultados como la construcción de las pirámides de Egipto o hasta la actualidad que se desenvuelve con el soporte de la tecnología ; el trabajo en equipo es reconocido por su contribución al logro de los objetivos organizacionales debido a que genera responsabilidad, motiva a los trabajadores y permite el desarrollo de la creatividad y el compartir ideas con el grupo promoviendo el mejor rendimiento de cada uno de los miembros que lo componen , así como el mayor el rendimiento del equipo; el establecimiento de un trabajo colaborativo es producto del liderazgo que se alcanza mediante diversas prácticas y una visión democrática compartida , es así como importantes empresas demuestran haberlo logrado por ejemplo , los espectáculos singulares que ofrece el Cirque du Soleil, son una demostración de un trabajo en equipo esmerado que en cada una de sus presentaciones pone en riesgo la vida de los artistas, la reputación y prestigio de la empresa, que no se pudieran preservar sin un adecuado trabajo colaborativo : por otra parte en el ámbito educativo La Universidad de Harvard destaca como una de las más prestigiosas instituciones académica cuyo éxito se atribuye principalmente a la práctica y promoción del trabajo en equipo , caracterizándose por su formación de los mejores profesionales , generando unidad y amistad proyectándose a lograr profesionales innovadores y emprendedores.

Bernal Torres & Sierra Arango, (2013) define el trabajo en equipo como:

Es un conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con sus habilidades o competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador, estas personas se caracterizan por poseer habilidades complementarias, estar comprometidas con un propósito común y tener responsabilidades compartidas. (pág. 193).

En el Perú, el trabajo en equipo es también una práctica ancestral; Durante el Tawantinsuyo, el ayni era un sistema de trabajo de reciprocidad familiar extendido entre los miembros de los ayllus, que se realizaba mediante la prestación de servicios por individuos o por grupos (Altamirano & Bueno , 2011), su importancia consiste en que junto a la minka y la



mita , representaron sistemas de trabajo altamente productivas y uno de los pilares de la prosperidad del período Inca ; actualmente el trabajo en equipo es reconocida por los beneficios que promueve en las empresas, instituciones y organizaciones dedicadas a la producción de bienes o servicios , es imprescindible para la obtención de objetivos , especialmente en las condiciones de trabajo a distancia se constituye como una herramienta fundamental para fomentar la creatividad en los colaboradores, escuchar cada una de sus ideas nunca juzgarlas, sino motivar a que las sigan generando (El Comercio, 2021);así mismo la forma en que se organizan las labores de las personas que intervienen en el trabajo es de suma importancia para su realización y posterior prestigio y credibilidad de empresas e instituciones; de acuerdo al ranking 2022 que elaboró la empresa great place to work. destacan como algunas de las mejores empresas peruanas por el ambiente de trabajo que han logrado : Interbank Eres que busca que sus colaboradores vivan su cultura y estén contentos y motivados desde donde estén, y en el ámbito educativo la Universidad Tecnológica del Perú En la UTP que, para cumplir su propósito, lo más importante es tener a sus colaboradores comprometidos con su misión, viviendo genuinamente su cultura y maximizando su experiencia para potenciar su talentos (greatplacetowork., 2022)

Al ser una herramienta fundamental para el logro de los objetivos organizacionales , el presente estudio abordará el trabajo en equipo en una de las entidades educativas estatales emblemáticas de la Ciudad del Cusco: El Colegio Ciencias que fue fundado por Simón Bolívar en 1825 y reconocido por el congreso como el colegio más antiguo del Perú, esta institución educativa pública de nivel secundario, actualmente ofrece sus servicios en turno continuo mañana y tarde , cuenta con 82 docentes; un director general y dos subdirectores de los niveles primario y secundario y depende jerárquicamente de la Unidad de Gestión Educativa Local Cusco, UGEL Cusco, en el cual desde hace un tiempo se ha observado algunas dificultades en el logro de los objetivos propuestos que se atribuyen a una posible debilidad en el trabajo en equipo, por lo siguiente :

En relación a la complementariedad o logro efectivo de la acción conjunta y ayuda mutua, para que el líder pueda asignar a cada uno de los miembros del equipo una tarea específica según sus aptitudes, es necesario que existan diferentes tipos de personas en el equipo; en el Colegio Ciencias se observan frecuentes desavenencias al parecer por los perfiles similares de los miembros en un solo equipo, produciéndose discusiones y posiciones rígidas



que dificultan la toma de decisiones y consiguientemente el cumplimiento de metas y objetivos

La coordinación que se realiza al interior de la Institución Educativa se muestra lenta y poco eficaz, al parecer debido a que el conocimiento de las normas y reglamentos no sería uniforme lo que genera confusión y demoras por parte de los miembros del equipo por lo cual algunas actividades programadas se deben diferir por omisiones y ausencias de los miembros del equipo; así mismo se observan dificultades para tomar acuerdos de interés del grupo.

La comunicación formal se realiza mediante comunicaciones escritas que generalmente se remiten por correo electrónico, tarda en ser contestada y en algunos casos al parecer no se leen produciendo desconocimiento respecto a la información remitida y actividades programadas, por otra parte, al parecer la comunicación informal tiene una importante incidencia en los colaboradores; la difusión de la información suele ser más rápida por este medio, creándose al parecer poco favorable para los acuerdos y cumplimiento de las actividades y objetivos de la institución.

En cuanto a la confianza, al parecer ésta sería débil por algunas decisiones injustas que los directores habrían tomado sin fundamento real lo que afectó su credibilidad e imagen en los colaboradores; así mismo por las continuas desavenencias que se producen, y la posición rígida del líder quien no motivaría el acercamiento de los miembros del equipo; por otra parte las reuniones donde los colaboradores pudieran acercarse y confraternizar son escasas con mínimas opciones para que se expresen opiniones y/o sugerencias.

Por otra parte, se observa que los trabajadores realizan sus labores y en general cumplen las instrucciones recibidas, sin embargo no se muestran dispuestos a contribuir decididamente para el logro de objetivos y metas; ocasionalmente cuando se les solicita una acción o tarea extraordinaria, se niegan a colaborar, exigiendo el estricto cumplimiento de los horarios de trabajo y las tareas a su cargo, al parecer el compromiso que tienen para con la institución sería débil y no estarían identificados suficientemente con la institución.

El trabajo en equipo es un elemento básico para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, por lo cual de continuar la situación planteada, pudieran suscitarse mayores dificultades que obstaculizaría aún más la entrega del servicio educativo, afectando



a los estudiantes , padres de familia y a los propios docentes, por lo que se hace necesario generar cambios que permitan instituir una cultura colaborativa en el Colegio Nacional de Ciencias , debido a lo cual se plantea la investigación siguiente :

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional Ciencias Cusco 2022?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1: ¿Cómo es la complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?

P.E.2: ¿Cómo es la coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?

P.E.3: ¿Cómo es la comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?

P.E.4: ¿Cómo es la confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?

P.E.5: ¿Cómo es el compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional Ciencias Cusco 2022

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1: Describir la complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022

O.E.2: Describir la coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022

O.E.3: Describir la comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022

O.E.4: Describir la confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022



O.E.5: Describir el compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia social.

Dada la importancia del Colegio Nacional de Ciencias, institución emblemática de la ciudad del Cusco y su transcendencia la presente investigación tiene relevancia social debido a los resultados obtenidos permitirán mejorar la gestión administrativa y educativa, así como la imagen institucional beneficiando a los docentes, estudiantes, cuerpo directivo, padres de familia y la ciudadanía en general, así como podrá servir como referente en investigaciones similares

1.4.2 Implicancias prácticas.

La presente investigación tiene implicancias prácticas debido a que los resultados que se obtuvieron, permitieron plantear alternativas de solución que promuevan un trabajo en equipo armonioso y eficaz, dando así recomendaciones para resolver el problema que actualmente ocurre en el Colegio Nacional de Ciencias.

1.4.3 Valor teórico.

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre trabajo en equipo, utilizando teorías y enfoques sobre trabajo en equipo.

1.4.4 Utilidad metodológica.

En cuanto a la utilidad metodológica consistió principalmente en la elaboración de un instrumento para generar conocimiento valido y confiable, que será útil para futuras investigaciones.



1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1. *Delimitación Temporal*

El trabajo de investigación se desarrolló en el periodo 2022.

1.5.2. *Delimitación Espacial*

El trabajo de investigación se realizó en el Colegio Nacional de Ciencias, ubicado en la Plaza San Francisco s/n

1.5.3. *Delimitación Conceptual*

El trabajo de investigación se delimita conceptualmente en el Área de la Administración general, Comportamiento organizacional y Administración de personal, está circunscrito en la línea de investigación Comportamiento y desarrollo organizacional, de acuerdo a la Resolución N° 266-CU-2021-UAC.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

Toro (2015) en la tesis titulada “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales en Colombia” desarrollada en la Universidad Militar Nueva Granada, se realizó para optar el título en Alta Gerencia; tiene por objetivo describir la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones de Bogotá. La metodología fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental, se tuvo como muestra a 92 trabajadores y usó como técnica la entrevista y la encuesta. Los resultados mostraron que en las empresas no es muy notable la presencia de líderes que estimulen a sus equipos o grupos de trabajo, por lo tanto, es importante fortalecer el carisma y las habilidades del Líder, con el fin de promover su motivación e interés por mantener excelentes resultados, así como también hay una deficiente coordinación, debido a la falta de confianza y compromiso. Se concluye que es necesario identificar los factores que debe fortalecer, haciendo procesos innovadores que beneficien el clima organizacional de la empresa y por lo tanto la productividad para conseguir mejores resultados en la comunicación, se tiene que considerar el asertividad al interior de los equipos de trabajo, esto dando como resultado el poder expresar los pensamientos de una forma equilibrada.

Rodas (2015) en su investigación titulada “Comunicación efectiva y trabajo en equipo” en Guatemala, desarrollada en la Universidad Rafael Landívar, se realizó para optar el título de Psicólogo Industrial; tiene por objetivo determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de la empresa dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental, se tuvo como muestra a 64 trabajadores y se usó como técnica la encuesta. Los resultados mostraron que existe relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la empresa ya que se reconoce que el flujo de información es vital para el buen desempeño de los colaboradores en sus diferentes funciones. Los elementos que conforman la comunicación dentro de



la organización están reflejados en la existencia de confianza, adecuada transmisión y comprensión de mensajes, como también óptimas relaciones interpersonales. Se concluye que la empresa si fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores. Un aspecto indispensable en el trabajo coordinado es la existencia de un buen liderazgo a lo cual se determinó que el jefe de cada área sabia dar instrucciones y guiar a su equipo

2.1.2 Antecedentes nacionales

Dávila (2014) en la tesis titulada: Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora N° 400. Ministerio de Salud - MINSA. Tarapoto, periodo 2012 – 2013, desarrollada en la Universidad Nacional San Martín, para optar el título de Licenciado en Administración; cuyo objetivo fue: Determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora N°. 400 Ministerio de Salud -MINSA, el método de investigación es descriptiva de diseño correccional, llegando a las siguientes conclusiones: El Recurso Humano se encuentra identificado y comprometido y participa en la formulación, logros y evaluación de los objetivos común de la organización identificándose con el trabajo en equipo y desarrolla la comunicación Asertiva de manera eficiente la cual permite un ambiente que implanta acciones que genera y productividad. La organización posee una fuerte cultura organizacional los cuales demuestran las dimensiones es decir transmiten valores, amabilidad, innovación y están de acuerdo, cooperan y se agradan unos a otros para brindar un servicio calidad. Según análisis realizado, en la unidad Ejecutora N'400 Ministerio de Salud. MINSA. Tarapoto; Existe una buena relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional, lo cual demuestra los resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas a los trabajadores.

Lucero (2017) en la tesis titulada “Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de estadística e Informática, 2017”, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar al grado de Maestro en Gestión pública; tiene por propósito definir la influencia que existe entre el trabajo en equipo en la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores de la entidad estudiada. En cuanto la metodología



utilizada fue descriptiva correlacional, por otro lado, su diseño fue no experimental, determinándose una muestra de 75 colaboradores, y se usó la encuesta como técnica para la recaudación de los datos informativos. Los resultados mostraron que hay nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Espinoza (2015) en la tesis: Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015, desarrollado en la Universidad Andina del Cusco, para optar al título profesional de Licenciado en administración; cuyo objetivo fue; determinar el trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear; investigación de tipo básica, descriptiva, arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015, es “regular”, tal como lo evidencia el 85.7% de la población y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala propuesta, es decir que si bien existe cooperación activa entre todos los miembros del equipo para conseguir propósitos comunes, esta interacción resulta enmarcada en el término medio de su potencial, limitando las actividades que los integrantes podrían ejecutar para alcanzar los objetivos del equipo. Los resultados de las dimensiones a nivel general son: complementariedad regular (64%), compromiso regular (54%), comunicación regular (64%), confianza buena (68%) y coordinación regular (75%). Dado que la investigación se desarrolló con la población total de los colaboradores de la fuerza de ventas se puede afirmar que el estudio tiene 100% de confiabilidad.

