

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la
Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de
Churcamp, Región Huancavelica, 2025**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autor:

Bach. Ivan ABREGU JAVIER

Asesor:

Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI

Cerro De Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la
Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de
Churcampá, Región Huancavelica, 2025**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Raul MALPARTIDA LOVATON
PRESIDENTE

Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
MIEMBRO

Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUALI
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 115-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Iván ABREGÚ JAVIER

Escuela de Posgrado:
MAESTRIA EN GERENCIA E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“TRABAJO COLABORATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC AMAUTA DEL DISTRITO DE ANCO, PROVINCIA DE CHURCAMP, REGIÓN HUANCABELICA, 2025”

ASESOR (A): Dra. Eva Elsa CÓNDOR SURICHAQUI

Índice de Similitud:
10%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 21 de agosto del 2025



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mi Familia por ser un soporte muy importante en logro de mis metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por darme la vida y la salud, como también acercarme a la meta que me propuse de ser Maestro en mi continua formación profesional.

En segunda instancia mi eterno agradecimiento a la asesora de tesis, **Dr. Eva Elsa CÓNDROR SURICHAQUI**, por su constante motivación y exigencia académica en el proceso de la corrección y ejecución científico metodológico de la tesis.

En tercera instancia, mi agradecimiento al Ing. Percy Boris Canta Padilla por haberme orientado metodológicamente la parte estadística, y a todos quienes han contribuido a la estructura y culminación de esta investigación, por brindarme los mejores y oportunas experiencias y recomendaciones, para materializar esta investigación.

En cuarta instancia mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado y como también a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por seguir fortaleciendo la oportunidad a sus egresados a seguir con mi formación profesional especializada.

En quinta instancia mi gratitud a los Directivos, administrativos y colegas de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampa, Región Huancavelica, por permitirme realizar esta investigación de mucha trascendencia académica.

A mis docentes de Posgrado, colegas de estudio, amigos y demás personas importantes que me fortalecieron directa o indirectamente.

El Autor.

RESUMEN

La presente se enfoca en determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampa, región Huancavelica, 2025, La investigación involucró a 26 maestros, tanto a nombre de la autoridad como a contratados, empleando técnicas cuantitativas, niveles relacionales, tipo básico y diseño de correlación descriptiva. Además, se realizó una prueba de hipótesis utilizando el estadístico Rho de Spearman para evaluar la hipótesis. Al tratarse de una encuesta social, se empleó un muestreo no probabilístico, de diseño intencional, con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirma una fuerte conexión ($\rho = ,815$) entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, siendo esta conexión estadísticamente significativa ($p = ,000$). Esto revela que cuanto más se aprecie el trabajo en equipo, mayor será la felicidad laboral de los involucrados. La conexión es robusta y tangible, sugiriendo que promover el trabajo en equipo podría elevar notablemente el bienestar y la satisfacción en el entorno laboral. Esto nos permite descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, Satisfacción Laboral, Docentes.

ABSTRACT

This study focuses on determining the relationship between collaborative work and job satisfaction among teachers at the Jec Amauta Educational Institution in the Anco district, Churcampa province, Huancavelica region, 2025. The research involved 26 teachers, both employed by the authority and contracted, employing quantitative techniques, relational levels, basic type, and descriptive correlation design. In addition, a hypothesis test was conducted using Spearman's Rho statistic to evaluate the hypothesis. As this was a social survey, a non-probability sampling with a purposive design was used, with a significance level of 0.01 (bilateral). This confirms a strong connection ($\rho = .815$) between teamwork and job satisfaction, with this connection being statistically significant ($p = .000$). This reveals that the more teamwork is valued, the greater the job happiness of those involved. The connection is robust and tangible, suggesting that promoting teamwork could significantly increase well-being and satisfaction in the workplace. This allows us to discard the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: Collaborative work, Job satisfaction, Teachers.

INTRODUCCIÓN

Es un escenario de trascendencia en mi existencia como ser humano, familia y profesional; por tener que presentar ante honorables y prestigiosos catedráticos en temas de investigación educativa de gran trayectoria de nuestra Universidad, el trabajo titulado: “Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampa, R egión Huancavelica, 2025”, con la anhelada finalidad de optar el Grado Académico de Maestro en Geren Innovación Educativa.

En nuestros tiempos somos parte de muchos problemas educativos a nivel de la Educación Básica Regular ya sea como directivos, docentes, padres de familia o administrativos, existe muchas contradicciones en los diversos enfoques sobre el análisis crítico y como también en las propuestas como alternativa de solución; pero es así tenemos que asimilar de acuerdo al sistema normativo del Ministerio de Educación; en medio de esta situación un tanto contradictoria se origina una preocupación por un problema que afecta a nuestro sistema educativo como es el estudio de la variable: “trabajo colaborativo”, muy posible visto desde muchos puntos de vista, pero en algo se debe coincidir como sustentamos la parte teórica Un equipo de trabajo colaborativo es un conjunto de individuos que comparten visiones, comparten una propuesta compartida, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, colaboran entre sí, abrazan un compromiso y arreglan sus discrepancias mediante diálogos abiertos. Todo eso no surge de inmediato, sino que se forja gradualmente (Antúnez, 1999, p.96). Por otro lado, otra preocupación que afecta a nuestra sistema educativo como es el estudio de la variable: “satisfacción laboral”, de igual modo visto de muchas perspectivas, pero que debemos seguir coincidiendo en algo como señalan los expertos: la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos y la vida en general (Blum y Naylor 1988), amvariables describen una realidad muy controvertida de ahí muy posible tenga algunas debilidades al tratar

esta problemática. Entonces por ello la importancia del haber realizado un trabajo de investigación descriptivo-correlacional.

Esta investigación está estructurado de acuerdo al esquema que proporciona el Reglamento de Grados y Títulos de la UNDAC, por lo tanto contiene las siguientes partes: I Capítulo: Problema de investigación, II Capítulo: Marco teórico, III Capítulo: Metodología y técnicas de investigación y IV Capítulo: Resultados y Discusión. Conclusiones y Recomendaciones; finalmente la Referencias Bibliográficas y Anexos.

El Autor.

ÍNDICE

Páginas

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. Antecedentes locales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	11

2.1.3. Antecedentes internacionales	16
2.2. Bases teóricas - científicas.....	22
2.2.1. Trabajo colaborativo.....	22
2.2.2. Satisfacción laboral.....	29
2.3. Definición de términos básicos	37
2.4. Formulación de hipótesis.....	39
2.4.1. Hipótesis general	39
2.4.2. Hipótesis específicas.....	39
2.5. Identificación de variables.....	40
2.5.1. Variable 1	40
2.5.2. Variable 2	40
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	42
3.2. Nivel de investigación	42
3.3. Métodos de investigación.....	43
3.4. Diseño de investigación.....	43
3.5. Población y muestra	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	44
3.7.1. Validación de los instrumentos de recolección de datos	44
3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos de investigación	46
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
3.9. Tratamiento estadístico.....	48

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.	48
---	----

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	50
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	51
4.2.1. Resultados de la variable 1: Trabajo Colaborativo.....	51
4.2.2. Resultados de la variable 2: satisfacción laboral	53
4.3. Prueba de hipótesis	57
4.3.1. Hipótesis general	59
4.3.2. Hipótesis específicas.....	60
4.4. Discusión de resultados	63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - Juicio de expertos.....	45
Tabla 2. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos	45
Tabla 3. Valoración de los niveles de validez.....	46
Tabla 4. Variable 1: Trabajo Colaborativo - Categorizado.....	52
Tabla 5. Variable 2: Satisfacción Laboral – Categorizado	54
Tabla 6. V2: Factores Internos - Categorizado	55
Tabla 7. V2: Factores externos – Categorizado	56
Tabla 8. Correlación V1 Trabajo colaborativo & V2 Satisfacción Laboral	59
Tabla 9. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores internos.....	61
Tabla 10. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores externos	62
Tabla 11. Presenta trabajos de la más alta calidad.....	85
Tabla 12. Busca y sugiere soluciones a los problemas.	11
Tabla 13. Nunca critica públicamente el proyecto o trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo.	12
Tabla 14. Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.	13
Tabla 15. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.	14
Tabla 16. Repetidamente controla la eficacia del grupo.....	15
Tabla 17. Formula sugerencias para que el trabajo en equipo sea efectivo.....	16
Tabla 18. Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en grupo.....	17
Tabla 19. Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en una discusión	18
Tabla 20. Es un líder definido que contribuye con ideas con mucho esfuerzo.....	19
Tabla 21. Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer.....	20
Tabla 22. Se auto dirige o se autogobierna.	21

Tabla 23. Trae el material necesario a su trabajo.....	22
Tabla 24. Siempre está listo para trabajar.	23
Tabla 25. Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo.....	24
Tabla 26. Hace que el grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de otra persona.	25
Tabla 27. El trabajo refleja los mejores esfuerzos.	26
Tabla 28. Luego de haber concluido el trabajo se dispone a ayudar a otros.....	27
Tabla 29. Diseña estrategias para propiciar una práctica pedagógica innovadora.....	28
Tabla 30. Demuestra creatividad en la práctica pedagógica.	29
Tabla 31. Posee dominio de grupo.....	30
Tabla 32. Ha obtenido logros importantes.	31
Tabla 33. Busca crecer profesionalmente.	32
Tabla 34. Posee autoconfianza en sus opiniones.	33
Tabla 35. Es evaluado de manera justa en su trabajo.....	34
Tabla 36. Es evaluado de manera justa en su trabajo.....	35
Tabla 37. Aplica estrategias innovadoras al cambio educativo.	36
Tabla 38. Siente que su trabajo es un reto constante.	37
Tabla 39. Informan de su trabajo a la comunidad.....	38
Tabla 40. Integran la comunidad a la escuela.	39
Tabla 41. Es puntual en su centro de labores.....	40
Tabla 42. Se ausenta continuamente.	41
Tabla 43. Realiza sus labores de principio a fin	42
Tabla 44. Busca su superación profesional.....	43
Tabla 45. Incluye nuevas estrategias en su enseñanza.....	44

Tabla 46. Se siente atropellado (a) por los criterios de promoción que ejecuta de principio a fin.	45
Tabla 47. Se esfuerza en su trabajo aun cuando no obtiene recompensas.	46
Tabla 48. Recibe apoyo de la organización para aplicar ideas.	47
Tabla 49. Lucha por alcanzar una posición determinada en la organización.	48
Tabla 50. Promueve el trabajo grupal a fin de evitar conflictos.	49
Tabla 51. Utilizan recursos innovadores cuando es supervisado.	50
Tabla 52. Acatan las orientaciones técnicas proporcionadas por el personal.	51
Tabla 53. La organización le garantiza su bienestar físico.	52
Tabla 54. Posee condiciones de trabajo eficiente.	53
Tabla 55. El ambiente facilita la función de mediador del aprendizaje.	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Páginas
Figura 1. Variable 1: Trabajo Colaborativo - Categorizado	52
Figura 2. Variable 2: Satisfacción Laboral – Categorizado.....	54
Figura 3. V2: Factores Internos – Categorizado	55
Figura 4. V2: Factores externos - Categorizado	56
Figura 5. Correlación V1 Trabajo colaborativo & V2 Satisfacción Laboral.....	60
Figura 6. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores internos	61
Figura 7. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores externos	62
Figura 8. Presenta trabajos de la más alta calidad.	85
Figura 9. Busca y sugiere soluciones a los problemas.....	11
Figura 10. Nunca critica públicamente el proyecto o trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo.....	12
Figura 11. Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.	13
Figura 12. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.	14
Figura 13. Repetidamente controla la eficacia del grupo.	15
Figura 14. Formula sugerencias para que el trabajo en equipo sea efectivo.	16
Figura 15. Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en grupo.	17
Figura 16. Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en una discusión.....	18
Figura 17. Es un líder definido que contribuye con ideas con mucho esfuerzo.	19
Figura 18. Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer.	20
Figura 19. Se auto dirige o se autogobierna.....	21
Figura 20. Trae el material necesario a su trabajo.	22
Figura 21. Siempre está listo para trabajar.	23
Figura 22. Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén	

hechas a tiempo.	24
Figura 23. Hace que el grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de otra persona.	25
Figura 24. El trabajo refleja los mejores esfuerzos.	26
Figura 25. Luego de haber concluido el trabajo se dispone a ayudar a otros.	27
Figura 26. Diseña estrategias para propiciar una práctica pedagógica innovadora.	28
Figura 27. Demuestra creatividad en la práctica pedagógica.	29
Figura 28. Posee dominio de grupo.	30
Figura 29. Ha obtenido logros importantes.	31
Figura 30. Busca crecer profesionalmente.	32
Figura 31. Posee autoconfianza en sus opiniones.	33
Figura 32. Es evaluado de manera justa en su trabajo.	34
Figura 33. Es evaluado de manera justa en su trabajo.	35
Figura 34. Aplica estrategias innovadoras al cambio educativo.	36
Figura 35. Siente que su trabajo es un reto constante.	37
Figura 36. Informan de su trabajo a la comunidad.	38
Figura 37. Integran la comunidad a la escuela.	39
Figura 38. Es puntual en su centro de labores.	40
Figura 39. Se ausenta continuamente.	41
Figura 40. Realiza sus labores de principio a fin.	42
Figura 41. Busca su superación profesional.	43
Figura 42. Incluye nuevas estrategias en su enseñanza.	44
Figura 43. Se siente atropellado (a) por los criterios de promoción que ejecuta de principio a fin.	45
Figura 44. Se esfuerza en su trabajo aun cuando no obtiene recompensas.	46

Figura 45. Recibe apoyo de la organización para aplicar ideas.....	47
Figura 46. Lucha por alcanzar una posición determinada en la organización.....	48
Figura 47. Promueve el trabajo grupal a fin de evitar conflictos.....	49
Figura 48. Utilizan recursos innovadores cuando es supervisado.	50
Figura 49. Acatan las orientaciones técnicas proporcionadas por el personal.....	51
Figura 50. La organización le garantiza su bienestar físico.....	52
Figura 51. Posee condiciones de trabajo eficiente.....	53
Figura 52. El ambiente facilita la función de mediador del aprendizaje.	54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Morales (2010) En la actualidad, la satisfacción laboral es un pilar esencial en la productividad laboral, pero la falta de claridad sobre cómo se entrelaza con el trabajo en equipo de los empleados en una organización complica determinar su impacto y la carencia de estudios en el distrito de Anco para fomentar el triunfo de las instituciones educativas.

El trabajo en equipo eleva la felicidad laboral en la entidad educativa y disminuye la fatiga laboral. De esta manera, explorar el trabajo en equipo es crucial para descubrir qué elementos deben ser optimizados y cómo pueden influir favorablemente en la felicidad laboral de los maestros.

En la actualidad, las instituciones educativas se ven forzadas a lidiar con desafíos inéditos destinados a la complacencia de sus empleados o clientes internos, quienes, más allá de sus subordinados o empleados, son la pieza clave en el engranaje de la eficiencia y la longevidad del mercado contemporáneo, tan fluctuante y exigente.

Cuanto más valore el líder la relevancia de sus recursos humanos, mejorarán la eficiencia y la calidad de sus servicios.

La administración de la satisfacción laboral es una estrategia complementaria en la entidad educativa, donde se entrelazan políticas, planes, acciones y programas destinados a identificar los puntos clave de cada empleado como pilar fundamental para la perpetuación del aprendizaje, estableciendo así las exigencias y evaluando así la satisfacción de su equipo. Al alcanzar su plenitud, multiplicará sus esfuerzos y dedicará una mayor dedicación a su labor.

La satisfacción o la insatisfacción en el trabajo se pueden dividir en dos grandes categorías: Los actores internos y externos, tanto internos como externos, se fundamentan en las demandas esenciales del ser humano, como el entusiasmo por el trabajo, la motivación moral, las oportunidades de ascender en el ámbito laboral, las condiciones laborales, la comunicación, el horario, entre otros; mientras que los segundos son los elementos que entrelazan las organizaciones entre sí, como lo hacen los clientes externos al cambiar de proveedores, ya sea por productos de mejor uso, precio o calidad, lo que desemboca en visiones empresariales triunfantes.

Cueto (2014) menciona que una variable vinculada a la satisfacción laboral es el trabajo en equipo; cuando los empleados colaboran entre sí, esto puede influir en la satisfacción o conformidad del empleado.

Es crucial lo que menciona (Shultz, 1990). Hay elementos que, aunque no se entrelazan con el ambiente laboral, también influyen en la felicidad laboral. La edad, la salud, la edad, la estabilidad emocional, la situación socioeconómica, el tiempo libre y las actividades recreativas, las relaciones familiares y otros encuentros, las conexiones sociales, entre otros factores. Igualmente ocurre con las motivaciones y anhelos individuales, así como con su consecución.

Macetas (2011) En la actualidad, las instituciones educativas no se preocupan por los desafíos que acechan a sus empleados en su entorno laboral, pues deben cultivar diversas técnicas y potenciar sus destrezas, con el fin de sentirse satisfechos con su labor y alcanzar objetivos más ambiciosos.

Las instituciones educativas de nuestra nación deben prestar mayor atención a sus empleados, pues ellos y su fe impulsan la entidad. Por ello, es crucial evaluar cuán felices están con su labor y evitar posibles contratiempos que puedan perjudicar a varias empresas que anhelan brillar en el mercado laboral.

Luego de haber realizado un diagnóstico sobre las variables trabajo colaborativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampa, región Huancavelica en el año 2025, encontramos los siguientes problemas:

- La mayoría de los docentes prefieren realizar sus trabajos administrativos en forma individual aduciendo que en experiencias anteriores sus colegas les han fallado o han perdido mucho tiempo
- Muchos docentes manifiestan realizar sus trabajos académicos en forma individual, argumentando que sus colegas no manejan los mismos conceptos y que se distraen mucho en sendas discusiones.
- Un considerable grupo de docentes manifiestan no estar conforme con su trabajo por lo que no ha logrado desarrollarse personal como a nivel profesional como había pensado.
- Gran parte de los docentes piensan que la Institución Educativa no ha reconocido muchos de sus aportes, lo cual les hace sentir poco satisfechos con su trabajo.
- Un grupo de docentes manifiestan no contar con las condiciones básicas adecuadas para su desempeño profesional como: espacios para el estudio,

materiales educativos, equipos electrónicos, etc.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Ubicación geográfica

- Región: Huancavelica.
- Provincia: Churcampá.
- Distrito: Anco.

b. Unidades de observación

Docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa Jec Amauta.

c. Delimitación temporal

El desarrollo del presente proyecto tuvo una duración aproximada de 6 meses desde noviembre a mayo del 2025.

d. Contenido

Variable 1: Trabajo colaborativo.

Variable 2: Satisfacción laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025?
- b. ¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec

Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.
- b. Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación tiene base legal, ya que busca alcanzar el título de maestro en Gerencia e Innovación Educativa, conforme al Reglamento de Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Además, posee fundamentos teóricos que amplían las teorías sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, consolidándose como fuentes bibliográficas referenciables para los estudiantes de pre y posgrado.