Gallegos & Sinchi (2018) en la tesis “Trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, La Convención – 2018”, desarrollada en la Universidad Andina del Cusco, el año 2018, para optar al Título de Licenciado en Administración; el objetivo general



fue conocer cómo es el trabajo en equipo del personal administrativo de dicha casa de estudios; el tipo de investigación es básico, alcance descriptivo, el diseño no experimental – transversal y el enfoque cuantitativo, la población de estudio fueron las 70 personas que laboran en el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, de quienes se recopiló información primaria a través de la encuesta. Se arribó a los siguientes resultados: El trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad, presenta un promedio de 2.59, que se interpreta como un nivel bajo, variable analizada por el contexto el cual se desarrolla a un nivel bajo con un promedio de 2.51, manifestado por los bajos recursos adecuados con los que cuentan el personal, la poca delegación de autoridad, un clima de desconfianza entre las personas, y la mala evaluación y sistemas de recompensas que aplican, en cuanto a la composición, se pudo observar que se desarrolla a un nivel bajo con un promedio de 2.51, analizado a través de las aptitudes de los miembros mostrando que son muy pocas para el desempeño de sus labores, la personalidad no expresa la meticulosidad de las personas en sus funciones, la mala asignación de roles de las personas durante la conformación de los equipos y la mucha variedad de diversidad, en cuanto al tamaño de los equipos este se muestra muy grande, lo que perjudica en la toma de decisiones; finalmente el proceso que presenta un promedio de 2.8 que significa un nivel regular, manifestado por el propósito en común, mostrando que las personas no realizan un trabajo enfocado en la misión de la institución, pues no tienen las metas específicas del trabajo que realizan, por la falta de la eficacia del equipo, lo que viene generando diversos niveles de conflictos, existiendo poco trabajo participativo ocasionando así la pereza social de algunas personas quienes solo esperan que alguien trabaje para sumarse a la actividad.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 *Concepto de trabajo*

Para Romero (2017) el trabajo significa:

El conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una



identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas (p.132).

2.2.2 *Concepto de equipo*

Es un conjunto reducido de personas, entre seis y ocho, que se unen para alcanzar un objetivo común y en cuyo desarrollo establecen normas de funcionamiento y roles. Uno de los miembros del equipo suele desarrollar el papel de líder o responsable y se encarga de guiar y llevar hasta la meta a todos los componentes del equipo. (Duran, 2018, pág. 11)

2.2.3 *Concepto de trabajo en equipo*

“Un grupo de personas que trabajan de manera coordinada en la ejecución de un proyecto y del que responden como grupo del resultado final obtenido” (Ruiz Illán & Martínez Fernández, 2015, pág. 88)

“Es aquel que genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (Robbins & Judge, 2017, pág. 314)

2.2.4 *Importancia de trabajo en equipo*

Ayoví Caicedo (2019) indica:

El trabajo en equipo esta designado como un modelo de gestión que permite evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, si es un equipo funcional se convierte en un patrón de imitar, estará finamente ligado a un positivo liderazgo, de lo contrario nos encontramos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados, pero a largo plazo.

Son extensas las definiciones del trabajo en equipo, pero débase comenzar este análisis con la definición de equipo: hay unanimidad en definirlo como dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común en las organizaciones; es en éstas donde radica su importancia, enunciadas de la siguiente forma:



Un beneficio doble: por un lado, permite optimizar y agilizar los procesos de elaboración pues la gestión del tiempo es mejor y los resultados son de mayor calidad.

Una mejora del clima laboral, ya que las obligaciones se convierten en retos compartidos que incitan a trabajar en armonía; a la vez que se comparten vivencias y experiencias día tras día.

Beneficios de los trabajos colaborativos, tanto a nivel individual como grupal, entre ellos:

- Las habilidades y talentos se complementan.
- Crece la confianza de tu entorno en ti y aprendes a confiar en los demás
- Aumenta el aprendizaje pues son compartidos los conocimientos entre unos y otros.
- Aumenta la felicidad en el trabajo compartiéndose el éxito de los objetivos del trabajo en equipo.
- Se incrementa el sentimiento de pertenencia.
- El sentimiento de soledad disminuye y de aislamiento (pp.61-62).

2.2.5 Valor del trabajo en equipo

- Crea sinergia en la que el resultado de la suma es mayor que las partes. Sin duda el impacto más significativo de un equipo está en el hecho de alcanzar más cosas juntos, que de manera individual.
- Otorga empoderamiento a cada uno de los miembros, eliminando los obstáculos que pueden impedirles hacer sus tareas correctamente. Asignar responsabilidad a alguien lo anima a ser pro-activo y creativo en la resolución de problemas.
- Promueve estructuras de trabajo más flexibles y con menos jerarquía, en la que los miembros tienen la confianza necesaria para la toma de decisiones en conjunto. Cuando funcionan bien pueden ser autosuficientes e interactuar fácilmente con otros equipos en una organización.
- Impulsa el trabajo multidisciplinario, sobre todo donde hay divisiones organizacionales.
- Fomenta la responsabilidad y la capacidad de respuesta al cambio.



- Promueve el sentido de logro, la equidad y la amistad. (Importancia.org, 2011)

2.2.6 Valores en el trabajo en equipo

Para Duran (2018) Ocho valores suelen estar presentes en muchos equipos de trabajo, guiando sus actos y estableciendo el marco sobre el que trabajar.

Figura 1.

Valores del trabajo en equipo



Nota. Tomado de (Duran, 2018, pág. 14)

2.2.7 Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

Las principales ventajas del trabajo en equipo son:

Figura 2.

Ventajas de trabajo en equipo



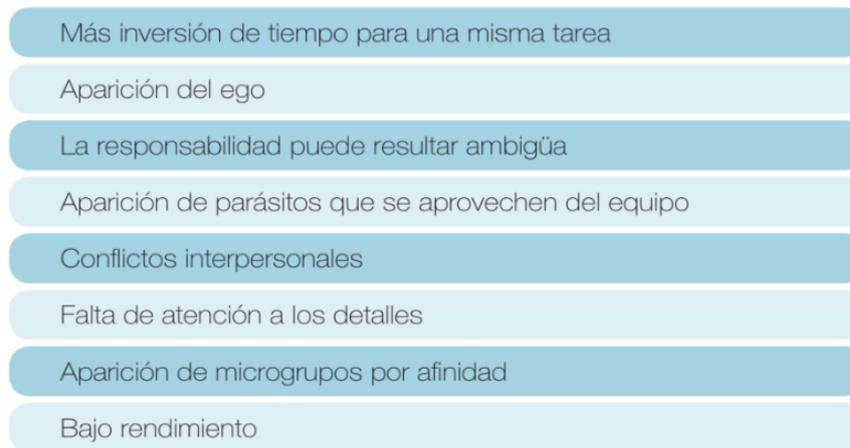


Nota. Tomado de (Duran, 2018, pág. 21)

Entre los principales Inconvenientes del trabajo en equipo podemos destacar:

Figura 3.

Inconvenientes de trabajo en equipo



Nota. Tomado de (Duran, 2018, pág. 21)

2.2.8 *Los 5 C de trabajo en equipo*

Para Ayoví Caicedo (2019) el trabajo en equipo se basa en las 5 C, que a continuación se detallan:

2.2.8.1 Complementariedad

“Cada integrante del equipo domina unas funciones específicas al servicio de todo un conjunto que deben complementarse para sacar el trabajo adelante” (Martínez Navarro, Expósito Gázquez, Quesada Barranco, & López Fernández, 2018, pág. 32).

Para Ander Egg (1983) manifiesta que:

Si hubiese que elegir una palabra que designe lo sustancial de un equipo, ya sea en lo socio-afectivo como en lo funciona, esa palabra sería complementariedad. En efecto, la acción conjunta y la ayuda mutua que presupone el trabajo en equipo, exigen e implican que cada uno comprenda, y sobre todo que practique, la complementariedad. (“un



complemento, dice el diccionario, es lo que se añade a una cosa incompleta para que esté entera”)

Un equipo cumple con su razón de ser cuando cada uno por pertenecer a él se realiza y completa más plenamente. Si no hay complementación, no hay equipo, puesto que el trabajo de cada uno no se articula con el de los otros, de modo tal, que al aportar cada miembro sus conocimientos, habilidades y competencias, no solo contribuye al logro de los objetivos comunes, sino también al enriquecimiento de los otros (p.03).

De acuerdo a lo citado anteriormente se identifica los siguientes indicadores:

- Conocerse mutuamente: Conocer las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que desarrollan las diferentes personas del equipo.
- Negociar funciones: Asignar a cada persona la función más apropiada, teniendo en cuenta las competencias de otras personas del equipo y las necesidades del equipo.
- Complementar funciones: Asegurar que todas las funciones estén cubiertas.
- Potenciar sinergias: Aumentar la eficiencia del equipo

2.2.8.2 Coordinación

Para Malone y Crowston, citado por Rico, Sánchez, Gil, Alcover & Tabernero (2011) indican:

La coordinación en equipos de trabajo es un fenómeno emergente que implica el uso de estrategias y pautas de comportamiento dirigidas a la integración y el alineamiento de acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes con el fin de alcanzar objetivos comunes (p.60).

“Las personas responsables (jefes, gobernantes) han de coordinar e involucrarse con todos los integrantes de manera organizada



para lograr los objetivos comunes”. (Martínez Navarro, Expósito Gázquez, Quesada Barranco, & López Fernández, 2018, pág. 32)

De acuerdo a lo citado anteriormente se identifica los siguientes indicadores:

- Liderazgo: El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. (Chiavenato, 2017, pág. 216)
- Involucramiento: Grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, sosteniendo que una buena relación entre los directivos y empleados, el apoyo explícito de los líderes y de los colegas, propicia un mayor grado de involucramiento laboral por parte de los colaboradores. (Parraguez, 2019)
- Integración: Proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización, las actitudes y el comportamiento del colaborador nos indicaran el grado de integración con la organización. (Fernández, 2015)
- Alineamiento de acciones: Sincronizar los esfuerzos de todos los colaboradores, departamentos y áreas de la organización para el logro de objetivos.

2.2.8.3 Comunicación

Para Híjar Fernández (2016) la comunicación es:

El proceso de transmisión y recepción de ideas, creencias, actitudes y sentimientos, mediante uno o más medios de difusión que generan una respuesta. Incluye la habilidad de usar cualquier modo de transmitir y recibir conceptos o mensajes, ya sea en forma verbal o no verbal, escrita o escuchada, por medios electrónicos o impresos, y retroalimentar de manera constructiva a otras personas (p.592)

De acuerdo a lo citado anteriormente se identifica los siguientes indicadores:



- Comunicación oral: Está ligada a un tiempo, es siempre dinámica en un continuo ir y venir. Normalmente, las personas interactúan hablando y escuchando; el hablante tiene en mente al oyente y el oyente al hablante. (Fonseca, Correa, & Pineda, 2011)
- Comunicación escrita: Es más razonada, estructurada y hasta cierto punto estática y permanente. (Fonseca, Correa, & Pineda, 2011)

2.2.8.4 Confianza

Lockward (2011) “Es la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista, por medio de palabras, obras o decisiones” (p.466).

Las 3 C de la confianza según el modelo de Reina, Reina & Hudnut (2018) son:

- Confianza en las capacidades: Reconocer las capacidades de las personas, toma de decisiones, pedirles opinión, ayudar a las personas a adquirir habilidades
- Confianza en el carácter: Cuando los equipos tienen confianza en el carácter, cada miembro tiene fe en que los demás se comportarán del modo esperado. Los miembros del equipo se preocupan los unos de los otros y tienen presentes los intereses del resto
- Confianza en la comunicación: Compartir información, admitir errores, mantener confidencialidad, hablar con un buen propósito.

2.2.8.5 Compromiso

“Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”. (Robbins & Jugde, 2013, p. 75).

En el compromiso organizacional un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. La mayoría de las



investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia en sus valores, como “el estándar de oro” del compromiso de los trabajadores. (Robbins & Jugde, 2013, pp. 74-75)

De acuerdo a lo citado anteriormente se identifica los siguientes indicadores:

- **Identificación:** Es una forma específica de identidad social y que, en la medida en que la persona se identifica con su organización, lleva a los individuos a adoptar como propios los intereses y objetivos de esta organización.
- **Proactividad:** La proactividad es una actitud personal en la que el colaborador asume la responsabilidad ante cualquier caso que se presenta en su trabajo, tomando la iniciativa para resolver los problemas y tratando de resolverlos o mejorarlos.
- **Lealtad:** Arciniega (2002) citado por (Cuentas, 2016) “La lealtad es una actitud de profundo compromiso de los empleados con la empresa y se manifiesta en las cosas que nuestros subordinados están dispuestos a renunciar o a hacer con sacrificio por el bien de la organización” (p.21).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Competencias

“Las competencias son las características de una persona, ya sean innatas o adquiridas, que están relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo” (Freire Seoane, Teijeiro Álvarez, & País Montes, 2013, pág. 17)

2.3.2 Conocimientos

“Conocimiento es poder. Hoy, cuando pensamos en esa frase, a menudo la interpretamos en el sentido de que la persona con el conocimiento tiene el poder de controlar a los demás a su alrededor. Pero Bacon quería decir algo muy diferente. Él quiso decir que quien poseía el conocimiento tenía la



responsabilidad de utilizarlo para hacer un mundo mejor para todos aquellos que lo rodeaban” (Tracy, 2019, pág. 83)

2.3.3 Actitudes

“Son evaluaciones generales perdurables de objetos socialmente significativos (incluidas personas y cuestiones). Algunos hacen hincapié en que las actitudes son organizaciones relativamente duraderas de creencias y tendencias conductuales hacia objetos sociales” (Hogg & Vaughan, 2010, pág. 185)

2.3.4 Políticas

“Son reglas establecidas para dirigir funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados” (Chiavenato I. , 2017, pág. 102).

2.3.5 Equipo

“Conjunto de personas con objetivos comunes, con lazos cohesivos y efectivos intensos, comunicación fluida y abierta, con orgullo de pertenecer a éste, y con un manejo provechoso de los conflictos” (Arias, 2018, pág. 542)

2.3.6 Motivación

“Es el deseo de la persona de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales” (Gorbanev, 2014, pág. 107)

2.3.7 Flexibilidad

“Capacidad de modificar el comportamiento propio (es decir, adoptar un tipo diferente de enfoque) con el objetivo de alcanzar una meta” (Amaya, 2012, pág. 574)

2.3.8 Comportamiento

“Aquello que una persona hace (acción física) o dice (discurso)” (Alles, 2017, pág. 133)

2.4 Variable de estudio

2.4.1 Variable

Trabajo en Equipo

2.4.2 Conceptualización de las variables



Tabla 1
Conceptualización de la variable

Definición de la variable	Definición Operacional	Dimensiones
<p>Trabajo en equipo</p> <p>Es un conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con sus habilidades o competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador, estas personas se caracterizan por poseer habilidades complementarias, estar comprometidas con un propósito común y tener responsabilidades compartidas. (Bernal Torres & Sierra Arango, 2013, pág. 194)</p>	<p>Las 5 C del trabajo en equipos son:</p> <p>Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y Compromiso (Ayoví-Caicedo, 2019, pág. 70)</p>	<p>Complementariedad: “Cada integrante del equipo domina unas funciones específicas al servicio de todo un conjunto que deben complementarse para sacar el trabajo adelante” (Martínez Navarro, Expósito Gázquez, Quesada Barranco, & López Fernández, 2018, pág. 32)</p> <p>Coordinación: Para Malone y Crowston, citado por Rico, Sánchez, Gil, Alcover & Taberner (2011) indican: La coordinación en equipos de trabajo es un fenómeno emergente que implica el uso de estrategias y pautas de comportamiento dirigidas a la integración y el alineamiento de acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes con el fin de alcanzar objetivos comunes (p.60).</p> <p>Comunicación: Para Híjar Fernández (2016) la comunicación es:</p>



		<p>El proceso de transmisión y recepción de ideas, creencias, actitudes y sentimientos, mediante uno o más medios de difusión que generan una respuesta. Incluye la habilidad de usar cualquier modo de transmitir y recibir conceptos o mensajes, ya sea en forma verbal o no verbal, escrita o escuchada, por medios electrónicos o impresos, y retroalimentar de manera constructiva a otras personas (p.592)</p>
		<p>Confianza: Lockward (2011) “Es la esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista, por medio de palabras, obras o decisiones” (p.466).</p>
		<p>Compromiso: “Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta”. (Robbins & Jugde, 2013, p. 75).</p>

Nota. Elaboración propia

2.4.3 Operacionalización de variables



Tabla 2
Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none">● Conocerse mutuamente● Negociar funciones● Complementar funciones● Potenciar sinergias
	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">● Liderazgo● Involucramiento● Integración● Alineamiento de acciones
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">● Comunicación oral● Comunicación escrita
	Confianza	<ul style="list-style-type: none">● Confianza en las capacidades● Confianza en el carácter● Confianza de comunicación
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none">● Identificación.● Proactividad● Lealtad

Nota: Elaboración Propia

2.5 Marco institucional

2.5.1 *Reseña histórica*

La I.E. Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, tiene 403 años de fundación virreinal el 1 de junio de 1619 y el 16 de agosto de 1620 es nominado como “Real colegio San Bernardo”. El 8 de julio de 1825 según Decreto Supremo, el libertador Simón Bolívar fundó el colegio nacional de Ciencias y Artes sobre la base del antiguo Colegio de San Bernardo erigido para los hijos de los conquistadores y el Colegio San Francisco de Borja, cuyo objetivo fue enseñar las primeras letras a los hijos de los caciques. Se le dio como local el de



los jesuitas y como rentas las que pertenecieron a los Bethlemitas, a los colegios refundidos, a la Caja de Censos y a las temporalidades del departamento.

Desde 1972 el inmueble forma parte de la Zona Monumental del Cusco declarada como Monumento Histórico del Perú. Asimismo, en 1983 al ser parte del casco histórico de la ciudad del Cusco, forma parte de la zona central declarada por la UNESCO como Patrimonio Cultural de la Humanidad.

El 2019, el Congreso de la República lo reconoció como primera institución educativa republicana con el nombre “Glorioso y primera institución educativa pública y republicana del Perú” Colegio Nacional de Ciencias según Ley N°30954, así mismo; lo declaró como “Patrimonio de la Cultura y educación peruana”.

Por otro lado, recordando la historia, en la época inka se desarrollaba la ceremonia militar basada en cumplir rigurosamente una serie de pruebas de coraje, valentía y habilidad a través de combates, ejercicios físicos y competencias; quienes culminaban con éxito el certamen, recibían una distinción y el reconocimiento por parte del emperador inka. El Warachicuy también medía la madurez psicológica, espiritual e intelectual de los jóvenes participantes, quienes eran entrenados desde los 12 años para que, una vez cumplida la mayoría de edad, puedan participar de la competencia. Desde 1969, en la institución educativa se escenifica esta tradición del “Warachikuy” (wara-taparabo, ropa interior, pantalón de bayeta) donde los estudiantes realizan ritual o celebración para recibir la “wara”. (Ley que oficializa el rito inka warachikuy ley 27425)

La I.E. guarda mucha historia y tradición, como la celebración del Santo Patrón San Bernardo y reencuentro cienciano que se lleva a cabo el 20 de agosto de cada año y festividades del calendario cultural.

Actualmente, la institución educativa está ubicada en la plaza San Francisco del distrito y provincia Cusco; atiende a 828 estudiantes en el nivel primario y 1550 estudiantes del nivel secundaria; laboran 26 docentes en primaria y 86 docentes en secundaria; el servicio educativo se brinda en dos turnos: mañana y tarde. El colegio es una institución educativa emblemática que ha logrado muchos reconocimientos y premios; la identidad cienciana se ha



empoderados de los estudiantes, padres de familia, trabajadores administrativos, docentes, directivos y jerárquicos (Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, 2022)

2.5.2 Misión

Somos una comunidad educativa con apertura a la inclusión, Nuestra actividad educativa se orienta al desarrollo pleno de las habilidades, conocimientos y actitudes bajo el enfoque por competencias en situaciones significativas de su entorno, buscando su autonomía en su aprendizaje, integral e inclusivo y el manejo de herramientas tecnológicas, el desarrollo de valores en la convivencia educativa y familiar. El trabajo institucional es altamente profesional, colaborativo en búsqueda de consensos para la toma de decisiones, contando con un buen clima institucional que propicie el trabajo en equipo y el empoderamiento en el logro de objetivos de nuestra propuesta educativa acorde a las exigencias y demandas de la sociedad actual. (Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, 2022)

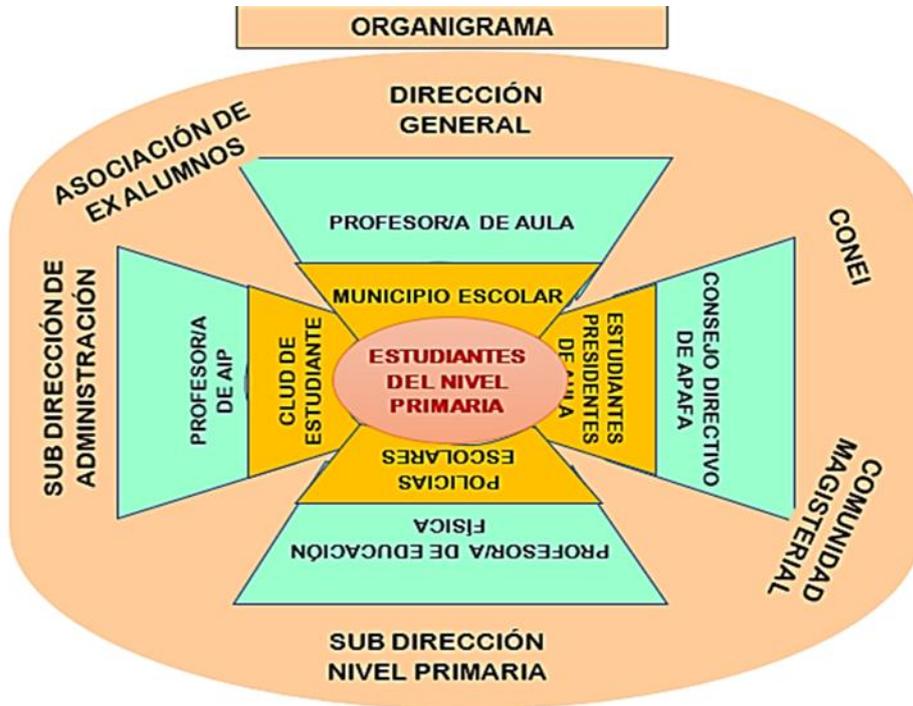
2.5.3 Visión

Al 2023, el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias de Cusco, somos una institución educativa gloriosa de excelencia, a la vanguardia de la ciencia y la tecnología que brinde una educación de calidad, basados en el enfoque por competencias, científica, innovadora, intercultural, ambiental e inclusiva que conlleve al estudiante cuzqueño hacia el logro de experiencias exitosas en su vida estudiantil, en el ingreso a la educación superior y como ciudadano; alcanzar con satisfacción el perfil de egresado para enfrentar con éxito los problemas en contextos diversos. (Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, 2022)

2.5.4 Organigrama



Figura 4.
Organigrama



Nota. Tomado de (Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, 2022)



CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de investigación.

La investigación fue de enfoque cuantitativo.

“El enfoque cuantitativo, considera la utilización de estadística para la presentación de los resultados con base en la medición numérica y el análisis estadístico”. (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 74)

3.2 Diseño de la investigación.

La investigación se desarrolló utilizando un diseño no experimental.

“Diseños no Experimentales de investigación, son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (Carrasco, 2013, p. 71).

3.3 Alcance de la investigación.

La investigación fue de alcance descriptivo.

“Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado”. (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 105)

3.4 Población y muestra de la investigación.

3.4.1 Población.

La población estuvo constituida por los 70 docentes que laboran en el Colegio Ciencias, en el turno mañana, tarde en el nivel primario y secundario.

3.4.2 Muestra.

70 docentes que laboran en el Colegio Ciencias, en turno mañana, tarde en el nivel primario y secundario



3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1 Técnicas: Encuesta

3.5.2 Instrumento: Cuestionario

3.6 Procesamiento de datos.

Los datos fueron procesados y analizados utilizando el programa estadístico software IBM SPSS versión 25, así mismo se utilizará el software Excel.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. *Presentación del instrumento*

Para describir el trabajo en equipo del personal Docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022, se aplicó un cuestionario 70 docentes, en el que se considera 27 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3
Distribución de los ítems del cuestionario

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Trabajo en equipo	Complementariedad	Conocerse mutuamente	p1
		Negociar funciones	p2, p3
		Complementar funciones	p4, p5
		Potenciar sinergias	p6, p7
	Coordinación	Liderazgo	p8, p9
		Involucramiento	p10, p11
		Integración	p12, p13
		Alineamiento de acciones	p14
	Comunicación	Comunicación oral	p15
		Comunicación escrita	p16, p17
Confianza	Confianza en las capacidades	p18	
	Confianza en el carácter	p19, p20	
	Confianza de comunicación	p21, p22, p23	



	Identificación.	p25
Compromiso	Proactividad	p26
	Lealtad	p27

Nota. Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.

Tabla 4

Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuado
1,81 – 2,60	Inadecuado
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Adecuado
4,21 – 5,00	Muy adecuado

Nota. Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para describir el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software IBM SPSS versión 25, cuyo resultado fue el siguiente:



Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.962	27

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.962 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Resultados de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo

Para describir el trabajo en equipo del personal Docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022, se considera las dimensiones de: Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza, compromiso. Los resultados se presentan a continuación:

4.2.1 Complementariedad

El objetivo es describir la Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022, para lo cual se considera los siguientes indicadores: Conocerse mutuamente, negociar funciones, complementar funciones y potenciar.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Complementariedad

Tabla 6

Indicadores de la dimensión Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	Conocerse mutuamente		Negociar funciones		Complementar funciones		Potenciar sinergias	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	1	1.4%	5	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
Inadecuado	10	14.3%	11	15.7%	6	8.6%	5	7.1%
Regular	41	58.6%	8	11.4%	21	30.0%	16	22.9%

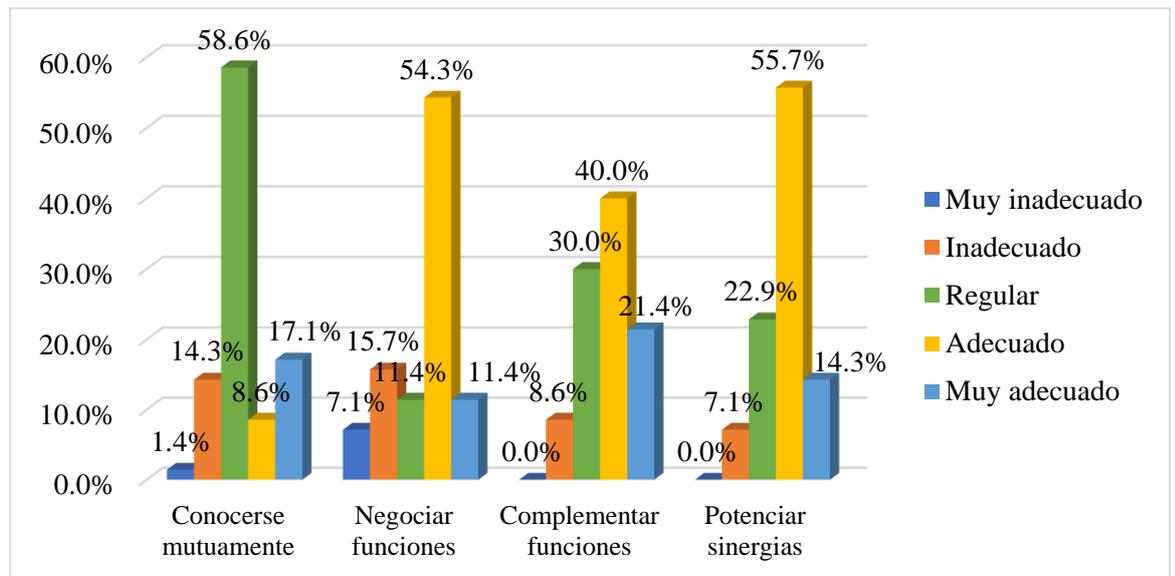


Adecuado	6	8.6%	38	54.3%	28	40.0%	39	55.7%
Muy adecuado	12	17.1%	8	11.4%	15	21.4%	10	14.3%
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Indicadores de la dimensión Complementariedad



Interpretación y análisis:

El 58.6% de los encuestados califico el indicador conocerse mutuamente como regular, el 17.1% lo califico como muy adecuado, el 14.3% lo califico como inadecuado, 8.6% lo califico como adecuado y el 1.4% lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que no siempre conocen las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de las personas que conforman los equipos.