En resumen, este análisis tiene una base tangible, ya que los hallazgos proporcionarán un cimiento para futuras investigaciones correlacionales y

experimentales en el ámbito educativo, asegurando siempre la excelencia de los instrumentos y la metodología utilizada.

1.6. Limitaciones de la investigación

a. Limitación temporal

El tiempo se convirtió en un obstáculo para nuestra investigación, pues los maestros de la Región Huancavelica estamos inmersos en programas de formación organizados por el Ministerio de Educación, además de tener cargadas labores extracurriculares, lo que nos lleva a implementar un innovador modelo educativo.

b. Limitación en asesoría

Dado a la poca disponibilidad de profesionales con grado de Magister o Doctor en nuestro medio que tengan experiencias y disposición favorable, fué una limitante para que nos puedan apoyar en:

- Asesoría en metodología de la investigación educativa
- Asesoría en procesamiento de datos
- Obtención de instrumentos de recolección de datos
- Validación de instrumentos de acopio de datos.

c. Validez externa

Los hallazgos de esta investigación serán exclusivos para la población seleccionada, impidiéndonos expandir a otros escenarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes locales

a) **Advíncula y Cornelio (2023)**, Investigó “La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.”, realizado en Cerro de Pasco – Perú.; con el objetivo Determinar el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022. Método: es básica; Conclusiones:

- En relación al propósito general: los hallazgos revelan que la correlación de Pearson es de 0,920, lo que confirma una fuerte conexión positiva entre nuestras variables de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, con una significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, podemos afirmar que una administración eficiente de los recursos humanos garantizará una jornada laboral llena de alegría para

los trabajadores del municipio distrital de Huariaca.

- En relación al objetivo específico 1: los resultados, analizados con la correlación de Pearson, revelan una conexión significativamente positiva entre nuestra área de gestión de selección de personal y la satisfacción laboral, con una significancia estadística $p=0,000 < 0,05$. Por ende, podemos afirmar que una buena administración de la selección de personal garantizará que los empleados se sientan felices en su trabajo.
- En relación al objetivo específico 2: los resultados, analizados con la correlación de Pearson, revelan una fuerte conexión entre nuestra dimensión de compensación y la satisfacción laboral, con una significancia estadística $p=0,000 < 0,05$. Por ende, podemos afirmar que una buena administración de la selección de personal garantizará que los empleados se sientan felices en su trabajo.
- En relación al objetivo específico 3: los resultados, analizados con la correlación de Pearson, revelan una conexión significativamente positiva entre nuestra dimensión de gestión del desempeño y la satisfacción laboral, con una significancia estadística $p=0,000 < 0,05$. Así, podemos afirmar que una adecuada administración del rendimiento generará una felicidad laboral en los empleados.
- En relación al objetivo específico 4, los resultados de la correlación de Pearson revelan un impresionante 0,920, lo que confirma una fuerte conexión entre nuestra área de gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral, con una significancia estadística $p=0,000 < 0,05$. Por ende, podemos afirmar que una buena orquestación del ambiente laboral logrará que los empleados se sientan felices en su trabajo.

b) Novoa y Vargas (2024), Investigó “Felicidad en el trabajo y satisfacción

laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa

- Colquijirca, 2021.”, realizado en Cerro de Pasco – Perú.; con el objetivo Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.Método: no experimental; Conclusiones:
- En relación a nuestra teoría inicial, los resultados revelan una conexión notablemente alta entre nuestras variables de felicidad laboral y satisfacción laboral, rondando los 0,950. En otras palabras, la conexión entre la Felicidad Laboral y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca es íntima y profunda. Consideramos que un empleado que disfruta de su labor está más contento con su desempeño.
- En relación a la teoría inicial, los hallazgos nos revelan que la dimensión del sentido positivo de la vida y la variable de la satisfacción laboral se entrelazan de manera notable, alcanzando un 0,946. En otras palabras, la conexión entre nuestra percepción optimista de la vida y la felicidad laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021, es íntima y profunda.
- En relación a la hipótesis específica dos, los hallazgos nos revelan que la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral se entrelazan con una fuerte correlación del 0,986. En otras palabras, la conexión entre nuestra felicidad existencial y la felicidad laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca,

2021, es íntima y profunda.

- En relación a la hipótesis detallada tres, los hallazgos nos revelan que la realización personal y la satisfacción laboral se entrelazan con una fuerte correlación del 0,950. En otras palabras, la conexión entre nuestra satisfacción personal y la felicidad laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021, es íntima y crucial.
 - En relación a la hipótesis cuatro, los hallazgos nos revelan que la alegría de vivir y la satisfacción laboral mantienen una conexión notable del 0,946. En otras palabras, nuestra alegría de vivir se entrelaza con la felicidad laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, en 2021.
- c) **Delgado** (2024), Investigó “La plataforma CANVA y el aprendizaje colaborativo en el área de EPT en estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata - Yanahuanca.”, realizado en Cerro de Pasco – Perú.; con el objetivo Determinar la relación que existe entre la plataforma CANVA y el aprendizaje colaborativo en el área de EPT en estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata – Yanahuanca – 2023..Método: mixto (cuali – cuanti); Conclusiones:
- En relación a los desafíos investigativos planteados, podemos concluir que la plataforma Canva influye de manera notable en el aprendizaje colaborativo en el ámbito de EPT en los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata – Yanahuanca 2023, como lo demuestran los resultados: un 42,3% de los estudiantes están

satisfechos con la plataforma Canva y un 50,0% están satisfechos con el aprendizaje colaborativo.

- En relación a los objetivos del estudio, podemos concluir que la plataforma Canva se entrelaza de manera notable con el aprendizaje colaborativo en el ámbito de EPT en los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata – Yanahuanca 2023, evidenciando que el estadístico Rho de Spearman muestra 0,544, lo que indica una conexión positiva tenue entre las variables analizadas.
- En relación a las hipótesis de investigación, podemos concluir que la plataforma Canva se entrelaza de manera notable con el aprendizaje colaborativo en el ámbito de EPT en los estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata – Yanahuanca 2023. La prueba de hipótesis revela que la plataforma Canva se entrelaza de manera notable con el aprendizaje colaborativo en estudiantes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata – Yanahuanca 2023.
- Finalmente, podemos afirmar que, según los objetivos establecidos en la investigación, se logró establecer la conexión entre las variables analizadas; no obstante, los estudiantes del grupo muestral deben perfeccionar el manejo de la plataforma Canva, lo cual potenciará los aprendizajes colaborativos y aumentará la confianza en el proceso educativo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a) **Buendía** (2020), Investigó “Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019.”, realizado en Lima - Perú; con el objetivo Establecer la

relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019. Método: cuantitativo. Conclusiones:

- primera: Se determinó la conexión entre el trabajo en equipo y el rendimiento de los maestros en las escuelas del Valle de Zatinaki, en el distrito de Perené, en 2019 al descubrirse un valor ($Rho = 0.845$, $p = .000$), lo que sugiere que a mayor colaboración, mayor es el rendimiento educativo.
 - segunda: El vínculo entre la interdependencia positiva y el rendimiento de los maestros en las escuelas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, en 2019 se reveló al hallar un valor ($Rho = 0.851$, $p = .000$), lo que revela que a mayor interdependencia positiva, mayor será el rendimiento académico.
 - tercera: Se determinó la conexión entre la responsabilidad personal y el rendimiento de los maestros en las escuelas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, en 2019. Se halló un valor ($Rho = 0.635$, $p = .001$) que revela que a mayor responsabilidad personal, el rendimiento académico se eleva.
 - cuarta: Se determinó la conexión entre las destrezas sociales y el rendimiento de los maestros en las escuelas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, en 2019. Se halló un valor ($Rho = 0.681$, $p = .000$), lo que revela que a mayores destrezas sociales, mayor será el rendimiento académico de los maestros.
- b) **Martinez** (2022), Investigó “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021.”, realizado en Lima – Perú; con el objetivo Determinar si existe relación entre

la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL en el 2021. Método: descriptivo, cualitativo. Conclusiones:

- En el 2021, se descubrió una conexión positiva y moderada ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.498$) entre la felicidad laboral y el rendimiento laboral de los empleados de Colaromo SRL. En otras palabras, si la alegría en el trabajo se eleva, el rendimiento en Colarom SRL también se elevaría.
- En relación con la hipótesis inicial, se descubrió una conexión robusta ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.781$) entre la relevancia de la tarea y el rendimiento laboral de los empleados de Colaromo SRL en 2021. En otras palabras, si la importancia de la labor se eleva, el rendimiento laboral en Colarom SRL se elevaría considerablemente.
- En cuanto a la hipótesis derivada 2, se descubrió una conexión positiva y moderada ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.236$) entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los empleados de Colarom SRL en 2021. En otras palabras, si las condiciones laborales mejoran, el rendimiento laboral se elevará apenas un poco en Colaromo SRL.
- En cuanto a la hipótesis derivada 3, se descubrió una conexión favorable y moderada ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.402$) entre el reconocimiento personal y el rendimiento laboral de los empleados de Colaromo SRL en 2021. En otras palabras, si el reconocimiento individual florece en esta compañía, el rendimiento laboral de sus empleados también se eleva. 70.
- En cuanto a la hipótesis derivada 4, se descubrió una conexión positiva y baja ($p=0.000 < 0.05$; $r = 0.315$) entre el sueldo y el rendimiento laboral de los empleados de Colaromo SRL en 2021. En otras palabras,

si se incrementa el salario, el rendimiento laboral se eleva o incluso mejora un poco en los empleados de Colaromo SRL.

c) **Montes** (2022), Investigó “Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca.”, realizado en Huacho; con el objetivo Establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca. Método: Tipo básico. Conclusiones:

- El respaldo tanto interno como externo influye de manera crucial en la felicidad laboral del equipo en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.646, situándolo en una posición de positivo moderado, y una significancia de 0.00, inferior a 0.05. La satisfacción de los empleados con las labores de la institución se incrementará a medida que la institución avance en su infraestructura y mantenimiento.
- La fluidez verbal moldea profundamente la felicidad laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.686, situándolo en una posición de positivo moderado, y una significancia de 0.00, inferior a 0.05. Si la entidad idea tácticas para optimizar la comunicación de datos para que sean confiables y útiles entre cada equipo, aumentará la felicidad de los empleados con sus labores en el municipio.
- La confianza mutua juega un papel crucial en el bienestar laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.572, situándolo en una posición de positivo moderado, y una significancia de 0.00, lo que

significa menos de 0.05. Esto implica que si la entidad despliega iniciativas para robustecer la confianza entre los miembros del equipo, aumentará la felicidad en la interacción humana durante el día de trabajo.

- La destreza en la negociación juega un papel crucial en el bienestar laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca, donde los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.555 que lo coloca en una posición de positivo moderado, con una significancia de 0.00, lo que lo hace inferior al 0.05. Si la institución cultiva un entorno de respeto, libertad y seguridad para fomentar la habilidad de armonizar las divergencias entre el equipo, la interacción con sus compañeros será más gratificante.
- Las destrezas pertinentes juegan un papel crucial en la felicidad laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.727, destacando como un positivo notable, y una significancia de 0.00, inferior a 0.05. Esto conlleva que si la empresa organiza encuentros fuera del horario laboral para fomentar la habilidad del equipo para colaborar armoniosamente, se potenciará un entorno laboral en el que cada individuo pueda brillar al máximo.
- Los objetivos definidos impactan de manera notable en la felicidad laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca, donde los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un 0.647 que lo coloca en una posición de positivo moderado, y la significancia es de 0.00, lo que significa menos de 0.05. Si la entidad imparte

formación a su equipo para que posean la destreza y la destreza necesarias para cumplir con las metas del municipio, su eficiencia y productividad aumentarán.

- La unidad de compromiso juega un papel crucial en la felicidad laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un valor de 0.418, colocándolo en una posición de positivo moderado y una significancia de 0.00, lo que significa que no supera el 0.05. Si la entidad incentiva la implicación dinámica del equipo mediante encuentros de evaluación donde se trazaran las metas consensuadas con cada equipo, aumentará la felicidad de los empleados con los procedimientos a seguir en la municipalidad. La colaboración grupal influye de manera crucial en la felicidad laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Barranca; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman revelan un valor de 0.700, colocándolo en una posición de positivo elevado, y la significancia es de 0.00, lo que significa menos de 0.05.

2.1.3. Antecedentes internacionales

- a. **Fierro** (2021), “Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito”, realizado en Quito; con el objetivo Establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito, a través de la aplicación de reactivos psicológicos (Cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y Escala del clima laboral CL-SPC), para evaluar las diferencias de las percepciones que

tienen los participantes en la investigación. Método: cuantitativo no experimental. Conclusiones:

- Adentrarse en el ámbito sanitario es una de las travesías más complicadas que un individuo puede afrontar, pues la constante interacción con la humanidad, el sufrimiento y la inquietud pueden moldear su desarrollo profesional, por lo que es crucial garantizar su bienestar y seguridad, tanto corporal como mentalmente.
- La satisfacción de médicos y enfermeras es crucial para garantizar una atención de excelencia, y en este ámbito, los líderes genuinos son cruciales para crear ambientes que respalden las prácticas profesionales, generando una percepción de excelencia en la atención brindada. Aunque la felicidad en el trabajo puede ser un reto para la administración de personal, no debe interpretarse como un obstáculo, sino como una oportunidad para satisfacer esas demandas, elevando los estándares de calidad y añadiendo valor a las empresas.
- A pesar de la disparidad en las variables de satisfacción laboral y clima laboral entre los sectores analizados, la conexión entre estas variables es notable, ya que la primera abarca elementos personales, vinculados a la mente y el alma del empleado, mientras que la segunda revela elementos externos, relacionados con las interacciones humanas y el ambiente laboral.
- Aunque la felicidad laboral se mide por tres elementos, es crucial subrayar que los médicos y enfermeras poseen una forma singular de enfrentarla, ya que su dedicación y dedicación a su oficio les otorgan una visión única de su entorno laboral, independientemente del entorno

en el que se encuentren.

- Además, el entorno laboral revela cuán activa es la institución; los hallazgos revelan que poseen las condiciones adecuadas para el florecimiento laboral de los individuos, aunque, en realidad, no alcanzan la satisfacción total del empleado.
- b. **Reyes (2023)**, Investigó “Fortalecimiento del trabajo colaborativo en las actividades de español con los estudiantes de secundaria”, realizado en Veracruz, México; con el objetivo Fortalecer el trabajo colaborativo en la realización de los proyectos de la asignatura de español mediante las habilidades colaborativas con los estudiantes de 2º “F” de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 77 de Paso del Macho, Veracruz. Método cualitativo. Conclusiones:
- Esta investigación brotó de la urgencia de resolver un enredo constante en la interacción social durante la creación de las actividades de español con los estudiantes de segundo grado de secundaria. Su objetivo primordial fue robustecer la cooperación en la elaboración de los proyectos de español, utilizando las destrezas colaborativas con los estudiantes, potenciando así su interacción y comunicación en la creación de las actividades.
 - Por ello, se emprendió una investigación para robustecer la sinergia en el ámbito de la asignatura, redactando diversos capítulos que detallan la identificación de los participantes, la identificación del problema, las referencias teóricas para desentrañar el objeto de estudio y la metodología, y la resolución a través de un proyecto de intervención elaborado con planificación y evaluación. Se presentó una presentación

detallada del centro educativo, utilizando diversos métodos y con la colaboración de los participantes, revelando el logro del propósito y su repercusión en los alumnos de 2° F. Además, el emblema de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 77, su entorno y su comunidad; permitiendo desentrañar los múltiples entornos que moldean la existencia de los alumnos y su rendimiento en el ámbito educativo.

- Observando que la carencia de cooperación entre los alumnos se manifestaba en la forma en que colaboraban en el aula y en la asignatura para crear actividades grupales o en equipo, y que no las finalizaban con satisfacción y éxito debido a la escasa participación. Igualmente, como maestro, era imperativo otorgar mayor importancia al trabajo en equipo y establecer metas comunes en el aula, para sugerir tácticas y estrategias pedagógicas.
- El proyecto de intervención "Trabajando todos, alcanzamos el triunfo" incluyó cuatro tácticas diseñadas para resolver el desafío y establecer una planificación y evaluación continua, fomentando así la colaboración en las tareas de español.
- Los frutos del proyecto de intervención fueron elogiados como éxitos, ya que los estudiantes demostraron una buena conducta y actitud en la realización de las tareas propuestas.
- Se logró la sinergia entre los estudiantes de 2° F, no solo entre ellos, sino también con el resto de la comunidad educativa a través de la táctica tres participaciones; además, fue gratificante el respaldo inquebrantable de la dirección y ciertos maestros que, en ciertos instantes, se mostraron dispuestos a colaborar.

- Lo mencionado previamente me permitió evaluar la realización de los objetivos planteados y sus metas, acompañadas de indicadores que indicaban el grado de consecución. Lo esencial para definir con precisión la evaluación de cada objetivo y lograr no solo resultados a nivel emocional, sino también números. Al alcanzar dos de los cuatro objetivos, tales como: Finalizar el ciclo 2021-2022 con un 80% de alumnos comprometidos en el grupo de 2° "F" y alcanzar el 100% de participación en el grupo de 2° "F".
- Las metas no alcanzadas incluyeron: completar al completo las acciones de la campaña "Todos somos esenciales para el bienestar de nuestra escuela" en el último trimestre del ciclo 2021-2022 y completar al completo las actividades del proyecto durante el último trimestre del ciclo 2021- 2022. Estas aspiraban a alcanzar un 100%, logrando un 89% de éxito en las acciones de la campaña y un 71% en las actividades del proyecto. Esto revela que ciertos productos no fueron creados por un grupo reducido de estudiantes debido a diversos motivos, como la ausencia, la falta de material en el aula o la falta de cumplimiento en tiempo y forma, aunque un 29% para la meta final es considerablemente poco.
- Ser ambiciosos con la investigación sin caer en la vorágine, orientarse siempre hacia el objetivo deseado y visualizar los hallazgos, siempre con una organización impecable y una dedicación inquebrantable. Por ende, sugiero orquestar meticulosamente su investigación, considerando los plazos y adaptando las tácticas a las demandas de los participantes.