El 54.3% de los encuestados califico el indicador negociar funciones como adecuado, el 15.7% lo califico como inadecuado, el 11.4% lo califico como regular el otro 11.4% lo califico como muy adecuado y 7.1% lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que se distribuyen las funciones de acuerdo al perfil que poseen.

El 40.0% de los encuestados califico el indicador complementar funciones como adecuado, el 30.0% lo califico como regular, el 21.4% lo califico como muy



adecuado, 8.6% lo califico como inadecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que en los equipos la asignación de funciones se complementa y que estos equipos están conformados por docentes de diversas especialidades.

El 55.7% de los encuestados califico el indicador potenciar sinergias como adecuado, el 22.9% lo califico como regular, el 14.3% lo califico como muy adecuado, 7.1% lo califico como inadecuado y ninguno como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que las tareas realizadas en equipo superan a las individuales y trabajar en equipo los motiva.

B) Resultados de la dimensión Complementariedad

Tabla 7

Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

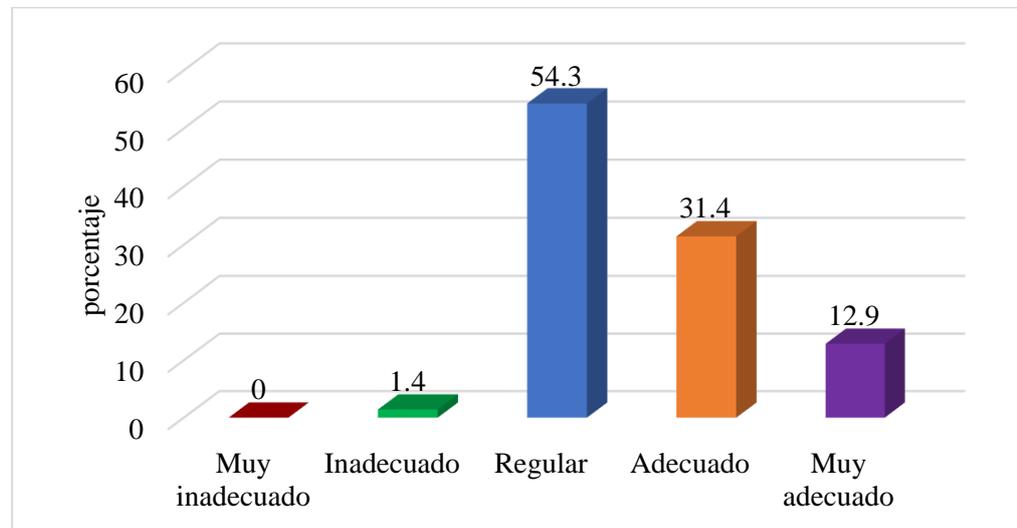
	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	1	1.4
Regular	38	54.3
Adecuado	22	31.4
Muy adecuado	9	12.9
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia



Figura 6

Complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 54.3% de los encuestados califico la dimensión Complementariedad como regular, el 31.4% calificó como adecuado, el 12.9% lo calificó como muy adecuado, el 1.4% lo calificó como inadecuado y ninguno lo calificó como muy inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que casi todos los integrantes de los equipos dominan sus funciones específicas y que éstas las usan para complementarse y sacar adelante el trabajo asignado al equipo.

c) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad

Tabla 8

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad

	Promedio	Interpretación
Conocerse mutuamente	2.62	Regular
Negociar funciones	3.41	Adecuado
Complementar funciones	3.54	Adecuado
Potenciar sinergias	3.66	Adecuado

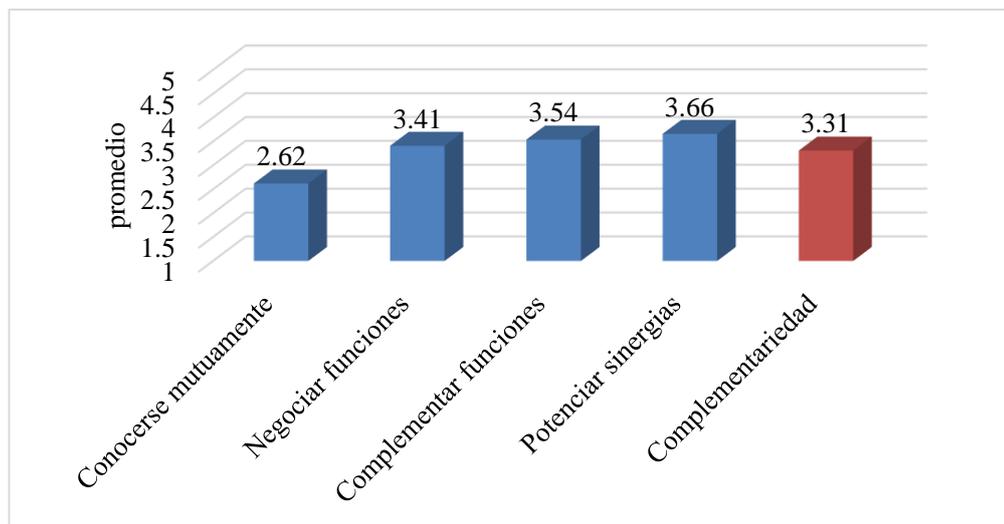


Complementariedad	3.31	Regular
--------------------------	-------------	----------------

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad.



En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Complementariedad, se observa que conocerse mutuamente tiene un promedio de 2.62 calificado como regular; negociar funciones tiene un promedio de 3.41 calificado como adecuado, complementar funciones tiene un promedio de 3.54 calificado como adecuado; potenciar sinergias tiene un promedio de 3.66 calificado como adecuado; La dimensión complementariedad tiene un promedio de 3.31 lo cual indica que es Regular.

Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias no siempre conocen las competencias de sus compañeros.

4.2.2 Coordinación

El objetivo es describir la Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022, para lo cual se considera los siguientes indicadores: Liderazgo, involucramiento, investigación y alineamiento de acciones.



A) Resultados de los indicadores de la dimensión Coordinación

Tabla 9

Indicadores de la dimensión Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

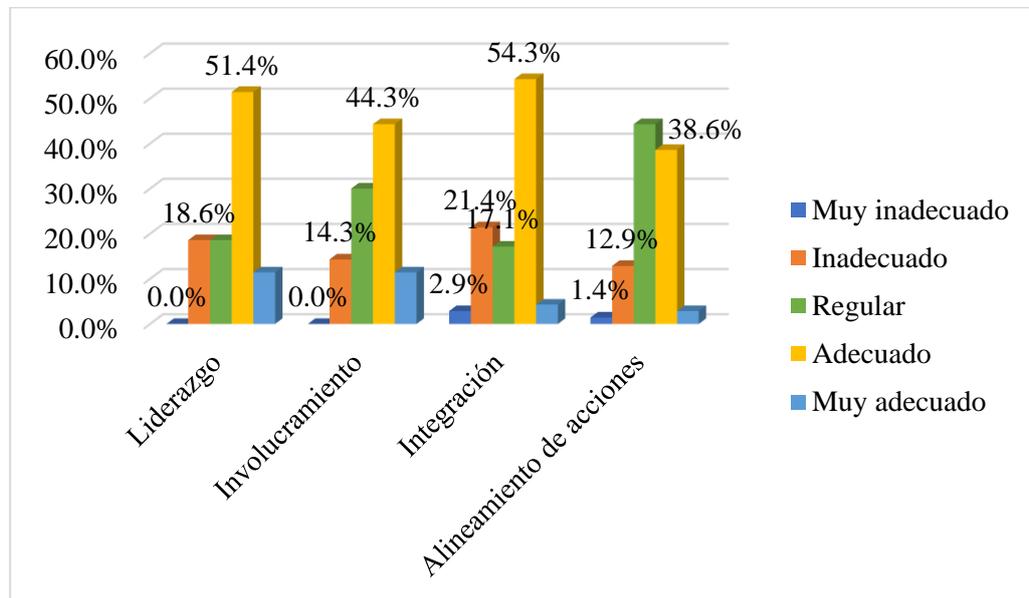
	Liderazgo		Involucramien to		Integración		Alineamien to de acciones	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	2	2.9%	1	1.4%
Inadecuado	13	18.6%	10	14.3%	15	21.4%	9	12.9%
Regular	13	18.6%	21	30.0%	12	17.1%	31	44.3%
Adecuado	36	51.4%	31	44.3%	38	54.3%	27	38.6%
Muy adecuado	8	11.4%	8	11.4%	3	4.3%	2	2.9%
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

Nota. Elaboración propia



Figura 8.

Indicadores de la dimensión Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 51.4% de los encuestados califico el indicador liderazgo como adecuado, el 18.6% lo califico como inadecuado, el otro 18.6% lo califico como regular, 11.4% lo califico como muy adecuado y ninguno como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces el director influye en los miembros del equipo y promueve relaciones óptimas entre los miembros del equipo.

El 44.3% de los encuestados califico el indicador involucramiento como adecuado, el 30.0% lo califico como regular, el 14.3% lo califico como adecuado, 11.4% lo califico como muy adecuado y ninguno como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces existe un compromiso real de los miembros del equipo y que comparten información para realizar sus tareas.

El 54.3% de los encuestados califico el indicador integración como adecuado, el 21.4% lo califico como inadecuado, el 17.1% lo califico como regular, 4.3% lo califico como muy adecuado y 2.9% como muy inadecuado; el personal



docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces se desarrolla un proceso que apoya su adaptación al equipo.

El 44.3% de los encuestados califico el indicador alineamiento de acciones como regular, el 38.6% lo califico como adecuado, el 12.9% lo califico como inadecuado, 2.9% lo califico como muy adecuado y 1.4% como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces el equipo resuelve problemas complejos y que sincronizan esfuerzos para lograr los objetivos.

B) Resultados de la dimensión Coordinación

Tabla 10

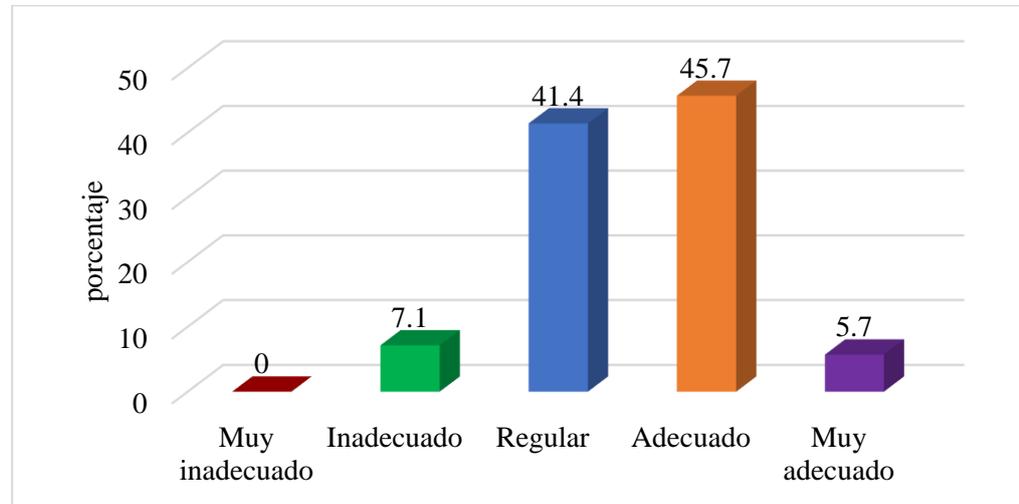
Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	5	7.1
Regular	29	41.4
Adecuado	32	45.7
Muy adecuado	4	5.7
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 9.

Coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 45.7% de los encuestados calificó la dimensión Coordinación como adecuado, el 41.4% calificó como regular, el 7.1% lo calificó como inadecuado, el 5.7% lo calificó como muy adecuado y ninguno lo calificó como muy inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que no siempre se utilizan las habilidades, pautas de comportamiento, acciones, conocimientos de manera sincronizada para alcanzar las metas y objetivos comunes.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación

Tabla 11

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación

	Promedio	Interpretación
Liderazgo	3.75	Adecuado
Involucramiento	3.63	Adecuado
Integración	3.61	Adecuado
Alineamiento de acciones	3.29	Regular

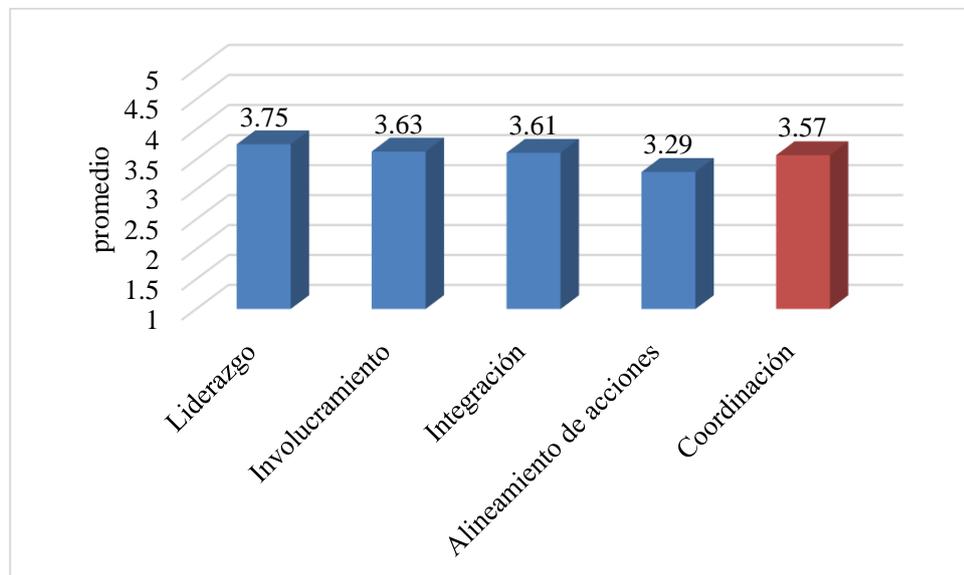


Coordinación	3.57	Adecuado
---------------------	-------------	-----------------

Nota. Elaboración propia

Figura 10.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación.



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Coordinación, se observa que liderazgo tiene un promedio de 3.75 calificado como adecuado; involucramiento tiene un promedio de 3.63 calificado como adecuado, integración tiene un promedio de 3.61 calificado como adecuado; alineamiento de acciones tiene un promedio de 3.29 calificado como regular; La dimensión coordinación tiene un promedio de 3.57 lo cual indica que es Adecuado.

Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias no siempre trabajan sincronizando sus acciones y competencias para el logro de los objetivos.

4.2.3 Comunicación

El objetivo es describir la Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022, para lo cual se considera los siguientes indicadores: Comunicación oral y comunicación escrita.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Comunicación



Tabla 12

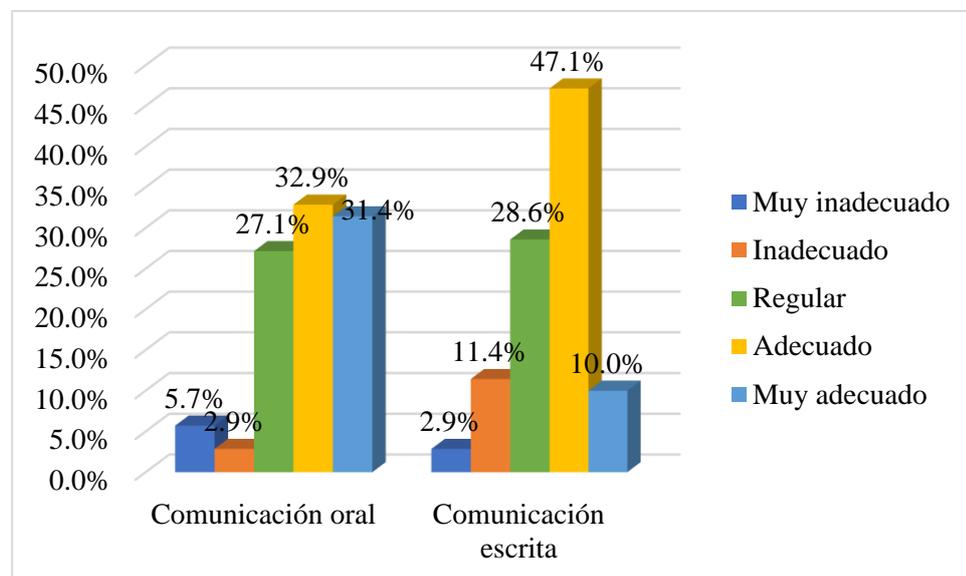
Indicadores de la dimensión Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	Comunicación oral		Comunicación escrita	
	f	%	f	%
Muy inadecuado	4	5.7%	2	2.9%
Inadecuado	2	2.9%	8	11.4%
Regular	19	27.1%	20	28.6%
Adecuado	23	32.9%	33	47.1%
Muy adecuado	22	31.4%	7	10.0%
Total	70	100.0%	70	100.0%

Nota. Elaboración propia

Figura 11.

Indicadores de la dimensión comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 32.9% de los encuestados califico el indicador comunicación oral como adecuado, el 31.4% lo califico como muy adecuado, el 27.1% lo califico como regular, 5.7% lo califico como muy inadecuado y 2.9% como inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica casi siempre usan la comunicación verbal para transmitir los mensajes institucionales.



El 47.1% de los encuestados califico el indicador comunicación escrita como adecuado, el 28.6% lo califico como regular, el 11.4% lo califico como inadecuado, 10.0% lo califico como muy adecuado y 2.9% como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica casi siempre la comunicación escrita es clara y se realiza de forma oportuna.

B) Resultados de la dimensión Comunicación

Tabla 13

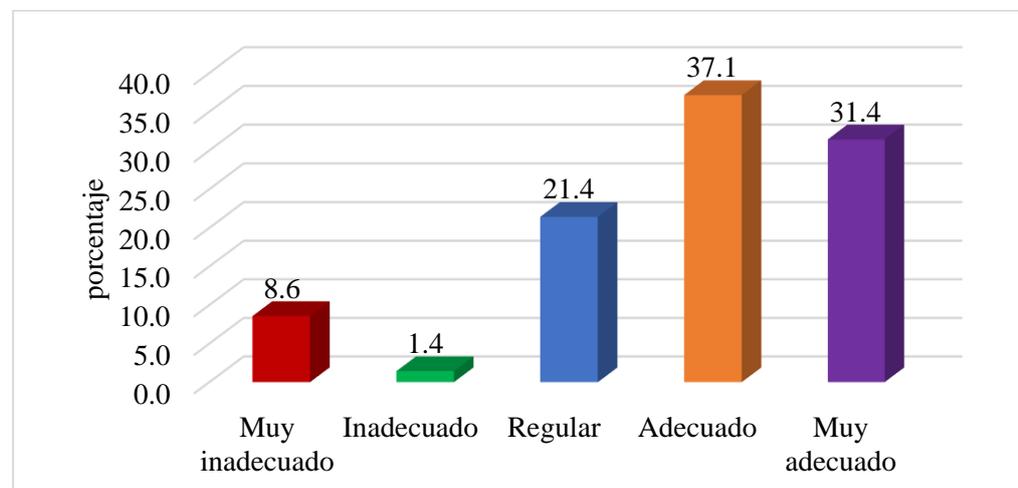
Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	f	%
Muy inadecuado	6	8.6
Inadecuado	1	1.4
Regular	15	21.4
Adecuado	26	37.1
Muy adecuado	22	31.4
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 12.

Comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.





Interpretación y análisis:

El 37.1% de los encuestados califico la dimensión Comunicación como adecuado, el 31.4% calificó como muy adecuado, el 21.4% lo calificó como regular, el 8.6% lo calificó como muy inadecuado y el 1.4% lo calificó como inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que casi siempre se realiza el proceso de transmisión y recepción de información, a través de los distintos tipos y medios de comunicación.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación

Tabla 14

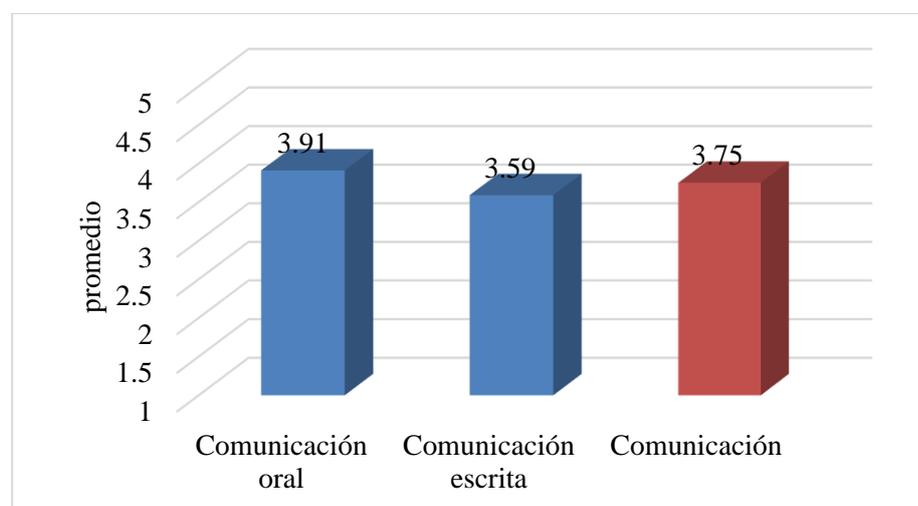
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación

	Promedio	Interpretación
Comunicación oral	3.91	Adecuado
Comunicación escrita	3.59	Adecuado
Comunicación	3.75	Adecuado

Nota. Elaboración propia

Figura 13.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación.





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Comunicación, se observa que la comunicación oral tiene un promedio de 3.91 calificado como adecuado; comunicación escrita tiene un promedio de 3.59 calificado como adecuado; La dimensión comunicación tiene un promedio de 3.75 lo cual indica que es Adecuado.

Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias casi siempre utilizan los medios de comunicación escrita y oral para transmitir la información que llega de forma clara y oportuna.

4.2.4 Confianza

El objetivo es describir el Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022, para lo cual se considera los siguientes indicadores: Confianza en las capacidades, confianza en el carácter y confianza de comunicación.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión de Confianza

Tabla 15

Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

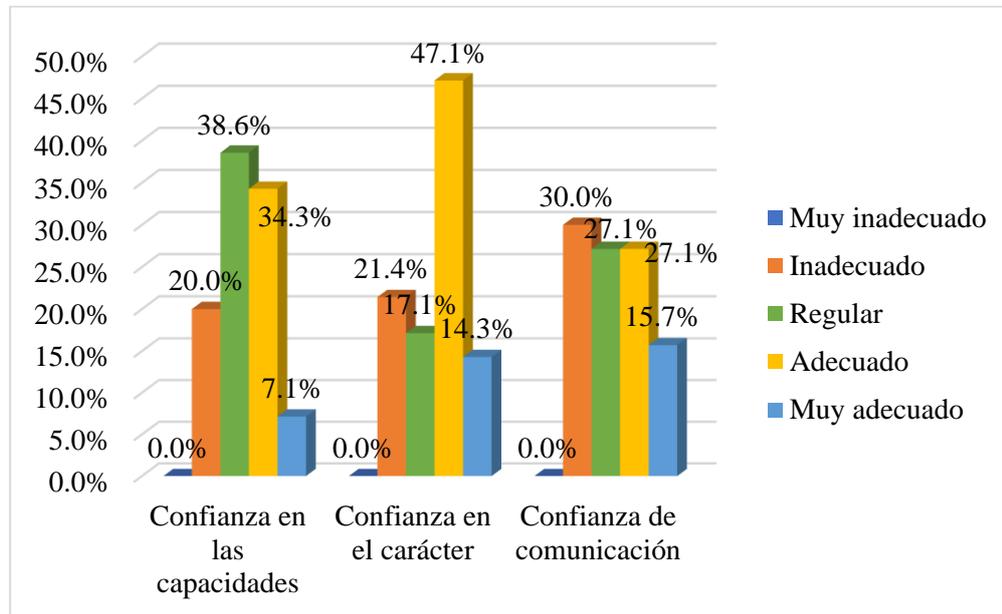
	Confianza en las capacidades		Confianza en el carácter		Confianza de comunicación	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Inadecuado	14	20.0%	15	21.4%	21	30.0%
Regular	27	38.6%	12	17.1%	19	27.1%
Adecuado	24	34.3%	33	47.1%	19	27.1%
Muy adecuado	5	7.1%	10	14.3%	11	15.7%
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

Nota. Elaboración propia



Figura 14.

Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 38.6% de los encuestados califico el indicador confianza en las capacidades como regular, el 34.3% lo califico como muy adecuado, el 20.0% lo califico como inadecuado, el 7.1% lo califico como muy adecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces confían en las capacidades de sus compañeros y establecen con claridad los objetivos del trabajo en equipo.

El 47.1% de los encuestados califico el indicador confianza en el carácter como adecuado, el 21.4% lo califico como inadecuado, el 17.1% lo califico como regular, 14.3% lo califico como muy adecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que casi siempre se preocupan los unos de los otros y tienen presente los intereses del grupo.

El 30.0% de los encuestados califico el indicador confianza de comunicación como inadecuado, el 27.1% lo califico como regular, el otro 27.1% lo califico como adecuado, el 15.7% lo califico como muy adecuado y ninguno lo califico



como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces los miembros del equipo mantienen la confidencialidad, no siempre evalúan los errores del equipo y tampoco el dialogo es fluido.

B) Resultados de la dimensión de Confianza

Tabla 16

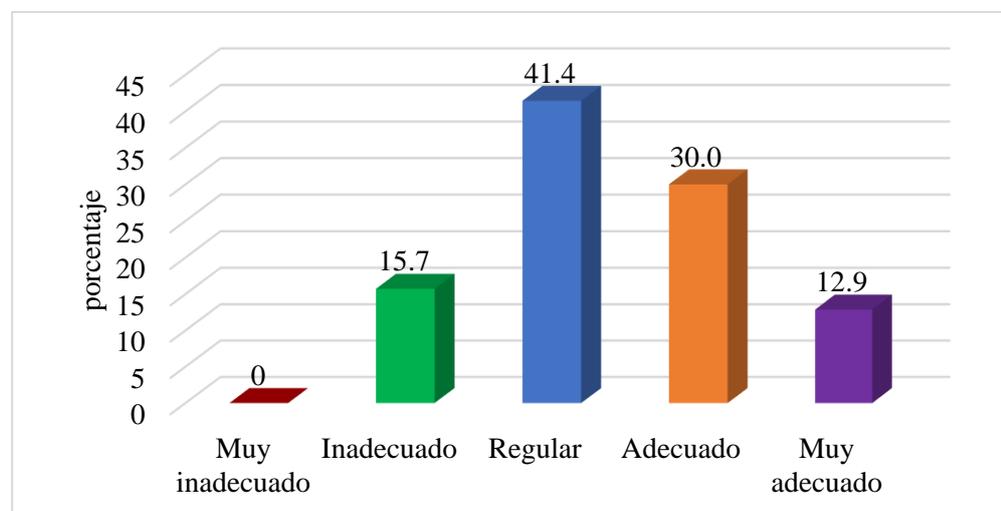
Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	11	15.7
Regular	29	41.4
Adecuado	21	30.0
Muy adecuado	9	12.9
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 15.

Indicadores de la dimensión de Confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:



El 41.4% de los encuestados califico la dimensión Confianza como regular, el 30.0% calificó como adecuado, el 15.7% lo calificó como inadecuado, el 12.9% lo calificó como muy adecuado y ninguno lo calificó como muy inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que a veces cree sin inquietudes y dudas sobre el trabajo de sus compañeros, tienen la seguridad que las acciones que realizan contribuyen a los objetivos del equipo.