- Finalmente, se debe estar abierto a las transformaciones, ya que en una investigación siempre hay cambios y hay momentos en los que no podemos asegurar nada hasta verificarlo con la teoría o la práctica. Continuar inmersos en sus propios proyectos de investigación o innovadores, explorando o empleando diversas tecnologías indispensables en la actualidad, y absorbiendo conocimientos de otros.
- c. **Borbor y De La Cruz, (2024)**, “El aprendizaje colaborativo en el proceso de enseñanza aprendizaje de lengua y literatura, en los estudiantes de octavo año de educación básica superior, de la Unidad Educativa Península de Santa Elena”, realizado en La Libertad-Ecuador ; con el objetivo Determinar la influencia del aprendizaje colaborativo en el proceso de enseñanza aprendizaje de Lengua y Literatura, de los estudiantes de octavo año de educación básica Superior, de la Unidad Educativa Península de Santa Elena. Método: cuantitativa. Conclusiones:
- La investigación reveló que el trabajo en equipo tiene un impacto benéfico en el aprendizaje de Lengua y Literatura en los alumnos de octavo año de educación superior en la Unidad Educativa Península de Santa Elena. La colaboración es un recurso eficaz y relevante para potenciar la comprensión lectora y escrita, la expresión oral, la participación y/o la convivencia, fomentando así la motivación por adquirir conocimientos y relacionarse en esta materia.
 - En el estudio, se detalló la táctica de aprendizaje colaborativo que emplean los alumnos para desafiar su rendimiento académico en la institución. Los estudiantes de la Unidad Educativa Península de Santa Elena frecuentemente recurren a técnicas como la interdependencia positiva, la responsabilidad personal, la interacción cara a cara, la

comunicación afectiva, entre otras estrategias personales y interpersonales para su formación y crecimiento académico.

- A partir del segundo objetivo específico, se descubrió que los maestros en Lengua y Literatura emplean tácticas de aprendizaje colaborativo mediante el trabajo en equipo, la discusión grupal y la realización de debates; además, se mencionan los estilos de aprendizaje como una estrategia que distingue habilidades colectivas e individuales, con el fin de enriquecer una educación más profunda.
- Se destacó la relevancia del trabajo en equipo en el aprendizaje de Lengua y Literatura, ya que esta iniciativa potencia el desarrollo de destrezas comunicativas, colaborativas y literarias en los alumnos. Asimismo, su método moldea el entorno social, haciendo que los participantes se sientan más cómodos al cultivar sus habilidades de integración en esa comunidad educativa.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Trabajo colaborativo

Concepto

Según Martínez (2009) "La colaboración es el arte de crear juntos." La colaboración en equipo no es una actividad conjunta. El trabajo en equipo es la creación de un colectivo homogéneo con conocimientos afines, donde no emerge un líder común, sino que todos los miembros comparten el liderazgo y la responsabilidad del trabajo y/o el aprendizaje. Entre los miembros de ese equipo florece la idea de que cada uno asume la responsabilidad del conocimiento del otro.

La meta suprema del trabajo en equipo no es finalizar una misión, sino crear un aprendizaje profundo y una conexión armoniosa entre los integrantes del equipo. En

este tipo de proyectos, el papel del tutor se limita a la mera observación y la crítica sobre el progreso de la tarea. Se presenta un promedio de las calificaciones individuales, se selecciona la más baja del grupo y se promedian para evaluar el esfuerzo y la metodología. Es importante destacar que en este tipo de labor se elimina la noción de rivalidad.

Es posible definir el trabajo colaborativo como una amalgama de habilidades, métodos y comportamientos de los administradores que cultivan vínculos interpersonales mediante el valor de la cooperación, fomentando así la empatía, la tolerancia, la amistad y la confianza.

Wilson (1995) El trabajo en equipo se puede interpretar como una danza de construcción social que facilita "descubrir las diversas ópticas para enfrentar un problema, cultivar la tolerancia hacia la diversidad y adquirir destreza para crear una alternativa conjunta". Este enfoque persigue un aprendizaje profundo mediante la sinergia y la cooperación grupal. La colaboración se caracteriza cuando cada integrante del equipo se reparte responsabilidades de manera equitativa.

Además, Gross (2004) sostiene que el trabajo en equipo se manifiesta cuando las personas se comprometen a compartir conocimientos. La única forma de alcanzar un aprendizaje profundo es a través del trabajo en equipo, donde la comunicación juega un papel crucial.

Como subraya Lara (2001), el aprendizaje colaborativo se puede concebir como una "ética" que invita a colaborar, edificar, aprender, transformar y mejorar, siempre en equipo. En este enfoque, se encuentra el aprendizaje colaborativo, que impulsa la creación de pequeños colectivos donde las personas colaboran para potenciar el aprendizaje colectivo, como lo revelan Marcelo, Mayor y Gallego (2010). Así pues,

trasciende el simple "esfuerzo colectivo" y abarca una serie de rasgos esenciales, tales como los siguientes elementos esenciales:

- Objetivos diseñados para que los estudiantes no solo valoren su propio esfuerzo y desempeño, sino también el de los demás.
- Deber personal que mide la habilidad de cada alumno en el contenido asignado y la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje.
- Aprendizaje colectivo: todos los miembros del grupo comparten los progresos individuales, permitiéndoles detectar a quién requiere apoyo.
- Estrategia compartida entre todos los integrantes del equipo.
- La meta suprema es que cada integrante adquiera la mayor cantidad de conocimiento posible.

Compartimos con Domingo (2008) Las estrategias de aprendizaje colaborativo brindan a los alumnos la oportunidad de moldear su propio camino de aprendizaje, involucrando más a la materia y a sus colegas. Asimismo, potencia la habilidad de los colectivos para elevar el nivel de aprendizaje a través del intercambio de ideas entre sus miembros.

En el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior, subrayamos estas tácticas metodológicas como aquellas que confieren al estudiantado una mayor responsabilidad y protagonismo en sus aprendizajes. Según Sanz, Martínez y Pernas (2010:320), "la adopción de tecnologías para optimizar los procesos educativos es insuficiente sin una estrategia metodológica integral", elevando así la percepción de autonomía y competencia percibida, pues esta es la suma de las habilidades de cada integrante del grupo.

Es crucial subrayar que, además de la mente, el corazón y el tejido social florecen con una sinfonía de aprendizaje colaborativo.

Formación de equipos de trabajo colaborativo

Un equipo de trabajo colaborativo es un conjunto de individuos que comparten visiones, comparten una propuesta compartida, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, colaboran entre sí, aceptan un compromiso y arreglan sus discrepancias mediante diálogos abiertos, y que todo eso no surge de inmediato, sino que se forja gradualmente (Antúnez, 1999, p.96).

Diversas investigaciones destacan con nitidez y firmeza que la sinergia entre docentes es uno de los pilares esenciales para la excelencia educativa. Se manifiesta a través de una variedad de elementos, entre ellos:

Planificación y ejecución del trabajo en equipo y conexión meticulosa entre los docentes; «procesos de cooperación, cohesión y respaldo»; o «acuerdo y colaboración entre los maestros».

A continuación, detallamos las ventajas que surgen al colaborar en equipo: (Antúnez, 1999).

- La sinergia tiende a ser más poderosa y eficiente que la acción solitaria o la sinfonía de acciones independientes. A través de la sinergia, resulta más viable perfeccionar las herramientas pedagógicas brindadas a los alumnos, brindar una formación más integral y una educación más equitativa.
- La sinergia grupal facilita el análisis colectivo de desafíos comunes, utilizando criterios superiores y más precisos.
- Brindar una educación de excelencia demanda que los maestros compartan ciertos principios y estrategias que sean suficientemente coherentes. Esos requisitos son imposibles sin la coordinación precisa que facilita la sinergia a través del trabajo en equipo.
- Eleva el autoconcepto y la autoestima de los docentes, así como su sentido de

pertenencia y dominio hacia el instituto.

- Actúa como un catalizador que enciende la chispa del entusiasmo en los maestros y estudiantes.
- Colaborar no significa "delegar tareas al otro", ni confiar en que el resto asumirá las riendas. El trabajo en equipo no exime a los protagonistas, sino que la transforma en una misión compartida donde todos se comprometen a planificar,
- Analizar y evaluar en conjunto, cumpliendo cada uno con sus responsabilidades dentro del ámbito del trabajo en equipo.

Etapas de desarrollo de un trabajo colaborativo

- **Conformación:** Las personas sienten su pertenencia a un colectivo, aunque desconocen el propósito, la arquitectura y el liderazgo que los enlaza y estructura.
- **Formación de subgrupos:** Se inclinan a agruparse en subgrupos para disminuir la incertidumbre y la inseguridad. En esta fase crucial, es crucial que los subgrupos no interfieran en la persecución de una meta compartida, sino que fomenten la creación de una comunidad con visiones variadas y capacidades de cooperación.
- **Conflicto y confrontación:** etapa llena de abundancia y variedad. Es habitual, al avanzar un equipo, que surjan disputas. Ellos se despliegan cuando las personas se sienten más confiadas, y su manifestación es la columna vertebral del ambiente social y facilita la creación de un método de resolución de disputas que impulse el desarrollo y el perfeccionamiento del equipo.
- **Cohesión en la diferencia:** En colectivos que han logrado domar los desacuerdos con sabiduría, las conexiones se entrelazan y la cohesión brilla. Además, se establecen las bases para afrontar futuros conflictos y superar las fricciones.
- **Responsabilidad compartida:** Se encuentra en la fase de cimentación del equipo. La fuerza se concentra en la realización del proyecto colectivo. Cada individuo se

encarga de sus labores, pero comparte la carga del triunfo colectivo.

Trabajo colaborativo: modelo de trabajo en el futuro

En los albores del 2020, la mayoría de los trabajadores serán de la generación del milenio, una estirpe que ha abrazado la tecnología en cada rincón de su existencia, asegura el gerente de Marketing de Intel para América Latina, (Forestieri 2019).

Con el paso de los tiempos, los trabajadores anticiparán innovadoras formas de cooperar, sin importar si residen en el mismo rincón del planeta o en el otro. ¿Estás preparando a tu empresa para este momento con la tecnología precisa?

En estos tiempos turbulentos del ámbito corporativo, la idea del trabajo como un refugio donde las personas se refugian está menguando, mientras que la esencia del trabajo se centra en el arte de hacer.

Las novedades tecnológicas más recientes, desde la conectividad universal y la nube, hasta una variedad de dispositivos innovadores, como computadoras portátiles, han revolucionado el panorama.

2 en 1 o tabletas forjaron una fuerza laboral dispersa, permitiendo realizar las labores en el instante perfecto, desde cualquier rincón del mundo.

A medida que la noción de espacio laboral se intensifica y se aleja del entorno tangible, las empresas deben hallar el método idóneo para que los trabajadores puedan realizar sus tareas como si estuvieran en el mismo salón. La tecnología es el alma de todo.

Es factible incrementar la eficiencia y el dinamismo en toda la compañía, sin importar si se trata de un equipo global, un grupo reducido o una sesión individual, utilizando dispositivos y soluciones tecnológicas que ofrezcan a todos los empleados una experiencia gratificante, veloz e ingeniosa.

a. Grupos numerosos

En el caso de los colectivos más numerosos de empleados, se enfrenta un verdadero reto al intentar revivir esa vivencia de reunión presencial.

La tecnología ha de proporcionar un nivel óptimo para que la interacción entre todos fluya sin contratiempos. Con una pizarra interactiva y un artificio de tamaño diminuto, los integrantes del equipo pueden contemplar, diseñar y transformar los contenidos en vivo.

Asimismo, todas las modificaciones se registran, transcriben y reparten de manera automática al concluir la reunión. Este tipo de interacción también resulta efectivo con ciertos usuarios remotos.

b. Grupos pequeños

Las innovadoras soluciones de pantalla intuitiva son ideales para estas sesiones y también se adaptan a espacios reducidos. Los trabajadores pueden conectarse de manera segura a través de la red inalámbrica al proyector de una sala de conferencias.

En breve, las innovadoras tecnologías de carga y acoplamiento inalámbricos, por ejemplo, facilitarán una experiencia laboral más fluida y liberarán el laberinto de cables.

En caso de que los trabajadores reciban a colegas de otro centro para una reunión presencial, podrían optar por una sala de conferencias equipada con una solución Todo en Uno especializada, que agiliza la cooperación y transforma el entorno laboral.

En este escenario, Intel® WiGig es la brújula que conecta sin cables a todos los dispositivos mientras se aventura en su escritorio. Esta completa estación de

conexión inalámbrica le brindará la libertad de sustituir cables para teclados, monitores de alta definición y el almacenamiento USB.

c. Habilitar la colaboración

Las reuniones individuales también pueden traer consigo desafíos. Es común que un cliente no pueda acceder a los mismos recursos que los empleados, al igual que los empleados.

Si optan por un dispositivo dual Intel, pueden transformarlo en una tableta con Intel® Inside™ para compartir la pantalla o girarla para exhibir el trabajo en la mesa. Asimismo, las computadoras portátiles pueden transformarse en un santuario digital gracias a innovaciones como Microsoft* Lync* y otras tecnologías.

Este es el porvenir del trabajo en equipo, así se imagina cómo organizaremos nuestras reuniones y charlas corporativas, donde el IT corporativo se convertirá en el corazón de nuestras operaciones y un pilar esencial para la eficiencia y productividad.

2.2.2. Satisfacción laboral

Concepto

En ocasiones, es arduo discernir entre la chispa de la motivación y la felicidad en el trabajo, ya que están intrínsecamente conectados. La felicidad laboral y la ética del trabajador se entrelazan como si fueran dos palabras idénticas. La felicidad laboral es, en esencia, un conjunto de posturas hacia el empleo. Podemos definirla como una actitud mental del individuo hacia su labor, reflejando un conjunto de actitudes y emociones. Por eso, la felicidad o el descontento en el trabajo varían según el entorno laboral, la atención del jefe, la sensación de alcanzar metas, la oportunidad de aplicar sus saberes, la oportunidad de explorar nuevos horizontes y enfrentar desafíos, entre otros factores.

Hay elementos que, aunque no se entrelazan con el ambiente laboral, también influyen en la felicidad laboral. La edad, la salud, la edad, la estabilidad emocional, la situación socioeconómica, el tiempo libre y las actividades recreativas, las relaciones familiares y otros encuentros, las conexiones sociales, entre otros factores. Las motivaciones y anhelos individuales, al igual que su ejecución (Shultz, 1990).

La felicidad laboral ha sido conceptualizada como el conjunto de actitudes que un empleado adopta hacia su trabajo, los elementos específicos (como la empresa, el jefe, los colegas, los salarios, las promociones, las condiciones laborales, entre otros) y la existencia en su totalidad (Blum y Naylor 1988). De esta manera, la felicidad laboral es el mosaico de percepciones generales del ser humano hacia su labor. Quien está completamente contento con su puesto exhibe una actitud optimista; quien, por el contrario, se muestra desconfiado. Cuando se habla de las conductas de los empleados, generalmente se menciona la felicidad laboral; de hecho, es común emplear ambos términos sin distinción (Robbins, 1998).

Las actitudes son juicios de valor -positivos o negativos- sobre objetos, personas o sucesos. Desentrañan nuestras emociones frente a algo. Al proclamar «me encanta mi trabajo», estoy manifestando mi visión sobre el mundo laboral. Cada ser humano puede poseer una multitud de actitudes, pero la conducta empresarial se centra en una escasa fracción de ellas vinculadas al ámbito laboral. La felicidad laboral y la devoción hacia el puesto (la conexión profunda con su labor y la implicación activa) y hacia la organización (símbolo de fidelidad y conexión con la compañía). Sin embargo, el foco principal ha sido la felicidad en el trabajo.

Determinantes de la satisfacción laboral

Las circunstancias laborales influyen en la felicidad laboral. Las pruebas revelan que los pilares fundamentales son una labor intelectualmente estimulante, premios justos, ambientes laborales favorables y compañeros colaboradores.

Los empleados suelen optar por empleos que les permitan desplegar sus destrezas y competencias, brinden una diversidad de tareas, autonomía y comentarios sobre su desempeño, características que convierten el trabajo en una fuente de estímulos mentales. Los empleos con pocos desafíos generan inquietud, mientras que la abundancia de desafíos desata frustración y sentimientos de derrota. En un ambiente moderado, los trabajadores disfrutarán de alegría y felicidad.

Los trabajadores anhelan sistemas de remuneración y estrategias de promoción que sean justos, cristalinos y alineados con sus aspiraciones. Cuando el sueldo les resulta justo, basándose en las demandas del cargo, las destrezas del individuo y la escala salarial del lugar, es muy probable que la satisfacción sea el premio final. Además, aquellos que creen que los ascensos se toman con sinceridad y imparcialidad suelen sentirse felices con su labor.

Los trabajadores se preocupan por el entorno laboral, tanto por su bienestar individual como por las condiciones para desempeñar un buen trabajo. Prefieren espacios seguros, acogedores, impecables y libres de distracciones. Finalmente, las personas encuentran en el trabajo algo más que dinero o resultados palpables: para la mayoría, también llenan sus vacíos de afecto y amistad. Así, no es de extrañar que contar con colegas que ofrezcan camaradería y apoyo también incremente la alegría en el trabajo (Robbins, 1998).

Como se ha observado, la naturaleza del trabajo y el entorno en el que el trabajador desempeña sus labores tienen un impacto significativo en su bienestar

emocional. Si se transforma el rol y las circunstancias laborales, es posible elevar la felicidad y la eficiencia del trabajador. Así pues, aunque los elementos del entorno juegan un papel crucial, hay otros de gran relevancia: sus rasgos individuales. La alegría depende del género, la edad, la inteligencia, las destrezas y la experiencia laboral. Son elementos que la compañía no puede alterar, pero permiten anticipar el nivel de satisfacción esperado en diversos colectivos de empleados (Shultz, 1990).

Satisfacción y productividad

Muy pocos asuntos han captado la atención de los investigadores del comportamiento organizacional como la conexión entre la alegría y la eficiencia. La cuestión común es si los empleados felices son más productivos que los descontentos (Robbins, 1998). La productividad se define como el grado de eficiencia del engranaje operativo de la entidad. Es un termómetro de la eficacia y la competitividad de la entidad (Stoner, 1994). En los años cincuenta y sesenta, se llevaron a cabo múltiples estudios para desentrañar la conexión entre la alegría y la eficiencia. Estos estudios no hallaron una conexión coherente. No obstante, en los años noventa, aunque las investigaciones siguen siendo oscuras, se pueden recopilar ciertos indicios de la evidencia presente.

Las primeras hipótesis sobre la conexión entre la alegría y el desempeño se sintetizan, en esencia, en la declaración de que un empleado feliz es un trabajador eficiente. La mayoría de los administradores de los años 30, 40 y 50 (que montaban equipos de boliche y uniones de crédito, organizaban campamentos, brindaban orientación a los empleados y entrenaban a los supervisores para que cultivaran la empatía hacia los intereses de sus empleados) buscaban que los empleados se sintieran felices.}

No obstante, la teoría del empleado satisfecho se sustentaba más en ilusiones falseadas que en evidencias sólidas. El exhaustivo estudio revelaba que, en el caso de que la satisfacción y la productividad se entrelazan, la conexión suele ser tenue, rondando el 0,14. No obstante, el añadido de las variables moderadoras ha potenciado la conexión. La conexión se fortalece cuando el comportamiento del trabajador no está sometido a barreras ni regulaciones externas.