C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza

Tabla 17

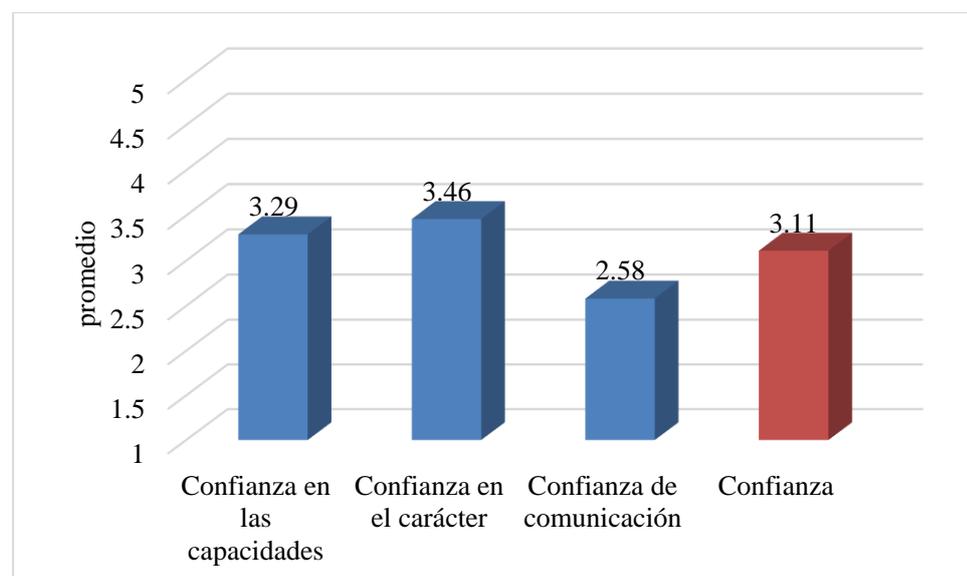
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza.

	Promedio	Interpretación
Confianza en las capacidades	3.29	Regular
Confianza en el carácter	3.46	Adecuado
Confianza de comunicación	2.58	Inadecuado
Confianza	3.11	Regular

Nota. Elaboración propia

Figura 16.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión de Confianza.





Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Confianza, se observa que la confianza en las capacidades tiene un promedio de 3.29 calificado como adecuado; confianza en el carácter tiene un promedio de 3.46 calificado como adecuado, confianza de comunicación tiene un promedio de 2.58 calificado como inadecuado; La dimensión confianza tiene un promedio de 3.11 lo cual indica que es Regular.

Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias a veces mantienen la confidencialidad, y el dialogo no siempre es fluido.

4.2.5 *Compromiso*

El objetivo es describir el Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022, para lo cual se considera los siguientes indicadores: Identificación, proactividad y lealtad.

A) Resultados de los indicadores de la dimensión Compromiso.

Tabla 18

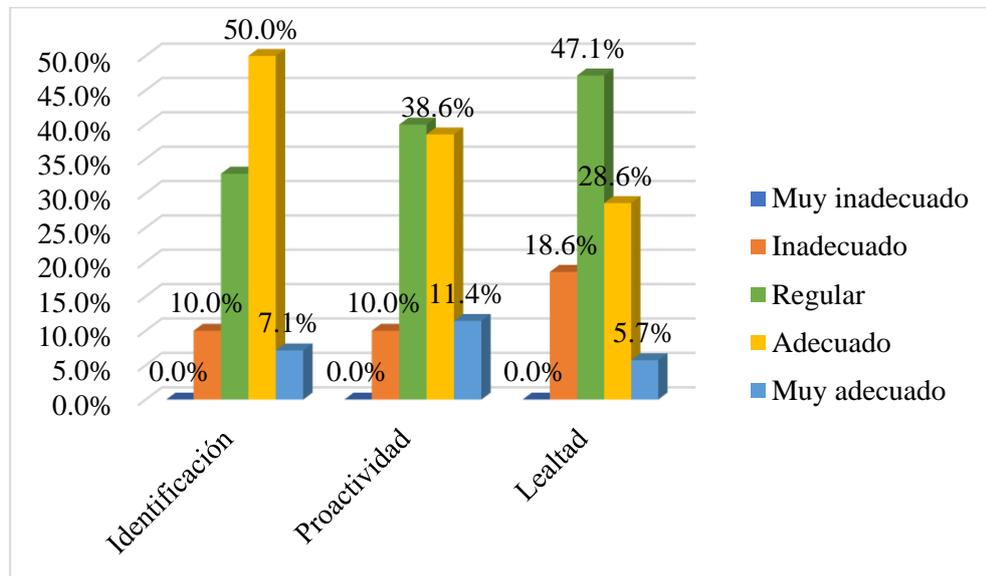
Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	Identificación		Proactividad		Lealtad	
	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Inadecuado	7	10.0%	7	10.0%	13	18.6%
Regular	23	32.9%	28	40.0%	33	47.1%
Adecuado	35	50.0%	27	38.6%	20	28.6%
Muy adecuado	5	7.1%	8	11.4%	4	5.7%
Total	70	100.0%	70	100.0%	70	100.0%

Nota. Elaboración propia

Figura 17.

Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 50.0% de los encuestados califico el indicador identificación como adecuado, el 32.9% lo califico como regular, el 10.0% lo califico como inadecuado, el 7.1% lo califico como muy adecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que a veces están identificados con los principios y normas de la institución.

El 40.0% de los encuestados califico el indicador proactividad como regular, el 38.6% lo califico como adecuado, el 11.4% lo califico como muy adecuado, 10.0% lo califico como inadecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que no siempre tienen iniciativa para resolver los problemas que se presentan en sus actividades o en la institución.

El 47.1% de los encuestados califico el indicador lealtad como regular, el 28.6% lo califico como adecuado, el 18.6% lo califico como inadecuado, el 5.7% lo califico como muy adecuado y ninguno lo califico como muy inadecuado; el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias indica que no siempre los miembros del equipo están dispuestos a laborar fuera del horario de su trabajo para lograr los objetivos institucionales.



B) Resultados de la dimensión Compromiso

Tabla 19

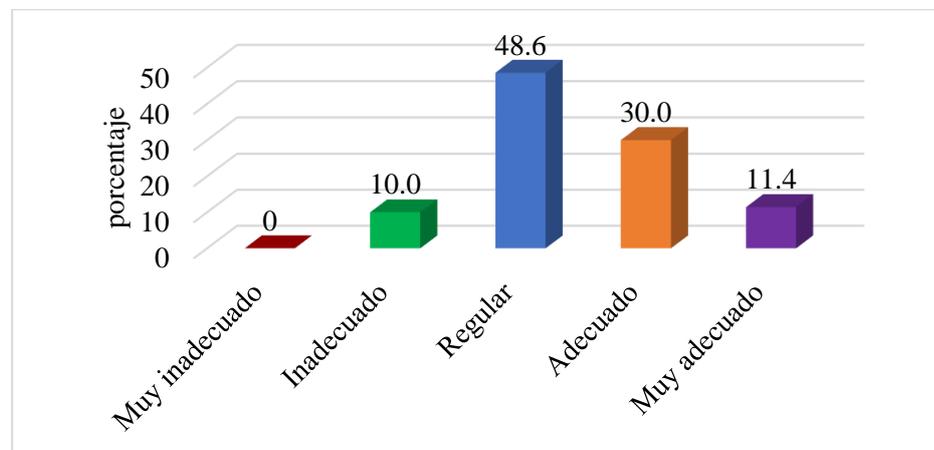
Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	7	10.0
Regular	34	48.6
Adecuado	21	30.0
Muy adecuado	8	11.4
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 18.

Indicadores de la dimensión Compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:

El 48.6% de los encuestados calificó la dimensión Compromiso como regular, el 30.0% calificó como adecuado, el 11.4% lo calificó como muy adecuado, el 10.0% lo calificó como inadecuado y ninguno lo calificó como muy inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que a veces se identifica con la institución y con sus metas organizacionales, y desea continuar perteneciendo a ella.



**C) Comparación promedio de los indicadores de la dimensión
Compromiso**

Tabla 20

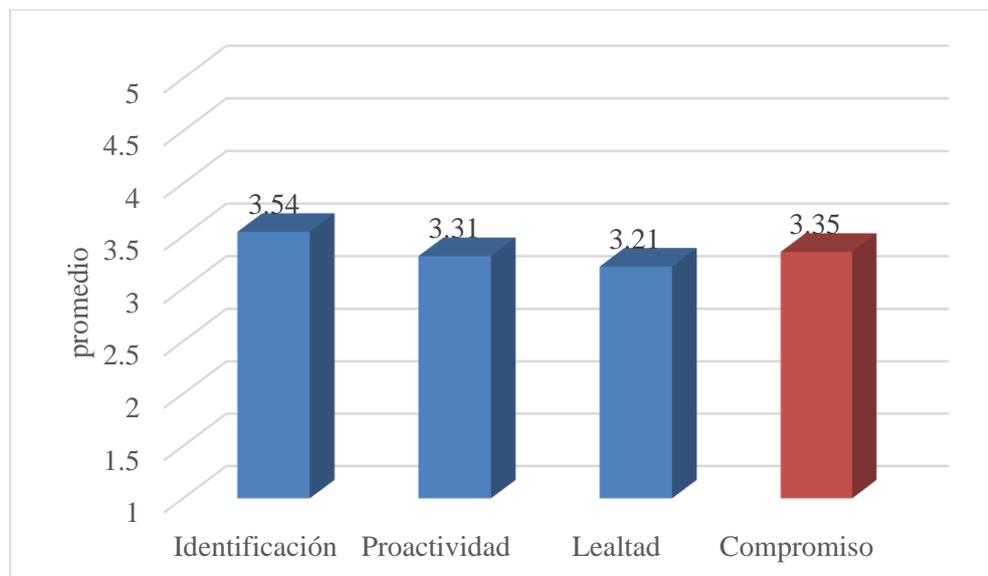
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso

	Promedio	Interpretación
Identificación	3.54	Adecuado
Proactividad	3.31	Regular
Lealtad	3.21	Regular
Compromiso	3.35	Regular

Nota. Elaboración propia

Figura 19.

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso.



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de los indicadores de la dimensión Compromiso, se observa que la identificación tiene un promedio de 3.54 calificado como adecuado; proactividad tiene un promedio de 3.31 calificado como regular, lealtad tiene un promedio de 3.21 calificado como regular; La dimensión compromiso tiene un promedio de 3.35 lo cual indica que es Regular.



Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias no siempre están dispuestos a laborar fuera del horario de su trabajo para lograr los objetivos institucionales.

4.2. Resultado de la variable Trabajo en equipo

Tabla 21

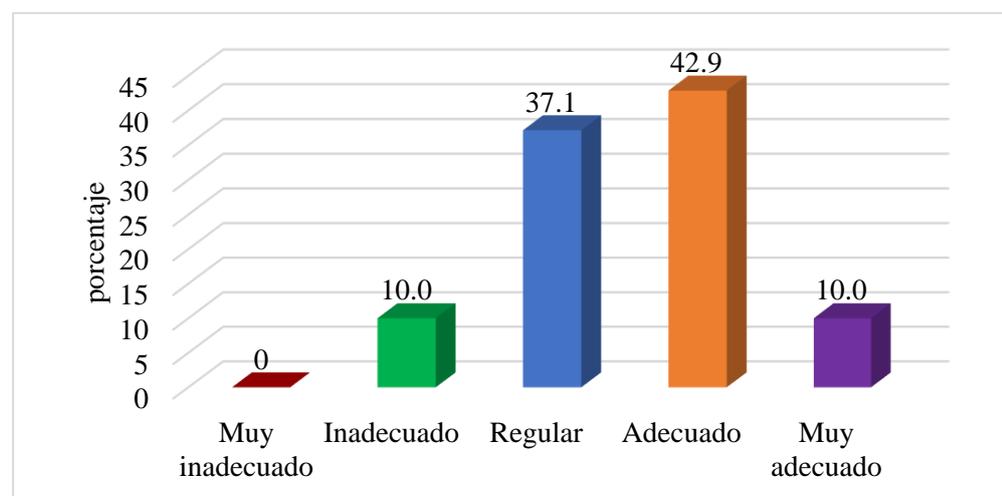
Trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.

	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	7	10.0
Regular	26	37.1
Adecuado	30	42.9
Muy adecuado	7	10.0
Total	70	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 20.

Trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, Cusco 2022.



Interpretación y análisis:



El 42.9% de los encuestados califico la variable Trabajo en equipo como adecuado, el 37.1% calificó como regular, el 10.00% lo calificó como inadecuado y el otro 10.0% lo califico como muy adecuado y ninguno lo calificó como muy inadecuado. El personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que trabajan de manera coordinada en la ejecución de un proyecto para el logro de objetivos en común, sin embargo, no siempre utilizan sus habilidades, pautas de comportamiento, acciones, conocimientos de manera sincronizada, no siempre se mantienen la confidencialidad, el dialogo no siempre es fluido, así mismo casi siempre se realiza el proceso de transmisión y recepción de información, a través de los distintos tipos y medios de comunicación.

A) **Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo**

Tabla 22

Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo

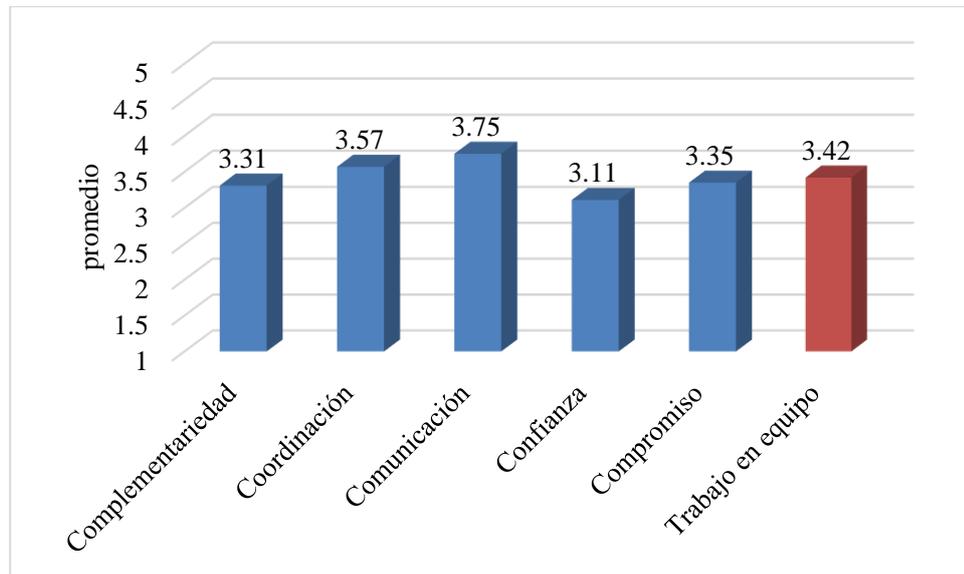
	Promedio	Interpretación
Complementariedad	3.31	Regular
Coordinación	3.57	Adecuado
Comunicación	3.75	Adecuado
Confianza	3.11	Regular
Compromiso	3.35	Regular
Trabajo en equipo	3.42	Adecuado

Nota. Elaboración propia



Figura 21.

Comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo.



Interpretación y análisis:

En la comparación promedio de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo, se observa que la complementariedad tiene un promedio de 3.31 calificado como regular; coordinación tiene un promedio de 3.57 calificado como adecuado, comunicación tiene un promedio de 3.75 calificado como adecuado, confianza tiene un promedio de 3.11 calificado como regular, compromiso tiene un promedio de 3.35 calificado como regular; La variable trabajo en equipo tiene un promedio de 3.42 lo cual indica que es Adecuado.

Los docentes del Colegio Nacional de Ciencias casi siempre trabajan de manera coordinada en la ejecución de proyectos para el logro de los objetivos institucionales.



CAPITULO V:

DISCUSIÓN

5.1 Hallazgos más relevantes y significativos

La presente investigación tuvo como objetivo describir el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias, los resultados demuestran que, en opinión de los docentes, es adecuado con un 3.42 en promedio.

Respecto a las dimensiones analizadas que fueron Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y compromiso, se ha encontrado que la dimensión mejor calificada es la Comunicación que obtuvo en promedio 3.75, interpretada como adecuada debido a que en el colegio Ciencias el proceso de transmisión y recepción de ideas, creencias, actitudes y sentimientos, mediante uno o más medios de difusión que generan una respuesta que incluye la habilidad de usar cualquier modo de transmitir y recibir conceptos o mensajes, ya sea en forma verbal o no verbal, escrita o escuchada, por medios electrónicos o impresos, y retroalimentar de manera constructiva a otras personas escrita es clara y se realiza casi siempre de forma oportuna.

La dimensión Confianza, que fue la que obtuvo la menor calificación con 3.11 en promedio, interpretada como regular debido a que el reconocimiento por parte de los trabajadores de las capacidades de sus compañeros para pedirles opinión, para ayudarlas a adquirir habilidades; la seguridad de su comportamiento; acerca de su preocupación por los demás, la confiabilidad en su discreción no ha logrado ser óptima; así mismo debido a que dialogo en el interior del equipo de Docentes no es suficientemente fluido para ayudar a compartir información y crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo; la confianza es uno de los aspectos más importantes pues en los entornos donde existe un mayor nivel de confianza, las personas desarrollan su identidad con el equipo; su seguridad personal crece y se disponen a ser más útiles; su creatividad también crece, sintiéndose más motivadas a ser productivas y el compromiso con el equipo es mayor, por ello existe la necesidad de generar confianza con miras a un mejor trabajo en equipo.



5.2 Limitaciones del estudio

Las condiciones de trabajo virtual en las que se desarrolló el presente trabajo han dificultado el acercamiento hacia los docentes, así mismo el convencer a los mismos del carácter académico del estudio demandó un tiempo mayor para su realización, sin embargo con la colaboración del director se ha logrado culminar la aplicación del instrumento tal como se había previsto.

5.3 Comparación con la literatura existente mejorar

De acuerdo a Robbins & Judge (2017) el trabajo en equipo “Es aquel que genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (, p. 314) , postulado ideal que se logra consolidar luego de un proceso exigente y riguroso, cuyo análisis se efectuó en la investigación realizada por Espinoza (2015) en la Tesis : Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015 donde se determinó que es “regular”, como lo evidencia el 85.7% de la población y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala propuesta, es decir que si bien existe cooperación activa entre todos los miembros del equipo para conseguir propósitos comunes, esta interacción resulta enmarcada en el término medio de su potencial, limitando las actividades que los integrantes podrían ejecutar para alcanzar los objetivos del equipo, hallazgos que hacen evidente que para conseguir consolidar el trabajo en equipo hace falta más que una coordinación de actividades ; contrastando esto , se tienen los resultados de la presente investigación en la cual se ha descrito el trabajo en equipo de los docentes del Colegio Ciencias como aceptable lo que muestra que se ha logrado cohesión y coordinación ; se observa que para la medición de la variable en las investigaciones mencionadas se han considerado las dimensiones complementariedad ,compromiso regular, comunicación, confianza y coordinación.

Por otro lado en la investigación realizada por (Toro, 2015) “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales en Colombia” se incluye como elemento de análisis la dimensión del liderazgo , mostrando la figura del líder como decisiva para el logro de los objetivos de las organizaciones; los



resultados mostraron que en las empresas analizadas no es muy notable la presencia de líderes que estimulen a sus equipos o grupos de trabajo, por lo tanto, es importante fortalecer el carisma y las habilidades del Líder, con el fin de promover su motivación e interés por mantener excelentes resultados, así como también hay una deficiente coordinación, debido a la falta de confianza y compromiso; es necesario comprender el estrecho vínculo que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo pues ambos son muy importantes en la interacción y relaciones en el trabajo: un buen liderazgo puede alentar al grupo a trabajar y alcanzar objetivos cada vez más importantes; el líder puede tener una gran influencia con sus colaboradores y alentar el trabajo promoviendo que sus colaboradores se sientan motivados y dispuestos a asumir retos.

En la investigación realizada por Gallegos & Sinchi (2018) en la Tesis “Trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, La Convención -2018” cuyo objetivo fue conocer cómo es el trabajo en equipo en esta entidad, se demostró que éste era de nivel bajo con un promedio de 2.51, manifestado por los bajos recursos adecuados con los que cuentan el personal, la poca delegación de autoridad, un clima de desconfianza entre las personas, y la mala evaluación y sistemas de recompensas que aplican, investigación en la que se observa el análisis de un componente nuevo cual es la evaluación, calificada como mala, dimensión que no ha sido analizado en la presente investigación, así mismo se evidencia que las personas no realizan un trabajo enfocado en la misión de la institución, pues no tienen las metas específicas del trabajo que realizan, por la falta de la eficacia del equipo, lo que viene generando diversos niveles de conflictos, existiendo poco trabajo participativo ocasionando así la pereza social de algunas personas quienes solo esperan que alguien trabaje para sumarse a la actividad., componente que no ha sido parte del análisis de la presente investigación, que han permitido demostrar otras consecuencias derivadas del bajo desempeño del trabajo en equipo como es el clima laboral conflictivo.

Se concluye que es necesario identificar los factores que se deben fortalecer, haciendo procesos innovadores que beneficien el clima organizacional en las organizaciones y por lo tanto la productividad, así mismo para conseguir mejores resultados en la comunicación se tiene que considerar el asertividad al interior de los



equipos de trabajo, esto dando como resultado el poder expresar los pensamientos de una forma equilibrada.

Los resultados de un trabajo en equipo, coordinado y cohesionado , basado en el conocimiento y cumplimiento de la misión institucional y metas comunes muestran una organización fortalecida con el compromiso de sus trabajadores; mayor productividad; ambientes laborales positivos; motivación y creatividad entre las más importantes ventajas que otorga, por ello una de las tareas estratégicas de los responsables es formar equipos, alentar el trabajo colaborativo y lograr esta capacidad que tiene una alta valoración en el mercado laboral ya que actualmente los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en las organizaciones

5.4 Implicancias del estudio

La presente investigación es un aporte al estudio y conocimiento del trabajo en equipo que forma parte de las relaciones humanas, del área de gestión de personas en instituciones educativas en las cuales el lograr un trabajo armonioso y coordinado es un reto y una necesidad; así mismo la información obtenida podrá ser empleada en otras investigaciones similares.



CONCLUSIONES

Concluido el estudio se presentan las siguientes conclusiones:

Primera. – El trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias - Cusco 2022 es adecuado, habiendo obtenido en promedio 3.4 y analizado las dimensiones: Complementariedad que alcanzó en promedio 3.31 calificada como regular ; Coordinación ;3.57, en promedio calificada como adecuada Comunicación: 3.75 en promedio, calificada como adecuada ; Confianza;3.11 en promedio y calificada como regular y el Compromiso 3.35 en promedio, calificado como regular ; resultados que indican que el personal docente del Colegio Nacional de Ciencias manifestó que trabajan de manera coordinada en la ejecución de un proyecto para el logro de objetivos en común, sin embargo, no siempre utilizan sus habilidades, pautas de comportamiento, acciones, conocimientos de manera sincronizada, no siempre se mantienen la confidencialidad, el dialogo no siempre es fluido, así mismo casi siempre se realiza el proceso de transmisión y recepción de información, a través de los distintos tipos y medios de comunicación.

Segunda. – En cuanto a la complementariedad que alcanzó en promedio 3.31, calificada como regular, ha sido estudiada mediante los indicadores, Conocerse mutuamente, Negociar funciones, Complementar funciones y Potenciar sinergias, resultados que indican que en opinión del personal docente del Colegio Nacional de Ciencias casi todos los integrantes de los equipos dominan sus funciones específicas y que éstas las usan para complementarse y sacar adelante el trabajo asignado al equipo.

Tercera. – Respecto a la coordinación que obtuvo en promedio 3.11, calificada como regular, fue analizada mediante los indicadores: Liderazgo, Involucramiento Integración y Alineamiento de acciones cuyos resultados muestran que en opinión de los docentes; En el Colegio Nacional de Ciencias no siempre se utilizan las habilidades, pautas de comportamiento, acciones, conocimientos de manera sincronizada para alcanzar las metas y objetivos comunes.

Cuarta. – La comunicación obtuvo en promedio 3.57 calificado como adecuada, fue analizada mediante los indicadores: Comunicación oral y Comunicación escrita; se ha



demostrado que los docentes del Colegio Nacional de Ciencias casi siempre utilizan los medios de comunicación escrita y oral para transmitir la información que llega de forma clara y oportuna.

Quinta. – Respecto a la confianza que obtuvo en promedio 3.11 calificada como regular, analizada mediante los indicadores Confianza en las capacidades, Confianza en el carácter, Confianza de comunicación, habiéndose demostrado que en opinión de los docentes del Colegio Nacional de Ciencias a veces se mantiene la confidencialidad, y el dialogo no siempre es fluido.

Sexta. – En relación al compromiso que alcanzó en promedio 3.35 calificado como regular, habiéndose analizado los indicadores de Identificación, Proactividad y Lealtad se concluye que en opinión de los docentes del Colegio Nacional de Ciencias la identificación de sus colegas no siempre se pone de manifiesto para alcanzar las metas organizacionales de la institución ,los docentes desean continuar perteneciendo a ella, sin embargo no siempre están dispuestos a laborar fuera del horario de su trabajo para lograr los objetivos institucionales.



RECOMENDACIONES

A los directivos del Colegio Nacional de Ciencias, se recomienda seguir estimulando el trabajo en equipo que ha sido calificado como aceptable, sin embargo, como algunas de las dimensiones analizadas en la presente investigación fueron calificadas como regulares, se recomienda:

Primera; Fortalecer del trabajo en equipo de acuerdo a las dimensiones de menor desempeño identificadas en el presente estudio mediante el creando nuevas políticas de reconocimiento e incentivos no monetarios para que los colaboradores se sientan identificados con la institución.

Segunda; En relación a los resultados obtenidos en la dimensión de complementariedad, se recomienda que la conformación de los equipos de trabajo se realice en base una adecuada selección de los perfiles de sus miembros de manera que puedan aportar a su desarrollo mediante sus diversas perspectivas, formación y experiencia, así mismo se recomienda la ejecución de programas de inducción donde se den a conocer las políticas institucionales poniendo énfasis en el trabajo en equipo de manera que se generen espacios para el mutuo conocimiento, el respeto, la valoración y fortalecimiento de relaciones entre los compañeros de trabajo.

Tercera. - Para potenciar la coordinación que fue calificada como regular, se recomienda la realización de actividades grupales que permitan compartir una visión global incentivando la interrelación entre los miembros del equipo; definir los objetivos a alcanzar como equipo; asegurarse que todos conozcan el plan de trabajo anual, así como establecer la comunicación constante y el establecimiento de espacios de retroalimentación obligatoria en los equipos de trabajo.

Cuarta. – Para fortalecer la comunicación dentro de la institución se debe promover el uso de diversos medios y canales de comunicación acorde a las nuevas tecnologías; cada miembro del equipo debe ser capacitado para su uso e incentivar su práctica mediante mecanismos de estímulo y reconocimiento; así como la realización de reuniones democráticas y participativas de retroalimentación donde los miembros del equipo puedan expresarse libremente acerca de los aspectos concernientes a las actividades laborales.



Quinta. – Para fortalecer la confianza dentro del equipo el líder deberá promover que prime el conocimiento, el respeto y la valoración de cada uno de sus miembros, aplicando la comunicación asertiva y un método de trabajo que debe estar presente en todo proceso de capacitación y retroalimentación; la práctica de valores; el reconocimiento de errores y posibilidad de mejora continua de todos los miembros del equipo lo que contribuirá a incrementar la confianza y seguridad entre ellos.