La eficiencia del trabajador en tareas guiadas por una máquina estará mucho más influenciada por su rapidez que por su nivel de satisfacción. Además, la eficiencia del corredor bursátil está sujeta a las fluctuaciones del mercado accionario; cuando el mercado rebosa y el volumen se dispara, tanto los corredores contentos como los descontentos recibirán grandes ganancias. Cuando el mercado se desvanece, la felicidad del corredor se vuelve un sueño efímero.

Al parecer, el rango del cargo también juega un papel crucial en la moderación. La conexión entre la felicidad y el desempeño es más robusta en aquellos trabajadores que alcanzan niveles superiores. En consecuencia, podemos anticipar que la conexión sea más significativa para aquellos que desempeñan roles de supervisión y gestión.

Un aspecto fascinante en el ámbito de la satisfacción-productividad es la ruta hacia la causa. La mayoría de las investigaciones sobre la relación surgían de esquemas que no permitían evidenciar la conexión entre causa y efecto. Los estudios que han examinado esta hipótesis señalan que la productividad se encamina hacia la felicidad, no al revés. Si se hace un buen trabajo, se sentirá una sensación de plenitud interna. Asimismo, si la empresa premia la eficiencia, el individuo con mayor productividad recibirá más elogios verbales, incrementará su salario y podrá ascender. Además, estas compensaciones elevan la felicidad en el trabajo. (Robbins y Judge (2009))

En contraste con las afirmaciones previas, Pinilla (1982) sugiere una conexión crucial entre la felicidad laboral y la eficiencia laboral: "La satisfacción se define como la percepción global que tenemos sobre nuestro trabajo, cuando hemos satisfecho nuestras necesidades esenciales y estamos conscientes de ello; por ende, los empleados requieren un trato digno y respetuoso." Es imperativo ganar lo suficiente para mantenerse dignamente, para nutrirse, vestirse y disfrutar de un rato de diversión, aunque no solo el individuo, sino también su familia. Requieren un entorno laboral sano y ayudas sociales para enfrentar los desafíos que surgen en sus hogares. Los trabajadores deben adquirir conocimientos constantes para mejorar su desempeño y poner en práctica sus habilidades ante tareas que se multiplican. Es imperativo que se les trate con equidad y equidad, sin privilegios ni artimañas en la determinación de salarios, salarios y compensaciones, y que se valore el esfuerzo y el mérito.

El fruto final de satisfacer las necesidades mencionadas anteriormente es una sensación de plenitud y una percepción de esa plenitud. Esto libera la mente y abre las puertas a metas de crecimiento personal. La satisfacción es la piedra angular para que el esfuerzo humano del trabajo se convierta en un fruto auténtico. Es un secreto a voces que viven en un torbellino de deudas, maltrato laboral o falta de reconocimiento. Es innegable que, al sentir que sus requerimientos se están satisfaciendo correctamente, la serenidad y la productividad se elevan. Cuando el trabajador percibe que las cosas fluyen en casa y en el trabajo, que está progresando y que su propio esfuerzo es el motor que impulsa su progreso, se dedica con fervor y entusiasmo, elevando tanto la cantidad como la calidad de su desempeño laboral.

La sensación y la percepción de la satisfacción no solo moldean el esfuerzo y el desempeño, sino que también enriquecen dos vivencias esenciales: la percepción del triunfo personal, que fortalece y infunde vitalidad a la identidad, y la dicha en el trabajo,

que actúa como un bálsamo formidable contra la modestia y la inmodestia, desencadenantes del odio al éxito ajeno y las envidias. En otras palabras, antes que la tecnología, el capital, las materias primas y los edificios, en la industria opera un equipo humano, cuya eficacia asegura la productividad. El desempeño humano en el ámbito laboral es lo que se denomina eficiencia o productividad. La postura del empleado hacia su labor, su grado de satisfacción o descontento, determina en gran medida cómo la producción sea eficiente o deficiente, y la producción es la columna vertebral de la vida social de las comunidades, ya que sin ella no hay trabajo ni prosperidad.

Es innegable que aquellos empleados que disfrutan de su labor, ya sea por su sueldo o su trato, o por su crecimiento o aprendizaje, son los que generan y entregan más. Los empleados que se encuentran mal remunerados, mal tratados, confinados a tareas rutinarias y sin oportunidades de ampliar sus horizontes de comprensión son los que menos producen, es decir, son los más ineficientes. Todos podemos captar con nitidez lo beneficioso, encantador y revitalizante de trabajar con un grupo de individuos que se toleran, se entienden, se comunican, se respetan y trabajan en armonía y colaboración. La armonía en el trato es crucial para que un equipo de trabajo funcione a la perfección, al igual que el oxígeno vital para el buen funcionamiento de los pulmones y la respiración, y esto se consigue más que nada gracias a la dedicación de los líderes.

La teoría de Pinilla (1982) sobre la conexión entre la satisfacción laboral y la productividad puede parecer lógica al meditar sobre las aspiraciones humanas en el ámbito laboral, pero al carecer de pruebas concretas, se queda como una intrigante idea, aunque teórica.

Teorías de la satisfacción laboral

a. Teoría de Herzberg

La primera hipótesis sobre la felicidad en el trabajo fue la de Frederick Herzberg, la "Teoría de los Dos Factores", que ha levantado una marea de expectativa, y numerosos escritores han buscado desentrañar su veracidad (Dessler, 1991). Entrada: El sol brillaba intensamente sobre el cielo nocturno. Paráfrasis: El astro rey resplandecía con intensidad sobre el firmamento nocturno. Herzberg esculpió su teoría a partir de una investigación llevada a cabo en 200 ingenieros y contadores, quienes «confisaron en una experiencia laboral extraordinaria y otra extremadamente desfavorable».

Más adelante, se examinaron los relatos y se descubrió que los sucesos donde la tarea, la sensación de éxito, el progreso profesional, la responsabilidad y el reconocimiento fueron evocados principalmente como momentos enriquecedores; en contraste, aquellos donde la causa era el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales y las políticas corporativas eran percibidos como momentos sombríos (León y Sepúlveda, 1979).

Por ende, se sugiere la existencia de dos categorías distintas de elementos:

- Factores Intrínsecos, motivadores o internos. Incluye el vínculo entre empleado y empleo, el logro, el reconocimiento, la promoción, el trabajo motivador y la responsabilidad, desde la percepción tanto personal como profesional.
- Factores Extrínsecos o externos. Las directrices y la gestión empresarial, las relaciones humanas, el salario, la supervisión y las condiciones laborales, se analizan tanto desde la perspectiva personal como laboral.

b. Teoría de McClellan

David McClellan y su equipo proponen una perspectiva radicalmente distinta sobre las demandas. Desde sus inicios, buscaban desentrañar el misterio del triunfo industrial de ciertos países, como por ejemplo, ¿por qué los Estados Unidos brillan más que otros? El científico y su equipo atribuyeron el triunfo a la imperiosa urgencia de alcanzar metas de muchos líderes de las naciones industrializadas (McClellan, 1961). Posteriormente, sus estudios se expandieron a tres anhelos: el anhelo de éxito, el anhelo de unión y el anhelo de autoridad.

La sed de éxito manifiesta el anhelo del ser humano por conquistar metas y revelar su habilidad. Los individuos con una intensidad extrema de esta necesidad canalizan su energía hacia culminar una tarea con celeridad y excelencia. La urgencia de pertenencia ilustra la sed de afecto, amor y conexión con la comunidad. La sed de autoridad manifiesta el anhelo de dominar tanto el propio esfuerzo como el de los demás. Los monarcas, líderes políticos y ciertos magnates empresariales, sin duda, sienten una insaciable sed de poder (Gordon, 1997).

(McClellan, 1961) reveló que cada individuo posee una porción de estas tres necesidades, aunque no hay dos individuos que las compartan en igual medida. Una persona podría tener una ferviente sed de éxito, pero una escasa necesidad de unión. Una puede tener una gran demanda de afiliación, pero una escasa demanda de poder (Dessler, 1991).

2.3. Definición de términos básicos

Trabajo colaborativo: Proceso de edificación social que facilita "desentrañar las diversas ópticas para enfrentar un problema específico, cultivar la tolerancia hacia la pluralidad y adquirir destreza para crear una solución conjunta". Este enfoque persigue un aprendizaje profundo mediante la sinergia y la cooperación grupal. La

colaboración se caracteriza cuando cada integrante del equipo se reparte responsabilidades de manera equitativa.

Es una estrategia educativa y laboral fundamentada en la convicción de que el aprendizaje y la actividad laboral florecen cuando se cultivan habilidades colaborativas para aprender y resolver los desafíos y tareas educativas y laborales que nos rodean.

Satisfacción: Acción y efecto de llenar o llenarse. La noción está vinculada a saciar un deseo, satisfacer una necesidad, calmar las furias del espíritu, abonar lo que se debe o recompensar un logro.

Satisfacción laboral: Es el fruto de múltiples posturas de los empleados sobre el sueldo, la supervisión, la valoración, las posibilidades de promoción (entre otros) vinculadas a variables como la edad, la salud, las relaciones familiares, la posición social, la diversión y otras actividades en empresas, políticas y sociales.

Motivación extrínseca: Aquella en la que se entrelazan elementos ajenos al ser humano. Los trabajadores están impulsados por el beneficio que les brindará realizar una tarea específica o por esquivar una pérdida. Esta motivación busca recompensar el desempeño de los empleados con incentivos monetarios u otras ventajas laborales. De esta manera, la compañía aspira a alcanzar un éxito gratificante para su equipo humano.

Motivación intrínseca: Su felicidad interna al desempeñar sus tareas trasciende la mera ganancia económica. Responde a la sed de autoconfianza y potencia el desempeño laboral. Si un trabajador disfruta de su labor y le encanta, esto influye en su bienestar y en su desempeño.

En este tipo de motivación también juegan un papel otros elementos, como disponer de las herramientas adecuadas y un ambiente laboral favorable. Como siempre, cultivar un ambiente laboral armonioso debe ser la piedra angular en la administración de personal de cualquier entidad.

Motivación trascendente: Es aquella donde la alegría brota del beneficio de otros. Es una chispa que impulsa a los demás, así que aquí entran todos los esfuerzos emprendidos por propia voluntad. En el ámbito laboral, es cada vez más habitual que las compañías colaboren con ONGs o emprendan iniciativas benéficas.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_1 = Existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, en 2025.

H_0 = No existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, en 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

H_1 = Existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

H_0 = No existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

b) Hipótesis específica 2

H_1 = Existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución

Educativa JEC Amauta del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa, región Huancavelica, 2025.

H₀ = No existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa, región Huancavelica, 2025.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1

Trabajo colaborativo

Dimensiones

- Beneficios.

2.5.2. Variable 2

Satisfacción laboral

Dimensiones

- Factores Internos.
- Factores Externos.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

a. Definición operacional de la V1: trabajo colaborativo

Es un conjunto de individuos que comparten visiones, comparten una propuesta compartida, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, colaboran entre sí, abrazan un compromiso y arreglan sus discrepancias mediante diálogos abiertos. Todo eso no surge de inmediato, sino que se forja gradualmente (Antúñez, 1999, p.96).

b. Definición operacional de la V2: satisfacción laboral

Ha sido conceptualizada como el conjunto de actitudes que un empleado adopta hacia su trabajo, los elementos específicos (como la empresa, el jefe, los colegas, los salarios, las promociones, las condiciones laborales, entre otros) y la existencia en su totalidad (Blum y Naylor 1988).

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
Trabajo colaborativo	Beneficios	- Acción Sinérgica. (Ítems: 2, 7, 9) - Trabajo en equipo. (Ítems: 5, 11, 18) - Educación de calidad. (Ítems: 1, 6, 10) - Autoestima. (Ítems: 4, 8, 12) - Clima Institucional. (Ítems: 3, 14, 17) - Responsabilidad. (Ítems: 13, 15, 16).	Escala
Satisfacción laboral	Factores internos	- Personal. (Ítems: 3, 4, 5, 6, 8, 10, 14, 16) - Laboral. (Ítems: 1, 2, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18)	Cuestionario
	Factores externos	- Personal. (Ítems: 19, 21, 25, 26) - Laboral. (Ítems: 20, 22, 23, 24, 27).	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Es básico-descriptivo, porque está orientado a describir dos variables: trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampa, región Huancavelica, en el año 2025. (Ver Anexo N°01: Matriz de consistencia).

3.2. Nivel de investigación

Es nivel Descriptivo-Correlacional. Este permite examinar la relación entre dos o más variables sin manipular ninguna de ellas. En este caso, se busca comprender cómo el trabajo colaborativo se correlaciona con la satisfacción laboral de docentes este nivel de investigación permite identificar y analizar la asociación entre variables, permitiendo a los investigadores entender cómo se influyen mutuamente en contextos específicos. Mediante el análisis de correlaciones estadísticas, se puede determinar si existe una relación significativa entre estas variables y en qué grado se relacionan entre sí. Así, esta investigación proporciona información valiosa sobre cómo el trabajo colaborativo y sus dimensiones influyen en la satisfacción laboral de los docentes.

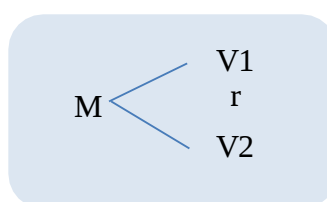
3.3. Métodos de investigación

El avance de este estudio se guió por el enfoque descriptivo, donde se consideraron diversos métodos:

- Determinación del problema.
- Identificación de la muestra.
- Observación de las variables.
- Correlación entre variables.
- Formulación de conclusiones.

3.4. Diseño de investigación

En este estudio se empleó el enfoque descriptivo correlacional, vinculando una muestra a dos observaciones, tal como se ilustra en el diagrama siguiente:



- M: Muestra considerada en estudio.
- V1: Trabajo colaborativo.
- V2: Satisfacción laboral.
- r: Coeficiente de correlación.

3.5. Población y muestra

La muestra utilizada es de 26 docentes, que corresponde a la totalidad de los docentes nombrados y contratados de la I.E. JEC Amauta. Esto es adecuado desde el punto de vista poblacional, ya que se incluye a toda la población disponible, por lo que no es necesario aumentar la muestra ni corregir error muestral. Sin embargo, desde una

perspectiva estadística más amplia, este tamaño sería insuficiente para hacer inferencias generalizables a toda la región de Huancavelica. Para una investigación institucional localizada.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO A OBTENER
<i>Encuesta</i>	<i>Escala conformada por 18 reactivos con una dimensión como beneficios. (Ver Anexo N°02).</i>	<i>Capacidad de trabajo colaborativo que tiene el docente de la Institución Educativa considerada en estudio.</i>
<i>Encuesta</i>	<i>Cuestionario conformado por 27 con dos dimensiones como: factores internos y factores externos. (Ver Anexo N°03).</i>	<i>Nivel de satisfacción laboral que tiene el docente de la Institución Educativa considerada en estudio.</i>

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validación de los instrumentos de recolección de datos

Según, Muñiz (2000) Reseña que, "en la validación de los test, generalmente se dividen en tres grandes áreas: validez de contenido, de criterio y de constructo".

Los expertos observaron que los criterios y metas de la investigación y los ítems de los instrumentos de recolección de datos están intrínsecamente conectados. Además, revelaron los hallazgos que se revelan:

Tabla 1. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - Juicio de expertos.

<i>Expertos</i>	<i>Escala Trabajo Colaborativo (%)</i>	<i>Aplicabilidad del instrumento</i>
<i>Dr. Rudy Cuevas Cipriano.</i>	<i>97,0</i>	<i>Apli</i>
<i>Mg. Alberto Cabrera Caso.</i>	<i>97,0</i>	<i>cabl</i>
<i>Dr. Esther Alicia Córdor</i>	<i>97,0</i>	<i>e</i>
<i>Surichaqui.</i>		<i>Apli</i>
		<i>cabl</i>
		<i>e</i>
		<i>Apli</i>
		<i>cabl</i>
		<i>e</i>
<i>Promedio de valoración</i>	<i>97,0</i>	<i>Aplicable</i>

Tabla 2. Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos

<i>Expertos</i>	<i>Cuestionario Satisfacción Laboral (%)</i>	<i>Aplicabilidad del instrumento</i>
<i>Dr. Rudy Cuevas Cipriano.</i>	<i>97,0</i>	<i>Apli</i>
<i>Mg. Alberto Cabrera Caso.</i>	<i>97,0</i>	<i>cabl</i>
<i>Dr. Esther Alicia Córdor</i>	<i>97,0</i>	<i>e</i>
<i>Surichaqui.</i>		<i>Apli</i>
		<i>cabl</i>
		<i>e</i>
		<i>Apli</i>
		<i>cabl</i>
		<i>e</i>
<i>Promedio de valoración</i>	<i>97,0</i>	<i>Aplicable</i>

Tras recopilar las opiniones de los expertos sobre las variables investigadas, se examinó en la siguiente tabla:

Tabla 3. Valoración de los niveles de validez.

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Nota. Cabanillas (2004).

Para el instrumento ESCALA DE TRABAJO COLABORATIVO para docentes, la primera variable alcanza un 97,0% de puntos, lo que indica una validez excelente. Igualmente, la segunda variable alcanza un 97,0% de puntos, lo que indica una validez excelente para el CUESTIONARIO. Para los maestros, ambos instrumentos se pueden utilizar con una excelencia que oscila entre los 91 y 100 puntos. Aquí tienes los formularios de acreditación de expertos. (Nota N°04: Certificación de expertos).

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para los análisis de fiabilidad se utilizó el SPSS para verificar la consistencia interna de variables.

Variable 1: Trabajo colaborativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	18

El análisis de fiabilidad para la escala que mide el Trabajo colaborativo, compuesta por 18 ítems, arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.937. Este resultado se considera optima, superando los umbrales estándar de aceptabilidad. Por lo tanto, podemos confiar en que las puntuaciones obtenidas a través de este instrumento reflejan de manera precisa el nivel de trabajo colaborativo dentro del grupo estudiado (N=26)."

Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Casos</i>	<i>Válido</i>	26	100,0
	<i>Excluido^a</i>	0	,0
	<i>Total</i>	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,896	27

El análisis de fiabilidad para la escala que mide el Satisfacción laboral, compuesta por 27 ítems, arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.896. Las preguntas están bien relacionadas entre sí y miden de manera estable el mismo concepto subyacente. Por lo tanto, podemos confiar en que las puntuaciones obtenidas a través de este instrumento reflejan de manera precisa el nivel de trabajo colaborativo dentro del grupo estudiado (N=26), así mismo muestra una muy buena consistencia interna.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el procesamiento estadístico realizando las siguientes acciones:

- Elaboración de base de datos.
- Conteo y sumatoria.
- Tabulación de información.
- Figuración de información.

- e. Prueba de normalidad.
- f. Comprobación de la hipótesis. (Anexo N°05).

3.9. Tratamiento estadístico

Para desentrañar los datos recolectados en esta investigación, se empleó la técnica estadística en dos esferas: la primera y la segunda:

a. Descriptivo

- Organización de datos
 - Tablas de una entrada
 - Tablas de dos entradas
- Representación de datos
 - Diagrama de dispersión
- Medidas de resumen
 - Coeficiente de correlación
 - Signo de orientación de relación

b. Inferencial

- Para realizar el análisis de normalidad se utilizó las pruebas de Kolmogórov-Smirnov (K-S)
- Shapiro-Wilk (S-W) → Más adecuada para muestras pequeñas ($n < 50$)
- Para verificar las teorías, se empleó el Rho de Spearman con una fiabilidad del 95%.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

El desarrollo de la investigación dió cumplimiento a la ética de la investigación, la información utilizada considera los derechos de autor, se enmarca en las normas APA (American Psychological Association); la aplicación de los instrumentos contó con la aceptación de la dirección de la institución educativa previamente solicitado de manera

formal, el recojo de información fue bajo consentimiento informado a cada una de las unidades de estudio, se realizó el protocolo de investigación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se respetó el anonimato de los participantes; asimismo, los resultados de la investigación será de utilidad exclusivamente para el contexto académico.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En el proceso de investigación se dio cumplimiento a los siguientes procedimientos: Aprobado el Proyecto de Investigación por la asesora y contando con la resolución se cumplió con los procedimientos pertinentes.

Se pidió a un equipo de expertos en el ámbito la certeza de los métodos investigativos.

Además, se verificó la fiabilidad aplicando un equipo piloto al estadístico conocido como alfa de Cronbach.

Continuando se solicitó mediante la presentación del proyecto de investigación el permiso para la ejecución de la investigación al Director de la Institución Educativa, para que brinden las facilidades de la toma de datos.

Se aplicó los instrumentos de investigación a la muestra de estudio con la finalidad de obtener información de acuerdo a nuestros objetivos. (Ver Anexo N°05: Base de Datos).

A continuación, se analizaron los datos recolectados, presentándolos de forma meticulosa empleando la estadística descriptiva a través de la repetición de ítems. (Consulta el Anexo N°06: Frecuencia de palabras)

A continuación, se examinaron los hallazgos utilizando la estadística descriptiva e inferencial, apoyados por el programa SPSS, finalizando con la discusión de los hallazgos y la creación de conclusiones y sugerencias.

Finalmente, se elaboró el informe final de la Tesis bajo la guía de la asesora para ser presentado a la EPG para ser evaluado por los jurados calificadores y, luego, se planeó presentar la tesis en un acto público.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados de la variable 1: Trabajo Colaborativo

Para analizar la variable "Trabajo Colaborativo", se utilizó una escala de Likert con 18 preguntas. Esta evaluación no se divide en dimensiones específicas. La escala permitió a los participantes expresar fácilmente su nivel de acuerdo, eligiendo entre opciones que iban desde "Nada" hasta "Siempre", incluyendo alternativas intermedias como "A veces".

<i>V1: Trabajo Colaborativo</i>	
<i>Nunca</i>	<i>18 – 41</i>
<i>A veces</i>	<i>42 – 65</i>
<i>Siempre</i>	<i>66 – 90</i>

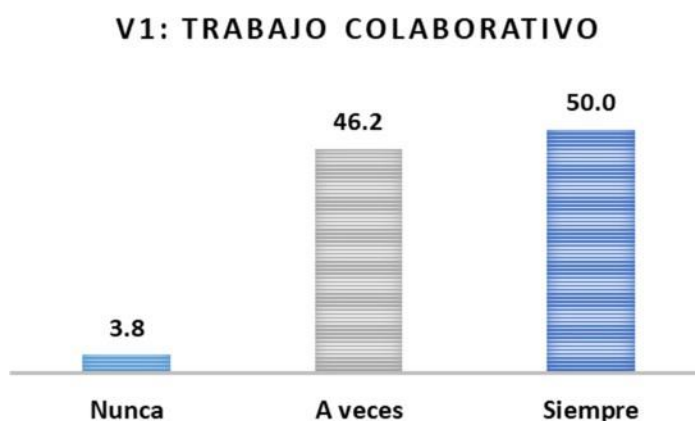
La tabla de baremos evalúa el "Trabajo Colaborativo" usando una escala de Likert con tres opciones: "Nunca" (18-41 puntos), "A veces" (42-65 puntos) y "Siempre" (66- 90 puntos). Una puntuación baja (18-41) indica una falta significativa de cooperación, sugiriendo problemas en la comunicación o cohesión del equipo. Una puntuación intermedia (42-65) muestra momentos de colaboración, pero no de manera

constante, señalando que el equipo tiene potencial, pero necesita más estructura. Finalmente, una puntuación alta (66-90) refleja un trabajo colaborativo constante, indicando un equipo bien integrado y eficiente que se comunica efectivamente y comparte responsabilidades.

Tabla 4. *Variable 1: Trabajo Colaborativo - Categorizado*

	N	%
Nunca	1	3,8%
A veces	12	46,2%
Siempre	13	50,0%
Total	26	100.0%

Figura 1. *Variable 1: Trabajo Colaborativo - Categorizado*



Los resultados de la encuesta sobre el trabajo colaborativo revelan que el 50% de los encuestados siempre trabaja de manera colaborativa, lo que indica un ambiente laboral que fomenta la cooperación y el trabajo en equipo. El 46.2% lo hace a veces, sugiriendo que, aunque no siempre, hay momentos de colaboración. Solo el 3.8% nunca colabora, lo que es un porcentaje muy bajo. Estos resultados reflejan un entorno donde la colaboración es una práctica común y valorada, contribuyendo a una mayor eficiencia y satisfacción en el trabajo.

Las respuestas a las preguntas de la encuesta muestran que los encuestados valoran la presentación de trabajos de alta calidad, la búsqueda de soluciones a

los problemas, y una actitud positiva hacia el trabajo. Además, destacan la importancia de escuchar, compartir y apoyar el esfuerzo de otros, así como mantener la unión del grupo y controlar la eficacia del equipo. También se enfatiza la formulación de sugerencias para mejorar el trabajo en equipo, proporcionar ideas útiles y liderar con esfuerzo. La autodirección, la puntualidad y el uso eficiente del tiempo son igualmente valorados, junto con la disposición a ayudar a otros después de concluir el propio trabajo.

En conclusión, estos resultados sugieren que el trabajo colaborativo es una práctica bien establecida y valorada en el entorno laboral, con un enfoque claro en la calidad, la eficiencia y el apoyo mutuo.

4.2.2. Resultados de la variable 2: satisfacción laboral

Por otro lado, para evaluar la variable "Satisfacción Laboral", se utilizó una escala de Likert compuesta por 27 ítems. Al igual que con la variable anterior, esta escala se divide en dos dimensiones "Factores Internos" y "Factores Externos". Los participantes pudieron expresar su nivel de satisfacción seleccionando entre las opciones de la escala: insatisfecho, indiferente y satisfecho. De esta manera, se garantizó la consistencia y la comparabilidad entre las diferentes evaluaciones realizadas.

V2: Satisfacción Laboral			
	Factores Internos	Factores Externos	V2: Satisfacción Laboral
Insatisfecho	18 – 35	9 – 17	27 – 53
Indiferente	36 – 53	18 – 26	54 – 80
Satisfecho	54 – 72	27 – 36	81 – 108

La tabla de baremos evalúa la "Satisfacción Laboral" usando una escala de Likert con tres opciones: "Insatisfecho" (27 - 53 puntos), "Indiferente" (54 - 80 puntos) y "Satisfecho" (81 - 108 puntos). Una puntuación baja (27 - 53) indica una

insatisfacción significativa en el trabajo, sugiriendo problemas en el ambiente laboral, las condiciones de trabajo o la relación con los compañeros. Una puntuación intermedia (54 - 80) muestra momentos de satisfacción, pero no de manera constante, señalando que hay aspectos positivos, pero también áreas que necesitan mejora. Finalmente, una puntuación alta (81 - 108) refleja una satisfacción laboral constante, indicando un ambiente de trabajo positivo y gratificante donde los empleados se sienten valorados y motivados.

Tabla 5. Variable 2: Satisfacción Laboral – Categorizado

	N	%
Insatisfecho	1	3,8%
Indiferente	12	46,2%
Satisfecho	13	50,0%
Total	26	100,0%

Figura 2. Variable 2: Satisfacción Laboral – Categorizado



La variable "Satisfacción Laboral" muestra que el 50% de los encuestados se siente satisfecho con su trabajo, mientras que el 46.2% se muestra indiferente y solo el 3.8% está insatisfecho. Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los empleados están contentos con su situación laboral, hay un grupo significativo que no está completamente satisfecho. Las preguntas de la encuesta destacan la importancia de la innovación pedagógica, la creatividad, el dominio de grupo y la búsqueda de

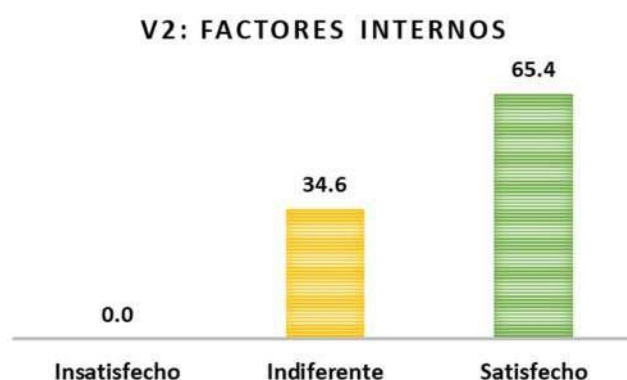
crecimiento profesional. Además, los encuestados valoran la evaluación justa de su trabajo, la puntualidad y la realización completa de sus labores.

En cuanto a los factores externos, los encuestados aprecian el esfuerzo en el trabajo, incluso sin recompensas, y el apoyo de la organización para implementar ideas innovadoras. La lucha por alcanzar posiciones y la promoción del trabajo grupal para evitar conflictos también son aspectos importantes. La organización parece garantizar el bienestar físico y proporcionar condiciones de trabajo eficientes, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo. En conclusión, aunque la mayoría de los empleados tienen un nivel aceptable de satisfacción laboral, hay oportunidades para mejorar, especialmente en el reconocimiento y apoyo continuo, para aumentar la satisfacción completa de los empleados.

Tabla 6. V2: Factores Internos - Categorizado

	N	%
Insatisfecho	0	0.0%
Indiferente	9	34,6%
Satisfecho	17	65,4%
Total	26	100,0%

Figura 3. V2: Factores Internos – Categorizado



El 65.4% de los encuestados se siente satisfecho con los factores internos, lo que indica que la mayoría valora aspectos como la innovación pedagógica, la creatividad y el dominio de grupo en su práctica profesional. Además, destacan logros importantes, autoconfianza y un reconocimiento justo de sus esfuerzos. Sin embargo, el 34.6% se

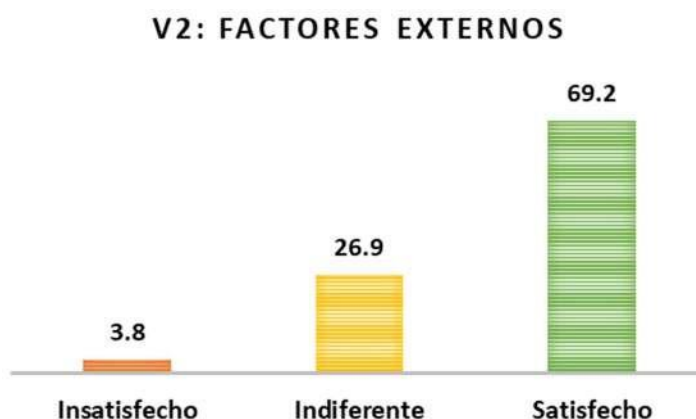
muestra indiferente, lo que sugiere que, aunque no están insatisfechos, tampoco están completamente satisfechos.

Las respuestas a las preguntas de la encuesta revelan que los encuestados valoran la implementación de estrategias innovadoras, la búsqueda de crecimiento profesional y la puntualidad en su centro de labores. También es importante para ellos sentir que su trabajo es un reto constante y que se les evalúa de manera justa. La integración de la comunidad y la superación profesional son igualmente valoradas. En conclusión, estos resultados sugieren que, aunque la mayoría está satisfecha con los factores internos, hay oportunidades para mejorar la satisfacción completa, especialmente en áreas como el reconocimiento y la evaluación justa de los esfuerzos.

Tabla 7. V2: Factores externos – Categorizado

	<i>N</i>	%
<i>Insatisfecho</i>	1	3,8%
<i>Indiferente</i>	7	26,9%
<i>Satisfecho</i>	18	69,2%
<i>Total</i>	26	100,0%

Figura 4. V2: Factores externos - Categorizado



El 69.2% de los encuestados se siente satisfecho con los factores externos, lo que indica que la mayoría valora aspectos como el esfuerzo en el trabajo, el apoyo organizacional para aplicar ideas y la lucha por alcanzar posiciones dentro de la organización. Además, destacan la promoción del trabajo grupal para evitar conflictos

y el uso de recursos innovadores bajo supervisión. La garantía de bienestar físico y condiciones de trabajo eficientes también son valoradas.

Las respuestas a las preguntas de la encuesta revelan que los encuestados aprecian el esfuerzo en el trabajo, incluso sin recompensas, y el apoyo de la organización para implementar ideas. La lucha por alcanzar posiciones y la promoción del trabajo grupal son igualmente importantes. La organización parece garantizar el bienestar físico y proporcionar condiciones de trabajo eficientes, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo. En conclusión, estos resultados sugieren que la mayoría está satisfecha con los factores externos, aunque hay un 26.9% indiferente, lo que podría indicar áreas para mejorar la satisfacción completa, especialmente en el reconocimiento y apoyo continuo.

4.3. Prueba de hipótesis

Análisis de Normalidad

Antes de aplicar cualquier prueba estadística de hipótesis, es esencial saber si las variables de estudio siguen una distribución normal, ya que esto determina si deben utilizarse pruebas paramétricas o no paramétricas.

Para ello, se utilizaron dos pruebas:

- Kolmogórov-Smirnov (K-S)
- Shapiro-Wilk (S-W) → **Más adecuada para muestras pequeñas ($n < 50$)**

	<i>Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
V1: TRABAJO COLABORATIVO	,269	26	,000	,864	26	,003
V2: SATISFACCION LABORAL	,195	26	,012	,904	26	,020
V2: Factores Internos	,151	26	,133	,944	26	,166
V2: Factores externos	,165	26	,067	,915	26	,035

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resumen para toma de decisiones:

	Pruebas de normalidad		<i>Distribución normal</i>
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>	<i>Shapiro-Wilk</i>	
	<i>Sig.</i>	<i>Sig.</i>	
V1: TRABAJO COLABORATIVO	,000	,003	No normal
V2: SATISFACCION LABORAL	,012	,020	No normal
V2: Factores Internos	,133	,166	Normal
V2: Factores externos	,067	,035	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio: Si el valor de significancia (p) es mayor a 0.05, se asume distribución normal. Si es menor o igual a 0.05, se considera que los datos no siguen una distribución normal.

Interpretación variable por variable Trabajo Colaborativo (V1)

- Ambas pruebas muestran un $p < 0.05 \rightarrow$ No sigue una distribución normal.

Satisfacción Laboral (V2)

- También se observa $p < 0.05 \rightarrow$ No es normal.

Factores Internos (V2)

- $p > 0.05$ en ambas pruebas $\rightarrow$ Tiene una distribución normal.

Factores Externos (V2)

- K-S indica posible normalidad ($p = .067$), pero S-W da $p = .035 \rightarrow$ No se asume normalidad (damos más peso a Shapiro-Wilk por el tamaño muestral).

Por lo tanto, utilizar Spearman como método general para el análisis de correlación es una decisión técnicamente adecuada, considerando la evidencia empírica obtenida en las pruebas de normalidad.

<i>Variable</i>	<i>Normalidad (Shapiro-Wilk)</i>	<i>Comentario</i>
Trabajo colaborativo	No normal ($p = .003$)	Requiere prueba no paramétrica
Satisfacción laboral	No normal ($p = .020$)	Requiere prueba no paramétrica
Factores internos	Normal ($p = .166$)	Apto para Pearson, pero puede ir con Spearman
Factores externos	Límite ($p = .035$)	Puede haber asimetría; preferible Spearman

Dado que al menos dos de las cuatro variables no presentan distribución normal, y otra está en el límite de significancia, se justifica ampliamente el uso de Spearman para todas las combinaciones de variables. Esta decisión aporta coherencia metodológica y evita el riesgo de interpretar relaciones con supuestos estadísticos no cumplidos.

4.3.1. Hipótesis general

H_1 = Existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, en 2025.

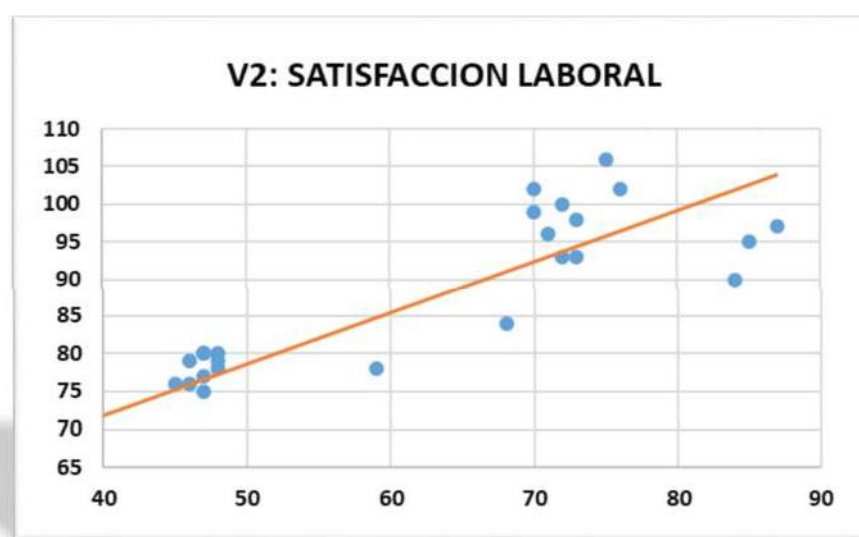
H_0 = No existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, en 2025.

Tabla 8. Correlación V1 Trabajo colaborativo & V2 Satisfacción Laboral

		V1: TRABAJO COLABORATIVO		V2: SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	V1: TRABAJO COLABORATIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Figura 5. *Correlación V1 Trabajo colaborativo & V2 Satisfacción Laboral*



Los resultados del coeficiente Rho de Spearman muestran una correlación positiva alta ($\rho = ,815$) entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral, siendo esta estadísticamente significativa ($p = ,000$). Esto indica que, a mayor trabajo colaborativo percibido, mayor será la satisfacción laboral de los participantes. La relación es fuerte y directa, lo cual sugiere que fomentar el trabajo en equipo podría contribuir significativamente al bienestar y satisfacción en el entorno laboral.