Sexta. – En relación al compromiso dentro de la institución, se sugiere establecer reuniones informales donde se mantenga un espacio de escucha activa que establezca la posibilidad de que los colaboradores sean escuchados; la difusión de información en forma transparente y oportuna; la retroalimentación y la ejecución de programa de reconocimiento al desempeño y actividades que propendan al desarrollo en beneficio de los colaboradores.



REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Pack Diccionarios de RR HH La Trilogía: tomos 1/2/3*. Buenos Aires: Granica.
- Altamirano, A., & Bueno, A. (2011). El ayni y la minka: dos formas colectivas de trabajo de las Sociedades Pre- Chavin . *Investigaciones Sociales* , 43-75.
- Amaya, M. (2012). *Gestión moderna de salarios e incentivos*. Bogota: Editoria Escuela Colombiana de Ingenieria.
- Arias, F. (2018). *Administración de Capital Humano para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC Revista Científica Ciencias Economicas y Empresariales*, 58-76.
- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. d. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson México.
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *Como hacer la tesis universitaria*. Cusco: Colorgraft S.R.L.
- Carrasco Diaz, S. (2013). *Metodología de la Investigacion Científica*. Lima: Publicaciones San Marcos.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. D.F. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cuentas, R. (2016). Compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Maras Cusco 2016. *Pre Grado*. Universidad Andina del Cusco, Cusci.
- Davila, E. (2014). Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutroa N° 400 Ministerio de salud- Tarapoto 2012-2013. *Título de Licenciado en Administración*. Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto.
- Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid: Editorial Elearning.



- Egg, A., & Ezequiel. (1983). Trabajo en equipo. *ICSA -Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1-6.
- El Comercio. (25 de 01 de 2021). Cinco competencias para el trabajo en equipo a distancia en el 2021. *El Comercio* .
- Espinoza, D. (2015). Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tatoon Advneture Gear Perú 2015. *Licenciado en Administración*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Fernández, N. (2015). Integración laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. *Universidad de la Rioja*, 1-7.
- Fonseca, M., Correa, A., & Pineda, M. (2011). *Comunicación oral y escrita*. D.F. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Freire Seoane, J., Teijeiro Álvarez, M., & País Montes, C. (2013). *La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios*. España: Publicaciones FECYT.
- Glorioso Colegio Nacional de Ciencias. (15 de junio de 2022). *Glorioso Colegio Nacional de Ciencias*. Obtenido de Glorioso Colegio Nacional de Ciencias: <https://gloriosociencias.edu.pe/>
- Gorbanev, I. (2014). *Administración general en ejercicios: Problemas, experimentos y juegos de roles*. D.F México: Cengage Learning.
- greatplacetowork. (26 de 01 de 2022). *Los mejores lugares para trabajar*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2022/interbank>: <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2022/interbank>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Híjar Fernandez, G. (2016). *Competencias genéricas*. D.F México: Limusa S.A.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Médica panamericana.



- Importancia.org. . (06 de 06 de 2011). <https://www.importancia.org/trabajo-en-equipo.php> .
Obtenido de <https://www.importancia.org/trabajo-en-equipo.php> :
<https://www.importancia.org/trabajo-en-equipo.php> [...] de Importancia.org
<https://www.importancia.org/?s=Trabajo%20en%20Equipo>
- Lockward Dargam, A. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, vol. XXXVI, núm. 3, 464-502.
- Lucero Alegre, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. *Maestría en Gestión Pública*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martínez Navarro, J. A., Expósito Gázquez, A., Quesada Barranco, E. N., & López Fernández, F. J. (2018). *Gestión administrativa y administración pública sanitaria*. Madrid: ACCI, Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Nuria Gallegos, N., & Sinche, R. E. (2018). TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA LA CONVENCIÓN – 2018. *Licenciado en Administración*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Parraguez, N. (2019). El involucramiento laboral en el siglo XXI. *OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo.
- Ramón Rico, R., Sánchez, M., Gil, F., Alcover, C., & Taberero, C. (2011). PROCESOS DE COORDINACIÓN EN EQUIPOS DE TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*, , Vol. 32(1), pp. 59-68.
- Reina, D., Reina, M., & Hudnut, D. (2018). *Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo*. A Trust Building Consultancy y Center for Creative Leadership.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. D.F méxico: Pearson.
- Rodas, E. (2015). Comunicación y trabajo en equipo. *Título de Psicólogo Industrial*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica psicológica y social. *Redalyc*, Vol. 34 (2): 120-138.



Ruiz Illán, J. F., & Martínez Fernández, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*.

Bogota: Edición autorizada a Ediciones de la U para América Latina y el Caribe.

Toro, L. Y. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales en

Colombia. *Título de Alta Gerencia*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogota.

Tracy, J. (2019). *El conocimiento es poder: Alianzas para la Innovación*. España: Colección

Paraninfo.



ANEXOS



Anexo I: Matriz de consistencia

Anexo I: Matriz de consistencia

TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	ASPECTOS METODOLÓGICOS
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?	OBJETIVO GENERAL Describir el trabajo en equipo del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022	VARIABLE DE ESTUDIO Trabajo en equipo	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS P.E.1: ¿Cómo es la complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022? P.E.2: ¿Cómo es la coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022? P.E.3: ¿Cómo es la comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022? P.E.4: ¿Cómo es la confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022? P.E.5: ¿Cómo es el compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS O.E.1: Describir la complementariedad del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022 O.E.2: Describir la coordinación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022 O.E.3: Describir la comunicación del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022 O.E.4: Describir la confianza del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022 O.E.5: Describir el compromiso del personal docente en el Colegio Nacional de Ciencias Cusco 2022	DIMENSIONES: Complementariedad Coordinación Comunicación Confianza Compromiso	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Diseño no experimental. PROBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO 70 docentes que laboran en el Colegio Ciencias en el turno tarde, mañana nivel primario y secundario. TÉCNICA / INSTRUMENTO Encuesta / Cuestionario



Anexo II: Matriz del Instrumento para la Recolección de Datos

TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO 2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	No de Items	Items	Criterios de calificación
Trabajo en equipo	Complementariedad	Conocerse mutuamente	30%	7	1. ¿El Director de la Institución promueve que se conozcan las competencias de cada uno de los miembros del equipo?	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
		Negociar funciones			2. ¿Existe una adecuada distribución de funciones de acuerdo a los perfiles de los miembros del equipo?	
Complementar funciones		3. ¿Considera que las funciones asignadas se cumplen a cabalidad?				
Potenciar sinergias		4. ¿Considera que en el equipo la asignación de funciones se complementa?				
	5. ¿Los equipos están conformados por Docentes de diversas especialidades?					
	6. ¿Las tareas realizadas en equipo logran superar a las realizadas independientemente?					
	7. ¿Los Docentes se sienten motivados para el trabajo en equipo y logro de objetivos?					
	Coordinación	Liderazgo	30%	7	8. ¿El Director de la Institución tiene un poder personal que le permite influir en los miembros del equipo?	
					9. ¿El Director de la Institución promueve relaciones óptimas entre los miembros del equipo?	



		Involucramiento			10. ¿Considera que existe un real compromiso de los miembros del equipo? 11. ¿Considera que todos los miembros del equipo comparten información para la realización de las tareas a cargo?	
		Integración			12. ¿Cuándo un Docente se incorpora a la organización tiene previsto un proceso que apoye su adaptación? 13. ¿Está el equipo en condiciones de resolver problemas complejos en un tiempo breve?	
		Alineamiento de acciones			14. ¿Se sincronizan los esfuerzos de todos los Docentes, departamentos y áreas de la organización para el logro de los objetivos?	
	Comunicación	Comunicación oral				
		Comunicación escrita	16%	4	15. ¿Considera que la comunicación verbal es el principal medio de transmisión de mensajes en su institución? 16. ¿La comunicación escrita entre el Director de la Institución y los miembros del equipo es clara? 17. ¿La comunicación escrita entre el Director de la Institución y los miembros del equipo se realiza de forma oportuna?	
	Confianza	Confianza en las capacidades				
		Confianza en el carácter	12%	3	18. ¿Los miembros del equipo confían en las capacidades mutuas? 19. ¿El Director de la Institución establece con claridad los objetivos del trabajo en equipo?	



					<p>20. ¿Los miembros Docentes del equipo se preocupan los unos de los otros?</p> <p>21. ¿Los miembros Docentes del equipo tienen presente los intereses del grupo?</p> <p>22. ¿Los miembros del equipo mantienen la confidencialidad?</p> <p>23. ¿Se evalúan los errores al interior del equipo?</p> <p>24. ¿El dialogo en el interior del equipo de Docentes es fluido y ayuda a compartir información?</p>	
	Compromiso	Identificación.	12%		<p>25. ¿Están los miembros Docentes del equipo identificados con los postulados institucionales?</p> <p>26. ¿Los miembros del equipo muestran iniciativa para resolver los problemas?</p> <p>27. ¿Están los Docentes miembros del equipo dispuestos a laborar fuera del horario de trabajo para poder cumplir con los Objetivos Institucionales?</p>	
		Proactividad				
		Lealtad				
			100%	27		



Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\underline{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\underline{X}_{min} = 1$

Rango: $R = \underline{X}_{max} - \underline{X}_{min} = 4$

Amplitud: $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0.80$

Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuado
1,81 – 2,60	Inadecuado
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Adecuado
4,21 – 5,00	Muy adecuado

Tablas descriptivas por preguntas

COMPLEMENTARIEDAD	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿El Director de la Institución promueve que se conozcan las competencias de cada uno de los miembros del equipo?	1	1.4%	10	14.3%	41	58.6%	6	8.6%	12	17.1%



2. ¿Existe una adecuada distribución de funciones de acuerdo a los perfiles de los miembros del equipo?	1	1.4%	11	15.7%	22	31.4%	31	44.3%	5	7.1%
3. ¿Considera que las funciones asignadas se cumplen con cabalidad?	4	5.7%	5	7.1%	34	48.6%	21	30.0%	6	8.6%
4. ¿Considera que en el equipo la asignación de funciones se complementa?	0	0.0%	7	10.0%	33	47.1%	28	40.0%	2	2.9%
5. ¿Los equipos están conformados por Docentes de diversas especialidades?	0	0.0%	1	1.4%	33	47.1%	21	30.0%	15	21.4%
6. ¿Las tareas realizadas en equipo logran superar a las realizadas independientemente?	0	0.0%	2	2.9%	31	44.3%	24	34.3%	13	18.6%
7. ¿Los Docentes se sienten motivados para el trabajo en equipo y logro de objetivos?	0	0.0%	5	7.1%	22	31.4%	36	51.4%	7	10.0%

COORDINACIÓN	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿El Director de la Institución tiene un poder personal que le permite influir en los miembros del equipo?	1	1.4%	12	17.1%	17	24.3%	36	51.4%	4	5.7%
9. ¿El Director de la Institución promueve relaciones óptimas entre los miembros del equipo?	0	0.0%	1	1.4%	28	40.0%	34	48.6%	7	10.0%
10. ¿Considera que existe un real compromiso de los miembros del equipo?	0	0.0%	3	4.3%	40	57.1%	21	30.0%	6	8.6%
11. ¿Considera que todos los miembros del equipo comparten información para la realización de las tareas a cargo?	0	0.0%	10	14.3%	26	37.1%	28	40.0%	6	8.6%
12. ¿Cuándo un Docente se incorpora a la organización tiene previsto un proceso que apoye su adaptación?	2	2.9%	13	18.6%	40	57.1%	11	15.7%	4	5.7%
13. ¿Está el equipo en condiciones de resolver problemas complejos en un tiempo breve?	0	0.0%	11	15.7%	20	28.6%	36	51.4%	3	4.3%
14. ¿Se sincronizan los esfuerzos de todos los Docentes, departamentos y áreas de la organización para el logro de los objetivos?	1	1.4%	9	12.9%	31	44.3%	27	38.6%	2	2.9%

COMUNICACIÓN	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿Considera que la comunicación verbal es el principal medio de transmisión de mensajes en su institución?	4	5.7%	2	2.9%	19	27.1%	23	32.9%	22	31.4%
16. ¿La comunicación escrita entre el Director de la Institución y los miembros del equipo es clara?	2	2.9%	5	7.1%	25	35.7%	29	41.4%	9	12.9%
17. ¿Es la comunicación escrita entre el Director de la Institución y los miembros del equipo se realiza de forma oportuna?	0	0.0%	7	10.0%	31	44.3%	26	37.1%	6	8.6%

CONFIANZA	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Los miembros del equipo confían en las capacidades mutuas?	0	0.0%	14	20.0%	27	38.6%	24	34.3%	5	7.1%



19. ¿El Director de la Institución establece con claridad los objetivos del trabajo en equipo?	0	0.0%	11	15.7%	25	35.7%	24	34.3%	10	14.3%
20. ¿Los miembros Docentes del equipo se preocupan los unos de los otros?	0	0.0%	7	10.0%	29	41.4%	29	41.4%	5	7.1%
21. ¿Los miembros Docentes del equipo tienen presente los intereses del grupo?	0	0.0%	8	11.4%	19	27.1%	34	48.6%	9	12.9%
22. ¿Los miembros del equipo mantienen la confidencialidad?	1	1.4%	19	27.1%	21	30.0%	21	30.0%	8	11.4%
23. ¿Se evalúan los errores al interior del equipo?	3	4.3%	19	27.1%	23	32.9%	17	24.3%	8	11.4%
24. ¿El dialogo en el interior del equipo de Docentes es fluido y ayuda a compartir información?	1	1.4%	12	17.1%	29	41.4%	20	28.6%	8	11.4%

COMPROMISO	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
25. ¿Están los miembros Docentes del equipo identificados con los postulados institucionales?	0	0.0%	7	10.0%	23	32.9%	35	50.0%	5	7.1%
26. ¿Los miembros del equipo muestran iniciativa para resolver los problemas?	0	0.0%	7	10.0%	28	40.0%	27	38.6%	8	11.4%
27. ¿Están los Docentes miembros del equipo dispuestos a laborar fuera del horario de trabajo para poder cumplir con los Objetivos Institucionales?	0	0.0%	13	18.6%	33	47.1%	20	28.6%	4	5.7%