4.3.2. Hipótesis específicas

H₁ = Existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

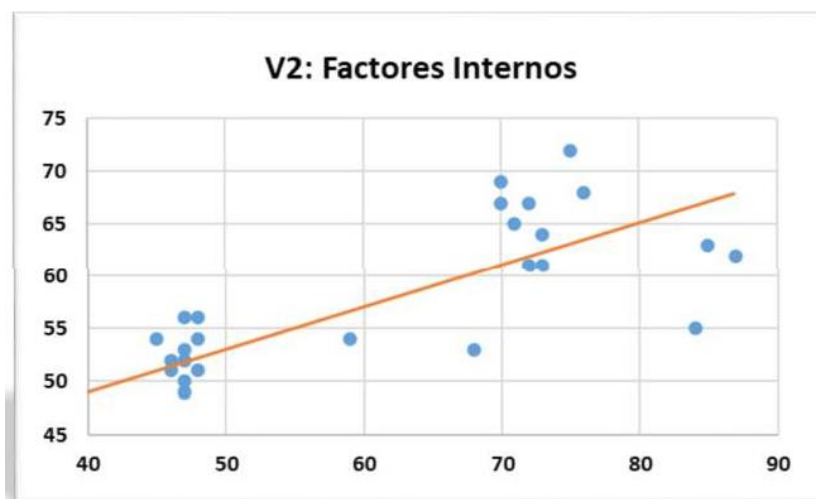
H₀ = No existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampá, región Huancavelica, 2025.

Tabla 9. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores internos

		V1: TRABAJO COLABORATI VO	V2: Facto res Inter nos
Rho de Spearman	V1: TRABAJO COLABORATIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,756**
		N	,000
	V2: Factores Internos	Coeficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

Figura 6. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores internos



El análisis muestra una correlación significativa y muy fuerte (0.756) entre el trabajo colaborativo y los factores internos. Esto indica que, a medida que mejora el trabajo en equipo, también lo hacen aspectos internos como la comunicación o la cohesión. La muestra de 26 participantes respalda esta relación, sugiriendo que fomentar la colaboración puede tener un impacto positivo en el ambiente interno de un equipo o organización.

Hipótesis específica 2.

H₁ = Existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2025.

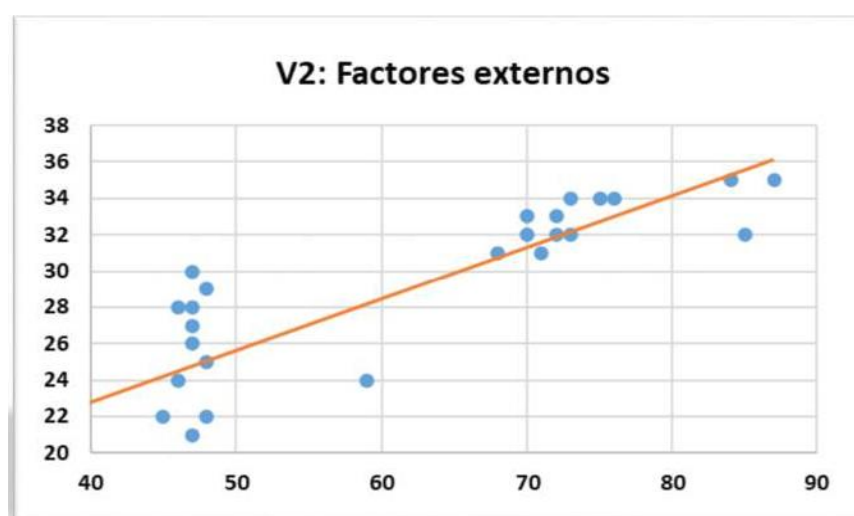
H_0 = No existe una correlación significativa entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa, región Huancavelica, 2025.

Tabla 10. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores externos

		V1: TRABAJO COLABORATI VO	V2: Facto res exter nos
Rho de Spearman	V1: TRABAJO COLABORATIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,870**
		N	26
	V2: Factores externos	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	26

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

Figura 7. V1 Trabajo colaborativo & V2: Factores externos



Este estudio muestra que el trabajo colaborativo y los factores externos están fuertemente conectados, con un coeficiente de 0.870. Esto implica que mejorar la colaboración en equipo puede influir positivamente en aspectos externos como el apoyo de la organización o el entorno de trabajo. Los datos, obtenidos de 26 participantes, confirman la relevancia de esta relación.

4.4. Discusión de resultados

El propósito primordial de esta investigación es desentrañar cómo el trabajo en equipo y la satisfacción laboral se entrelazan en los maestros de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcampa, región Huancavelica en 2025. Para ello, se utilizó un instrumento de medición, la Escala sobre trabajo colaborativo, junto con el Cuestionario sobre satisfacción laboral, ambos aplicados a la muestra analizada. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un instrumento de medición, la Escala sobre trabajo colaborativo, y el Cuestionario sobre satisfacción laboral, ambos aplicados a la muestra analizada.

Se examinaron minuciosamente los datos recolectados y se determinaron conclusiones definitivas del estudio.

En lo que respecta a la evaluación estadística del Rho de Spearman, en una encuesta social, se empleó un muestreo no probabilístico, de diseño deliberado, obteniendo una significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirma una fuerte conexión ($\rho = ,815$) entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, lo cual es estadísticamente significativo ($p = ,000$). Esto revela que cuanto más se aprecie el trabajo en equipo, mayor será la felicidad laboral de los involucrados.

Además, la conexión es robusta y directa, lo que indica que promover el trabajo en equipo podría potenciar notablemente el bienestar y la satisfacción en el entorno laboral. Este hecho se corrobora por un estudio de Novoa y Vargas (2024) de la Universidad de Pasco en Perú, que reveló una conexión notablemente alta entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral, rondando el 0,950. En otras palabras, la conexión entre la Felicidad Laboral y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca es íntima y profunda. Consideramos que un empleado que disfruta de su labor está más contento

con su desempeño; en contraste con la teoría inicial, los resultados nos revelan que la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral están entrelazados con una correlación notable del 0,946. En otras palabras, nuestro sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021 están entrelazados de manera directa y significativa. En relación con la hipótesis específica dos, los resultados revelan una correlación notablemente alta del 0,986. En otras palabras, la conexión entre nuestra satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021 es íntima y notable. En relación con la hipótesis específica tres, los resultados revelan una correlación notablemente alta del 0,950. En otras palabras, la conexión íntima y crucial entre nuestra satisfacción personal y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021, según la hipótesis cuatro, nos revela que la alegría de vivir y la satisfacción laboral mantienen una conexión notable del 0,946. En otras palabras, nuestra alegría de vivir se entrelaza con la felicidad laboral de los empleados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, en 2021.

En este momento, examinamos los hallazgos de una investigación de Reyes (2023) llevada a cabo en Veracruz, México, vinculada a nuestras variables de análisis. Esta investigación nació de la urgencia de resolver el eterno conflicto social en la creación de las actividades de español con los estudiantes de segundo grado de secundaria. Su objetivo principal fue robustecer el trabajo en equipo en la elaboración de los proyectos de español, potenciando las destrezas colaborativas entre los estudiantes, potenciando así su interacción y comunicación en la creación de las actividades. Por ello, se emprendió una investigación para robustecer la sinergia en el

ámbito de la asignatura, redactando diversos capítulos que detallan la identificación de los participantes, la identificación del problema, las referencias teóricas para desentrañar el objeto de estudio y la metodología, y la resolución a través de un proyecto de intervención diseñado y evaluado con precisión. Se ofrecieron resultados fiables y recolectados de diversos métodos, con la colaboración de los participantes del proyecto, revelando el logro del propósito y su repercusión en los estudiantes de 2° F. Se siguió con una detallada descripción del centro educativo, explorando las facetas de la administración y las peculiaridades del grupo y los investigadores, así como la entidad. Además, el emblema de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 77, su entorno y su comunidad; permitiendo desentrañar los múltiples entornos que moldean la existencia de los alumnos y su rendimiento en el ámbito educativo. Descubriendo que la carencia de cooperación entre los alumnos se manifestaba en su forma de trabajar en clase y en la materia, evidenciando cómo elaboraban actividades en grupo o en equipo, sin alcanzar satisfacción ni éxito debido a la escasa participación. Igualmente, como maestro, era imperativo otorgar mayor importancia al trabajo en equipo y establecer metas comunes en el aula, para sugerir tácticas y estrategias pedagógicas. El proyecto de intervención "Trabajando todos alcanzamos el triunfo" incluyó cuatro tácticas diseñadas para resolver el desafío y establecer una planificación y evaluación continua, fomentando así la fortaleza de la cooperación en las tareas de español. Los frutos del proyecto de intervención fueron reconocidos como triunfantes, ya que los estudiantes demostraron comportamientos y actitudes favorables en la realización de las tareas propuestas. Se logró la sinergia entre los estudiantes de 2° F, no solo entre ellos, sino también con el resto de la comunidad educativa a través de la estrategia tres participaciones; además, fue gratificante el respaldo inquebrantable de la dirección y ciertos docentes que se mostraron abiertos a colaborar en ciertos momentos. Entrada: El

sol brillaba intensamente sobre el lago. Paráfrasis: El astro rey resplandecía con intensidad sobre el lago. Lo esencial para definir con precisión la evaluación de cada objetivo y lograr no solo resultados a nivel emocional, sino también números. Al alcanzar dos de los cuatro objetivos, tales como: Durante el último trimestre del ciclo 2021-2022, se alcanzó un 80% de estudiantes comprometidos en el grupo de 2° "F" y se alcanzó un 100% de participación en el grupo de 2° "F". Las metas no alcanzadas fueron: completar al completo las actividades de la campaña "Todos somos esenciales para el bienestar de nuestra escuela" en el último trimestre del ciclo 2021-2022 y completar al completo las actividades del proyecto durante el último trimestre del ciclo 2021-2022. Estas aspiraban a alcanzar un 100%, logrando un 89% de éxito en las acciones de la campaña y un 71% en las actividades del proyecto. Esto revela que ciertos productos no fueron creados por un grupo reducido de estudiantes debido a diversos motivos, como la ausencia, la falta de material en el aula o la falta de cumplimiento en tiempo y forma, aunque un 29% para la meta final es considerablemente poco. Liderar la investigación sin caer en la voracidad, orientarse siempre hacia el objetivo deseado y visualizar los hallazgos, siempre con una estructura y dedicación impecable.

Por ende, nuestra investigación confirma la teoría científica planteada en el marco teórico respecto a las dos variables analizadas, respaldando y robusteciendo las investigaciones previas, aunque aportando un aporte crucial al estudio del trabajo colaborativo y la satisfacción laboral de los maestros de una Institución Educativa de Educación Básica Regular, un tema poco explorado en las universidades.

CONCLUSIONES

En cuanto al problema general arribamos a la conclusión general: Los resultados del coeficiente Rho de Spearman muestran una correlación positiva alta ($\rho = ,815$) entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral, siendo esta estadísticamente significativa ($p = ,000$). Esto indica que, a mayor trabajo colaborativo percibido, mayor será la satisfacción laboral de los participantes. La relación es fuerte y directa, lo cual sugiere que fomentar el trabajo en equipo podría contribuir significativamente al bienestar y satisfacción en el entorno laboral.

En cuanto al problema específico 1 la conclusión es la siguiente: El análisis muestra una correlación significativa y muy fuerte (0.756) entre el trabajo colaborativo y los factores internos. Esto indica que, a medida que mejora el trabajo en equipo, también lo hacen aspectos internos como la comunicación o la cohesión. La muestra de 26 participantes respalda esta relación, sugiriendo que fomentar la colaboración puede tener un impacto positivo en el ambiente interno de un equipo o organización.

En cuanto al problema específico 2 la conclusión es la siguiente: Este estudio muestra que el trabajo colaborativo y los factores externos están fuertemente conectados, con un coeficiente de 0.870. Esto implica que mejorar la colaboración en equipo puede influir positivamente en aspectos externos como el apoyo de la organización o el entorno de trabajo. Los datos, obtenidos de 26 participantes, confirman la relevancia de esta relación.

RECOMENDACIONES

La presente tesis sirva de diagnóstico para implementar programas pedagógicos a nivel de docentes para fortalecer el trabajo colaborativo y satisfacción laboral en la Institución Educativa que mucha falta hace para cumplir las competencias de gestión institucionales.

Cumplir con la disponibilidad de su tiempo para asistir a cursos sobre trabajo colaborativo y satisfacción laboral acompañado de las habilidades blandas.

Promover en los directivos, docentes y administrativos las habilidades sociales y una adecuada gestión emocional si el caso requiere, en beneficio de los integrantes de la Institución Educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Advíncula, M. y Cornelio, F. (2023). “La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huariaca 2022.”, realizado en Cerro de Pasco - Perú. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración.
- Antúnez, S. (1999). “El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares”. *Educación*, núm. 24, p. 89-110
- Alcántara, H. (2004). *Planificación de la escuela como empresa del futuro*. México: Editorial Limusa.
- Almeida Fernando (2008). *Trabajo colaborativo para una cultura organizacional*. Lima Perú: Abedul.
- Ariel, R. (2005). *Trabajo colaborativo y trabajo en equipo*. Lima Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Armedo, C. (2004). *Búsqueda de la calidad en la educación básica*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*
- Barrera, N. (2013). *Importancia del trabajo colaborativo en el campo educativo*. Barcelona España: Editorial Panamericana.
- Barriga Hernández, C. (2008). *Elementos de investigación científica*, Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Blum, M. y Naylor, J. (1988). *Psicología Industrial. Sus fundamentos Teóricos y Sociales*. México: Trillas.
- Borbor, P. y De La Cruz, E. (2024). “El aprendizaje colaborativo en el proceso de enseñanza aprendizaje de lengua y literatura, en los estudiantes de octavo año de educación básica

- superior, de la Unidad Educativa Península de Santa Elena”, realizado en La Libertad-Ecuador, Tesis para optar el título de licenciatura en educación básica.
- Boston, K. (2006). El futuro del trabajo colaborativo en organizaciones educativas. Universidad Nacional de La Plata.
- Buendía, C. (2020). “Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019”, realizado en Lima - Perú, Tesis para optar el grado académico de maestro en investigación y docencia universitaria.
- Castro, P. (2005). Trabajo colaborativo en directivos. Buenos Aires Argentina: Paidós
- Córdova, I. (2013). El proyecto de investigación cuantitativa. Lima Perú: Editorial San Marcos.
- Cueto (2014) “Existe otra variable que se relaciona con la satisfacción laboral, que viene a ser el trabajo colaborativo”.
- Davis, K. (2013). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, K. (2024). “La plataforma CANVA y el aprendizaje colaborativo en el área de EPT en estudiantes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Chipipata - Yanahuanca.”, realizado en Cerro de Pasco - Perú. Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Educación.
- Dessler, G. (1991). Administración de Personal. México: Prentice Hall.
- Domingo, J. (2008).” El aprendizaje cooperativo”. Cuadernos de trabajo social, ISSN-e 1988-8295, ISSN 0214- 0314, N°21, 2008, págs. 231-246.
- Esteban Rivera, E. (2000). Cómo elaborar proyectos de investigación en educación, Huancayo Perú: Grafi Centro.
- Fierro M. (2022). “Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito”, realizado en Quito, Tesis para obtención del título de licenciada en psicología.

- Forestieri, L. (2019). MBA Digital Marketing Ventas y Estrategia Digital. (Marketing). Panamá: City, PA
- Gordon, J. (1997). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Gros, B. (2004). El aprendizaje colaborativo a través de la RED: Límites y Posibilidades. Universidad de Barcelona.
- Hamilton. (2012). Satisfacción laboral en las organizaciones educativas. Buenos Aires: Ediciones propuesta educativa.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación, México Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Lara (2001) el aprendizaje colaborativo podría definirse como una “filosofía” que implica y fomenta trabajar, construir, aprender, cambiar y mejorar, pero juntos
- León, A. (2011) Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao”.
- León, F. y Sepúlveda, M. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones Herzbergianas en el trabajo. Revista Latinoamericana de Psicología, Volumen II N°1, p. 93-113.
- Macetas (2011) Problemas que aquejan a sus trabajadores en el entorno de la organización, ya que ellos necesitan desarrollar toda una serie de métodos y potenciar sus habilidades, y de esta manera poder sentirse satisfechos de lo que realizan dentro de la organización y así mismo mayores resultados o metas propuestas por la institución.
- Maldonado Pérez, Marisabel (2011) “El trabajo colaborativo en el aula universitaria de Caracas Venezuela”.
- Marcelo, Mayor y Gallego. (2010). “La práctica de la innovación educativa y nuestro conocimiento sobre ella”. Revista Científica UGR. Vol.14 N°1 marzo
- Martínez (2009) “El trabajo colaborativo es trabajo en grupo. El trabajo en grupo no es trabajo colaborativo.”.

- Martínez, J. (2022). “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021.”, realizado en Lima – Perú, Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración.
- McClellan, D. (1961). Lograr la Sociedad. Harvard: Free Press.
- Montes, M. (2022). “Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca.”, realizado en huacho, Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública.
- Morales (2010) “La satisfacción laboral es una variable fundamental dentro de la productividad laboral”
- Novoa, K. y Vargas, J. (2024). “Felicidad en el trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.”, realizado en Cerro de Pasco - Perú. Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración.
- Palma, S. (2010). “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana.” Pinilla, A. (1982). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
- Ramos Bazán, Miguel. (2007). Investigación Educativa: El proyecto de tesis, Lambayeque Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Reyes, A. (2023). "Fortalecimiento del trabajo colaborativo en las actividades de español con los estudiantes de secundaria", realizado en Veracruz, México, tesis para obtener el grado de maestro en educación básica.
- Robbins, S. (1998). Administración. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Salvador (2013) “Factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados”.

Sanz, Martínez y Pernes (2010). Innovación con TIC y cambio sostenible. Un proyecto de innovación colaborativa. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado, 14 (1), 319- 336.

Shultz, D. (1990). Psicología industrial. México: Mc Graw Hill

Sime Poma, L. (2001). Investigación para la innovación, Lima Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Educación.

Stoner, A. (1994). Administración. 5ta Edición. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana S.A.

Sullca, L. (2010) Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao para optar el grado académico de Maestro en Educación.

Villanueva (2011) “El trabajo cooperativo en las organizaciones. Su impacto en la gestión”.

Wilson (1995). Como valorar la calidad de la enseñanza. Madrid: Paidos.

ANEXOS



Instrumentos de Recolección de Datos

ESCALA

Trabajo colaborativo

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Presenta trabajos de la más alta calidad. Educación de Calidad					
2	Busca y sugiere soluciones a los problemas. Acción sinérgica					
3	Nunca critica públicamente el proyecto o trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo. Clima institucional					
4	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Autoestima.					
5	Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo. Trabajo en equipo					
6	Repetidamente controla la eficacia del grupo. Educación de Calidad					
7	Formula sugerencias para que el trabajo en equipo sea efectivo. Acción sinérgica					
8	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en grupo. Autoestima.					
9	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en una discusión. Acción sinérgica					
10	Es un líder definido que contribuye con ideas con mucho esfuerzo. Educación de calidad					
11	Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer. Trabajo en equipo					
12	Se auto dirige o se autogobierna. Autoestima.					
13	Trae el material necesario a su trabajo. Responsabilidad					
14	Siempre está listo para trabajar. Clima institucional					
15	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo. Responsabilidad					
16	Hace que el grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de otra persona. Responsabilidad					
17	El trabajo refleja los mejores esfuerzos. Clima institucional					
18	Luego de haber concluido el trabajo se dispone a ayudar a otros. Trabajo en equipo					

Gracias...



Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

	FACTORES INTERNOS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
1	Diseña estrategias para propiciar una práctica pedagógica innovadora. L				
2	Demuestra creatividad en la práctica pedagógica. L				
3	Posee dominio de grupo. P				
4	Ha obtenido logros importantes. P				
5	Busca crecer profesionalmente. P				
6	Posee autoconfianza en sus opiniones. P				
7	Es evaluado de manera justa en su trabajo. L				
8	Realiza acciones para que se le reconozca sus esfuerzos. P				
9	Aplica estrategias innovadoras al cambio educativo. L				
10	Siente que su trabajo es un reto constante. P				
11	Informan de su trabajo a la comunidad. L				
12	Integran la comunidad a la escuela. L				
13	Es puntual en su centro de labores. L				
14	Se ausenta continuamente. P				
15	Realiza sus labores de principio a fin. L				
16	Busca su superación profesional. P				
17	Incluye nuevas estrategias en su enseñanza. L				
18	Se siente atropellado (a) por los criterios de promoción que ejecuta de principio a fin. L				
19	Se esfuerza en su trabajo aun cuando no obtiene recompensas. P				
20	Recibe apoyo de la organización para aplicar ideas. L				
21	Lucha por alcanzar una posición determinada en la organización. P				
22	Promueve el trabajo grupal a fin de evitar conflictos. L				
23	Utilizan recursos innovadores cuando es supervisado. L				
24	Acatan las orientaciones técnicas proporcionadas por el personal. L				
25	La organización le garantiza su bienestar físico. P				
26	Posee condiciones de trabajo eficiente. P				
27	El ambiente facilita la función de mediador del aprendizaje. L				

Gracias...

Fichas de Validación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Categoría Principal de la Facultad de Ciencias de la Educación UNDAC-PASCO. (Doctor en Ciencias de la Educación).

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampá, Región Huancaavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

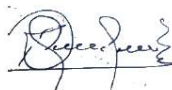
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Marzo del 2025



Firma del Profesional Experto.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Categoría Principal de la Facultad de Ciencias de la Educación UNDAC-PASCO. (Doctor en Ciencias de la Educación).

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampá, Región Huancavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Marzo del 2025

Firma del Profesional Experto.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Mg. Alberto Crecencio CABRERA CASO.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria- UNDAC – PASCO.

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampá, Región Huancavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Aníbal. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97%.....

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Marzo del 2025

Firma del Profesional Experto.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Mg. Alberto Crecencio CABRERA CASO.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria- UNDAC – PASCO.

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampá, Región Huancavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...97 %.....

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Marzo del 2025

Firma del Profesional Experto.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Dr. Esther Alicia CÓNDOR SURICHAQUI.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Directora de la Institución Educativa Integrado Seis de Agosto- Junín. (Maestra de Investigación y docencia universitaria-Doctor en Ciencias de la Educación).

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampá, Región Huancavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					✓
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Marzo del 2025

Firma del Profesional Experto.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Dr. Esther Alicia CÓNDOR SURICHAQUI.

1.2. Cargo e Institución donde labora: Directora de la Institución Educativa Integrado Seis de Agosto- Junín. (Maestra de Investigación y docencia universitaria-Doctor en Ciencias de la Educación).

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES.

1.4 Título de la Investigación:

Trabajo Colaborativo y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa JEC Amauta del Distrito de Anco, Provincia de Churcampa, Región Huancavelica, 2025.

1.5 Autora del Instrumento:

Bach. Iván ABREGÚ JAVIER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					✓
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Pasco Octubre del 2024


Firma del Profesional Experto.

BASE DE DATOS

V1: Trabajo colaborativo

	TRABAJO COLABORATIVO																	
	V1_1	V1_2	V1_3	V1_4	V1_5	V1_6	V1_7	V1_8	V1_9	V1_10	V1_11	V1_12	V1_13	V1_14	V1_15	V1_16	V1_17	V1_18
1	3	2	1	3	1	2	2	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2
2	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5
5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	1	2	2	4	2	1	2	4	2	1	3	3	5	3	2	2	2	4
7	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
8	2	2	3	3	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	4
9	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
10	1	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	3	3
11	1	3	4	1	5	2	2	4	3	3	3	1	4	3	1	5	1	1
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5
13	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
14	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3
15	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5
16	3	3	2	4	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4	3
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5
19	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	4	2	2	3
20	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3
21	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4
22	3	4	5	3	5	5	2	3	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4
23	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
24	3	2	2	1	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	1
25	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2
26	5	5	2	4	3	5	2	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5

V2: Satisfacción Laboral

	SATISFACCIÓN LABORAL																										
	V2_1	V2_2	V2_3	V2_4	V2_5	V2_6	V2_7	V2_8	V2_9	V2_10	V2_11	V2_12	V2_13	V2_14	V2_15	V2_16	V2_17	V2_18	V2_19	V2_20	V2_21	V2_22	V2_23	V2_24	V2_25	V2_26	V2_27
1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	2	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4
6	3	4	3	2	3	4	1	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3
7	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	4	3	2	4	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
9	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	1	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10	1	2	2	1	2	3	1	3	2	4	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
11	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3
12	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
13	4	3	2	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3
14	2	3	2	4	2	2	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
16	2	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2
17	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
19	3	4	3	3	1	4	1	3	3	1	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
20	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4
21	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
22	4	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3
23	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
24	4	3	4	2	4	3	2	4	1	1	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3
25	3	4	2	4	2	1	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	1	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4

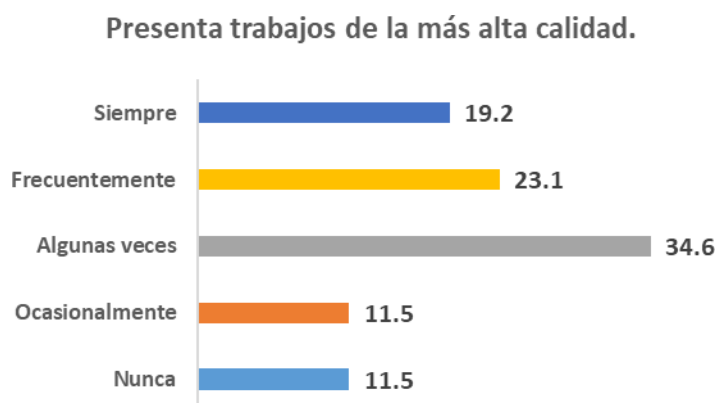
FRECUENCIA DE ÍTEMS

Variable 1: *Trabajo colaborativo*

Tabla 11. *Presenta trabajos de la más alta calidad.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	3	11,5%
<i>Ocasionalmente</i>	3	11,5%
<i>Algunas veces</i>	9	34,6%
<i>Frecuentemente</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	5	19,2%

Figura 8. *Presenta trabajos de la más alta calidad.*

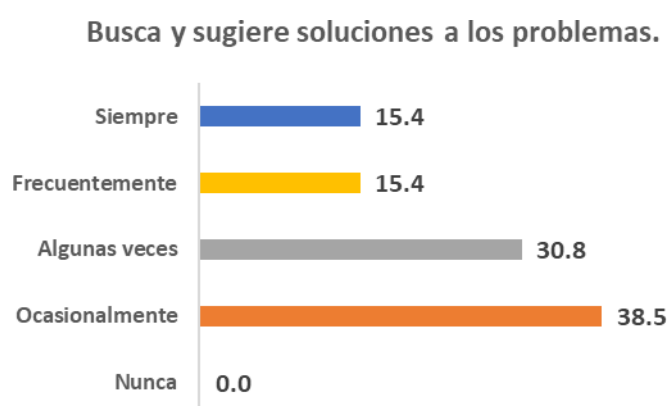


Se observa compromiso variable en la entrega de resultados sobresalientes. 34.6% algunas veces, 23.1% frecuentemente, 19.2% siempre, 11.5% nunca y ocasionalmente. La excelencia no es constante; se manifiesta principalmente en momentos puntuales

Tabla 12. *Busca y sugiere soluciones a los problemas.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0.0
<i>Ocasionalmente</i>	10	38.5
<i>Algunas veces</i>	8	30.8
<i>Frecuentemente</i>	4	15.4
<i>Siempre</i>	4	15.4

Figura 9. *Busca y sugiere soluciones a los problemas.*

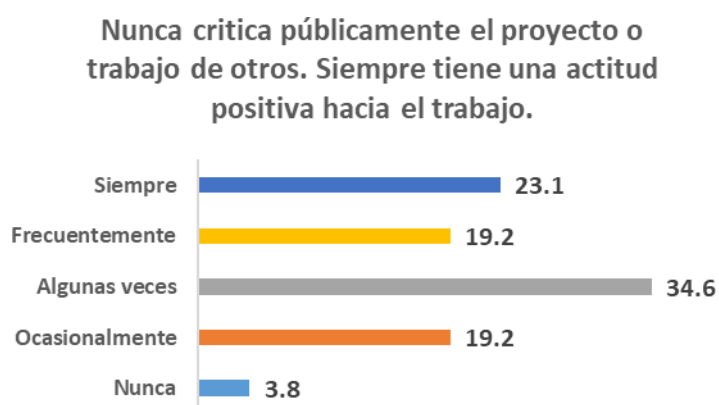


Las iniciativas para resolver dificultades suelen ser reactivas más que proactivas. 38.5% ocasionalmente, 30.8% algunas veces, 15.4% frecuentemente y 15.4% siempre. Predomina el abordaje puntual sobre la anticipación constante ante los desafíos.

Tabla 13. *Nunca critica públicamente el proyecto o trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	5	19,2%
<i>Algunas veces</i>	9	34,6%
<i>Frecuentemente</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	6	23,1%

Figura 10. *Nunca critica públicamente el proyecto o trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo.*

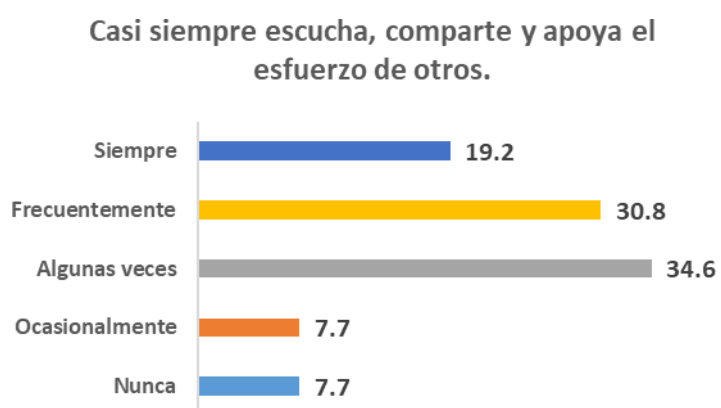


La actitud general tiende a ser colaborativa, aunque con matices. 34.6% algunas veces, 23.1% siempre, 19.2% ocasionalmente y 19.2% frecuentemente. Aunque hay un enfoque mayoritariamente constructivo, no siempre se traduce en consistencia plena.

Tabla 14. *Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.*

	N	%
Nunca	2	7,7%
Ocasionalmente	2	7,7%
Algunas veces	9	34,6%
Frecuentemente	8	30,8%
Siempre	5	19,2%

Figura 11. *Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.*

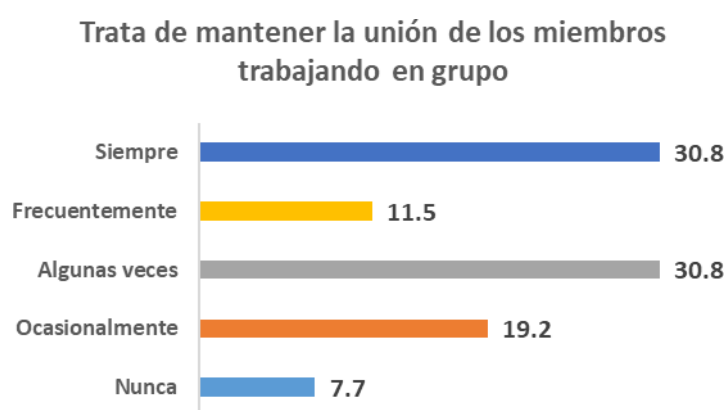


El respaldo entre compañeros ocurre con cierta regularidad, pero no es uniforme. 34.6% algunas veces, 30.8% frecuentemente, 19.2% siempre, 7.7% nunca y ocasionalmente. Hay buenas prácticas de cooperación, aunque no están completamente consolidadas.

Tabla 15. *Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Ocasionalmente</i>	5	19,2%
<i>Algunas veces</i>	8	30,8%
<i>Frecuentemente</i>	3	11,5%
<i>Siempre</i>	8	30,8%

Figura 12. *Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.*

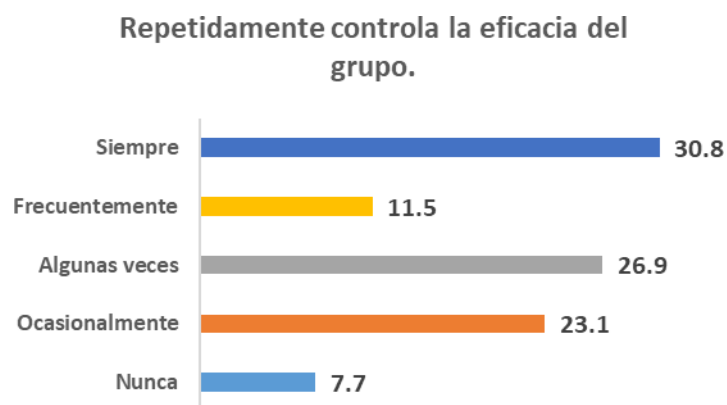


La cohesión grupal suele buscarse, aunque no de manera continua. 30.8% siempre y algunas veces, 19.2% ocasionalmente, 11.5% frecuentemente, 7.7% nunca. Existe voluntad para mantener la armonía, pero con distintos niveles de compromiso.

Tabla 16. *Repetidamente controla la eficacia del grupo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Ocasionalmente</i>	6	23,1%
<i>Algunas veces</i>	7	26,9%
<i>Frecuentemente</i>	3	11,5%
<i>Siempre</i>	8	30,8%

Figura 13. *Repetidamente controla la eficacia del grupo.*



El seguimiento al desempeño colectivo está presente, pero no extendido. 30.8% siempre, 26.9% algunas veces, 23.1% ocasionalmente, 11.5% frecuentemente, 7.7% nunca.

Solo una minoría supervisa activamente el avance grupal de forma sostenida.

Tabla 17. *Formula sugerencias para que el trabajo en equipo sea efectivo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Ocasionalmente</i>	3	11,5%
<i>Algunas veces</i>	4	15,4%
<i>Frecuentemente</i>	12	46,2%
<i>Siempre</i>	7	26,9%

Figura 14. *Formula sugerencias para que el trabajo en equipo sea efectivo.*



Las propuestas suelen surgir en momentos específicos más que de forma sistemática. 34.6% ocasionalmente, 26.9% algunas veces, 23.1% siempre, 15.4% frecuentemente. Aunque hay contribuciones útiles, estas no son constantes ni ampliamente repetidas.

Tabla 18. *Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en grupo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	5	19,2%
<i>Algunas veces</i>	10	38,5%
<i>Frecuentemente</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	5	19,2%

Figura 15. *Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en grupo.*



La generación de aportes valiosos ocurre con frecuencia moderada. 38.5% algunas veces, 19.2% siempre, ocasional y frecuentemente, 3.8% nunca. Muchos aportan en ciertos momentos, aunque pocos lo hacen de forma continua.

Tabla 19. *Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en una discusión*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	4	15,4%
<i>Algunas veces</i>	10	38,5%
<i>Frecuentemente</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	6	23,1%

Figura 16. *Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en una discusión*

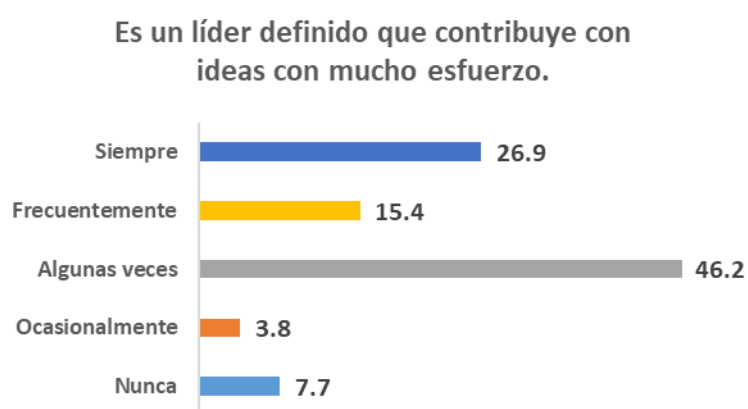


Las opiniones relevantes suelen surgir durante las interacciones grupales. 38.5% algunas veces, 23.1% siempre, 19.2% frecuentemente, 15.4% ocasionalmente, 3.8% nunca. Los aportes suceden en contextos puntuales, sin llegar a ser una conducta estable.

Tabla 20. *Es un líder definido que contribuye con ideas con mucho esfuerzo.*

	<i>N</i>	%	
<i>Nunca</i>	2	7,7%	
<i>Ocasionalmente</i>	1	3,8%	
<i>Algunas veces</i>	12	46,2%	
<i>Frecuentemente</i>	4	15,4%	
<i>Siempre</i>	7	26,9%	

Figura 17. *Es un líder definido que contribuye con ideas con mucho esfuerzo.*



El liderazgo activo se manifiesta en ciertos momentos y personas. 46.2% algunas veces, 26.9% siempre, 15.4% frecuentemente, 7.7% nunca, 3.8% ocasionalmente. Destacan líderes situacionales, mientras el liderazgo constante sigue siendo menos común.

Tabla 21. *Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	3	11,5%
<i>Algunas veces</i>	8	30,8%
<i>Frecuentemente</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	9	34,6%

Figura 18. *Se mantiene enfocado en el trabajo que se necesita hacer.*

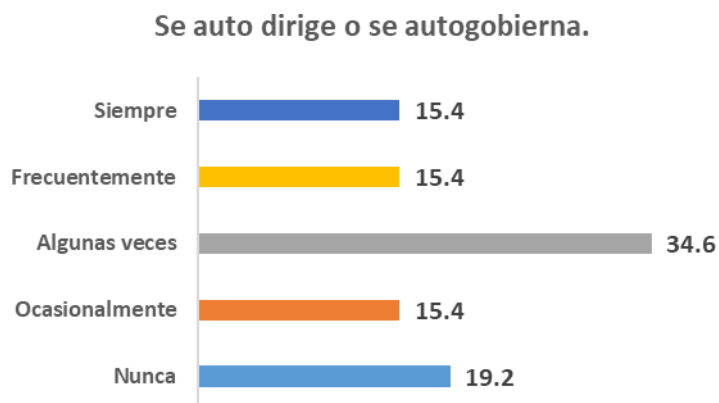


La concentración en las tareas es notable en muchos casos. 34.6% siempre, 30.8% algunas veces, 19.2% frecuentemente, 11.5% ocasionalmente, 3.8% nunca. El enfoque persistente es valorado, aunque no universalmente practicado.

Tabla 22. *Se auto dirige o se autogobierna.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	5	19,2%
<i>Ocasionalmente</i>	4	15,4%
<i>Algunas veces</i>	9	34,6%
<i>Frecuentemente</i>	4	15,4%
<i>Siempre</i>	4	15,4%

Figura 19. *Se auto dirige o se autogobierna.*

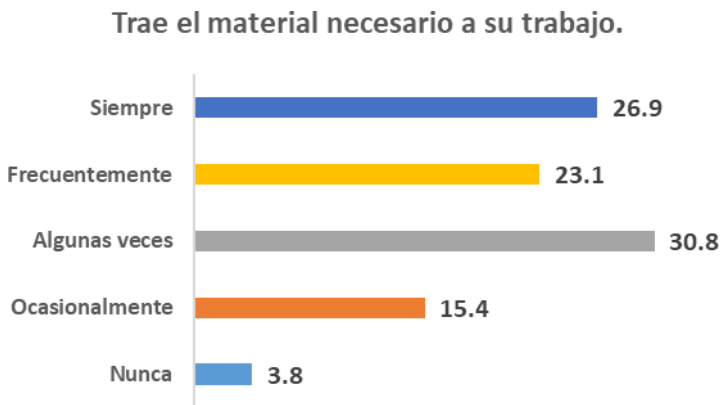


La autonomía presenta niveles variables, con oportunidades de desarrollo. 34.6% algunas veces, 19.2% nunca, 15.4% ocasionalmente, frecuentemente y siempre. Aunque hay intentos de autorregulación, aún falta consistencia en su ejercicio.

Tabla 23. *Trae el material necesario a su trabajo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	4	15,4%
<i>Algunas veces</i>	8	30,8%
<i>Frecuentemente</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	7	26,9%

Figura 20. *Trae el material necesario a su trabajo.*



La preparación es relativamente buena, aunque no totalmente habitual. 30.8% siempre, 26.9% algunas veces, 23.1% frecuentemente, 15.4% ocasionalmente, 3.8% nunca. En líneas generales, hay responsabilidad en cuanto a recursos, pero con espacio para mejorar.

Tabla 24. *Siempre está listo para trabajar.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	0	0.0
<i>Ocasionalmente</i>	3	11.5
<i>Algunas veces</i>	13	50.0
<i>Frecuentemente</i>	2	7.7
<i>Siempre</i>	8	30.8

Figura 21. *Siempre está listo para trabajar.*

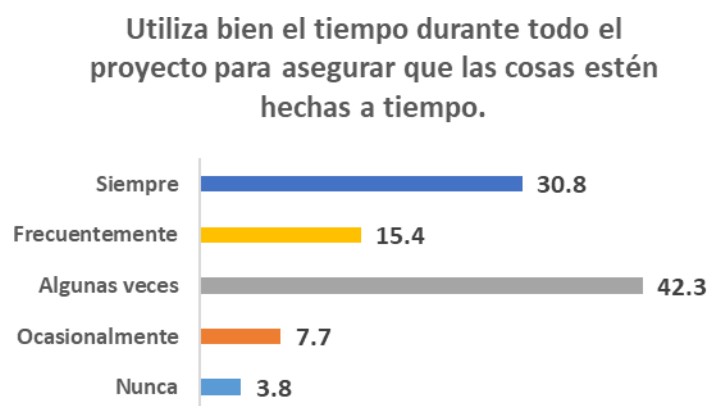


La disposición inmediata no es lo más común, aunque sí significativa. 50.0% algunas veces, 30.8% siempre, 11.5% ocasionalmente, 7.7% frecuentemente. La mayoría está preparada en ciertos momentos, aunque pocos lo están siempre.

Tabla 25. *Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	2	7,7%
<i>Algunas veces</i>	11	42,3%
<i>Frecuentemente</i>	4	15,4%
<i>Siempre</i>	8	30,8%

Figura 22. *Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo.*

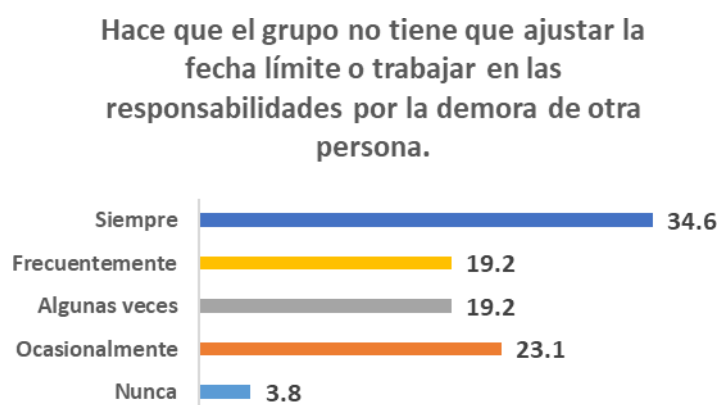


La gestión responsable del tiempo ocurre con frecuencia, pero no de forma total. 42.3% algunas veces, 30.8% siempre, 15.4% frecuentemente, 7.7% ocasionalmente, 3.8% nunca. Predomina un uso adecuado del tiempo, aunque no plenamente constante.

Tabla 26. *Hace que el grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de otra persona.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Ocasionalmente</i>	6	23,1%
<i>Algunas veces</i>	5	19,2%
<i>Frecuentemente</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	9	34,6%

Figura 23. *Hace que el grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de otra persona.*

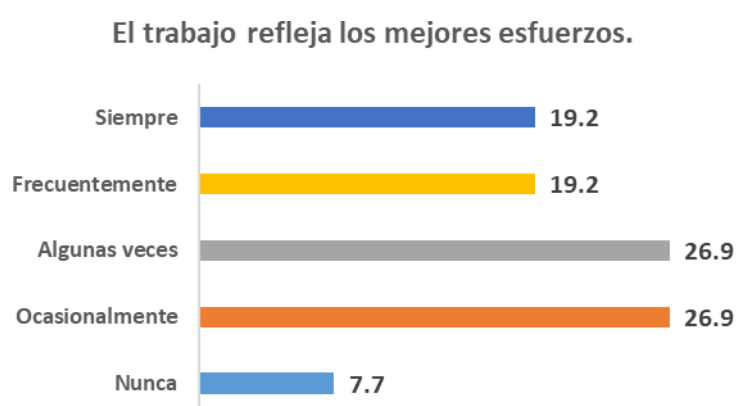


La puntualidad individual es valorada, aunque no siempre garantizada. 34.6% siempre, 23.1% ocasionalmente, 19.2% algunas veces y frecuentemente, 3.8% nunca. Un buen número evita retrasos colectivos, pero casi la mitad no cumple siempre.

Tabla 27. *El trabajo refleja los mejores esfuerzos.*

	N	%
Nunca	2	7,7%
Ocasionalmente	7	26,9%
Algunas veces	7	26,9%
Frecuentemente	5	19,2%
Siempre	5	19,2%

Figura 24. *El trabajo refleja los mejores esfuerzos.*

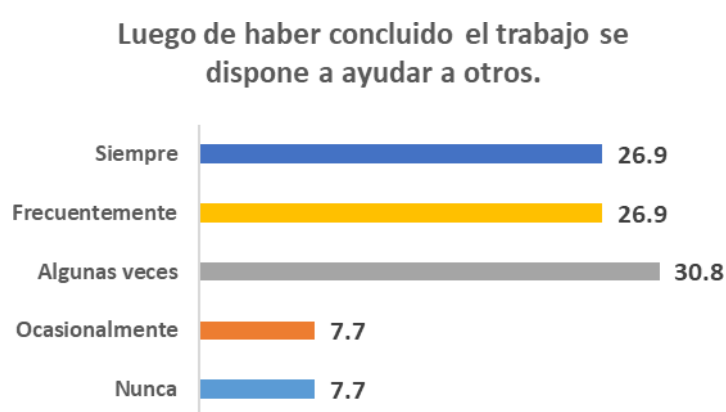


El nivel de dedicación varía, sin llegar a percibirse como óptimo en todos los casos. 26.9% ocasionalmente y algunas veces, 19.2% frecuentemente y siempre, 7.7% nunca. Los esfuerzos suelen estar presentes, pero no siempre alcanzan su máxima expresión.

Tabla 28. *Luego de haber concluido el trabajo se dispone a ayudar a otros.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Ocasionalmente</i>	2	7,7%
<i>Algunas veces</i>	8	30,8%
<i>Frecuentemente</i>	7	26,9%
<i>Siempre</i>	7	26,9%

Figura 25. *Luego de haber concluido el trabajo se dispone a ayudar a otros.*



La solidaridad tras finalizar la tarea propia es bastante común. 30.8% frecuentemente y siempre, 26.9% algunas veces, 7.7% nunca y ocasionalmente. Una vez terminada su labor, muchos optan por seguir colaborando activamente.

Tabla 29. Diseña estrategias para propiciar una práctica pedagógica innovadora.

	N	%
Nunca	1	3,8%
Casi nunca	5	19,2%
Casi siempre	11	42,3%
Siempre	9	34,6%

Figura 26. Diseña estrategias para propiciar una práctica pedagógica innovadora.



La mayoría diseña estrategias innovadoras con frecuencia, lo cual refleja disposición al cambio, aunque no de forma constante; 42.3% casi siempre, 34.6% siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, mostrando un avance sostenido, pero aún parcial hacia la innovación plena.

Tabla 30. *Demuestra creatividad en la práctica pedagógica.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0.0
<i>Casi nunca</i>	6	23.1
<i>Casi siempre</i>	7	26.9
<i>Siempre</i>	13	50.0

Figura 27. *Demuestra creatividad en la práctica pedagógica.*



Casi la mitad demuestra creatividad con regularidad, lo cual fortalece su impacto educativo; 50% siempre, 26.9% casi siempre y 23.1% casi nunca, mostrando un liderazgo creativo extendido, aunque no plenamente generalizado.

Tabla 31. *Posee dominio de grupo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0.0
<i>Casi nunca</i>	5	19.2
<i>Casi siempre</i>	10	38.5
<i>Siempre</i>	11	42.3

Figura 28. *Posee dominio de grupo.*



La mayoría mantiene control efectivo del grupo, lo que refleja habilidades de gestión en el aula; 42.3% siempre, 38.5% casi siempre y 19.2% casi nunca, indicando un manejo grupal mayoritario, aunque con espacio para mejorar continuidad.

Tabla 32. *Ha obtenido logros importantes.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	14	53,8%

Figura 29. *Ha obtenido logros importantes.*



Más de la mitad reconoce haber alcanzado metas profesionales significativas; 53.8% siempre, 23.1% casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, evidenciando un alto nivel de desempeño y reconocimiento personal.

Tabla 33. *Busca crecer profesionalmente.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	6	23,1%
<i>Casi siempre</i>	9	34,6%
<i>Siempre</i>	10	38,5%

Figura 30. *Busca crecer profesionalmente.*



Varios buscan superarse con interés sostenido, lo cual impulsa su desarrollo constante; 38.5% siempre, 34.6% casi siempre, 23.1% casi nunca y 3.8% nunca, mostrando una actitud mayoritariamente proactiva hacia su evolución profesional.

Tabla 34. Posee autoconfianza en sus opiniones.

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	8	30,8%
<i>Siempre</i>	12	46,2%

Figura 31. Posee autoconfianza en sus opiniones.



Gran parte confía firmemente en sus juicios profesionales; 46.2% siempre, 30.8% casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, lo cual refuerza su autonomía y seguridad al tomar decisiones educativas.

Tabla 35. *Es evaluado de manera justa en su trabajo.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	10	38,5%
<i>Casi nunca</i>	3	11,5%
<i>Casi siempre</i>	3	11,5%
<i>Siempre</i>	10	38,5%

Figura 32. *Es evaluado de manera justa en su trabajo.*



No hay claridad sobre la equidad en la valoración, ya que 38.5% siempre y nunca, 11.5% casi siempre y casi nunca, revelan una percepción dividida sobre la imparcialidad institucional.

Tabla 36. *Es evaluado de manera justa en su trabajo.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	3	11,5%
<i>Casi siempre</i>	8	30,8%
<i>Siempre</i>	15	57,7%

Figura 33. *Es evaluado de manera justa en su trabajo.*



La mayoría busca activamente visibilidad por su labor; 57.7% siempre, 30.8% casi siempre y 11.5% casi nunca, lo cual refleja una motivación clara por ser valorados en su entorno profesional.

Tabla 37. *Aplica estrategias innovadoras al cambio educativo.*

	N	%
Nunca	2	7,7%
Casi nunca	5	19,2%
Casi siempre	8	30,8%
Siempre	11	42,3%

Figura 34. *Aplica estrategias innovadoras al cambio educativo.*



Muchos aplican novedades metodológicas con frecuencia frente al cambio; 42.3% siempre, 30.8% casi siempre, 19.2% casi nunca y 7.7% nunca, lo cual muestra una respuesta positiva, aunque parcial ante nuevas demandas educativas.

Tabla 38. *Siente que su trabajo es un reto constante.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi siempre</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	16	61,5%

Figura 35. *Siente que su trabajo es un reto constante.*



Casi dos tercios viven su labor docente como un desafío permanente; 61.5% siempre, 23.1% casi siempre, 7.7% casi nunca y nunca, lo cual puede impulsar su crecimiento, aunque también generar presión sostenida.

Tabla 39. *Informan de su trabajo a la comunidad.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	10	38,5%
<i>Siempre</i>	9	34,6%

Figura 36. *Informan de su trabajo a la comunidad.*



Existe interés moderado por dar a conocer su labor educativa; 38.5% siempre, 38.5% casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, mostrando una comunicación parcial que podría fortalecerse para ampliar su impacto social.

Tabla 40. *Integran la comunidad a la escuela.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi siempre</i>	7	26,9%
<i>Siempre</i>	16	61,5%

Figura 37. *Integran la comunidad a la escuela.*



Más del 60% promueve activamente la participación comunitaria en la educación; 61.5% siempre, 26.9% casi siempre, 7.7% casi nunca y nunca, lo cual refleja un compromiso sólido con la inclusión y vinculación externa.

Tabla 41. *Es puntual en su centro de labores.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	10	38,5%
<i>Siempre</i>	10	38,5%

Figura 38. *Es puntual en su centro de labores.*



La gran mayoría cumple con horarios establecidos, lo cual refuerza su responsabilidad institucional; 38.5% siempre y casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, evidenciando una conducta disciplinada en general.

Tabla 42. *Se ausenta continuamente.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	4	15,4%
<i>Casi siempre</i>	7	26,9%
<i>Siempre</i>	15	57,7%

Figura 39. *Se ausenta continuamente.*



Un número considerable presenta inasistencias recurrentes, lo cual puede afectar la continuidad del proceso educativo; 57.7% siempre, 26.9% casi siempre y 15.4% casi nunca, destacando la necesidad de acompañamiento en estos casos.

Tabla 43. *Realiza sus labores de principio a fin*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	15	57,7%

Figura 40. *Realiza sus labores de principio a fin*



La mayoría concluye sus responsabilidades con compromiso y continuidad; 57.7% siempre, 23.1% casi siempre y 19.2% casi nunca, lo cual refuerza su sentido de deber y estabilidad en el entorno escolar.

Tabla 44. *Busca su superación profesional.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	6	23,1%
<i>Casi siempre</i>	10	38,5%
<i>Siempre</i>	9	34,6%

Figura 41. *Busca su superación profesional.*



Muchos buscan mejorar su formación con dedicación intermedia; 38.5% siempre, 34.6% casi siempre, 23.1% casi nunca y 3.8% nunca, mostrando una tendencia favorable, aunque con margen para mayor ambición y continuidad.

Tabla 45. Incluye nuevas estrategias en su enseñanza.

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi nunca</i>	3	11,5%
<i>Casi siempre</i>	7	26,9%
<i>Siempre</i>	14	53,8%

Figura 42. Incluye nuevas estrategias en su enseñanza.



Gran parte incorpora novedades metodológicas con frecuencia; 53.8% siempre, 26.9% casi siempre, 11.5% casi nunca y 7.7% nunca, lo cual refleja una actualización pedagógica notable, aunque con espacio para extenderse más.

Tabla 46. *Se siente atropellado (a) por los criterios de promoción que ejecuta de principio a fin.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	7	26,9%
<i>Casi siempre</i>	5	19,2%
<i>Siempre</i>	14	53,8%

Figura 43. *Se siente atropellado (a) por los criterios de promoción que ejecuta de principio a fin.*



Más del 50% vive con intensidad la presión de los requisitos de promoción; 53.8% siempre, 26.9% casi siempre y 19.2% casi nunca, lo cual sugiere la necesidad de revisar procesos para evitar desgaste emocional.

Tabla 47. *Se esfuerza en su trabajo aun cuando no obtiene recompensas.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	8	30,8%
<i>Siempre</i>	12	46,2%

Figura 44. *Se esfuerza en su trabajo aun cuando no obtiene recompensas.*



La gran mayoría persiste en su labor incluso sin recibir reconocimientos; 46.2% siempre, 30.8% casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, lo cual refleja vocación docente y compromiso interno sólido.

Tabla 48. *Recibe apoyo de la organización para aplicar ideas.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi nunca</i>	3	11,5%
<i>Casi siempre</i>	9	34,6%
<i>Siempre</i>	12	46,2%

Figura 45. *Recibe apoyo de la organización para aplicar ideas.*



Varios perciben respaldo institucional para desarrollar sus iniciativas; 46.2% siempre, 34.6% casi siempre, 11.5% casi nunca y 7.7% nunca, lo cual indica un acompañamiento relativamente fuerte, aunque mejorable.

Tabla 49. *Lucha por alcanzar una posición determinada en la organización.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	10	38,5%
<i>Siempre</i>	11	42,3%

Figura 46. *Lucha por alcanzar una posición determinada en la organización.*



Una proporción importante persigue roles más altos dentro de la estructura; 42.3% siempre, 38.5% casi siempre y 19.2% casi nunca, lo cual puede impulsar su desarrollo siempre que se gestione con equidad.

Tabla 50. *Promueve el trabajo grupal a fin de evitar conflictos.*

	N	%
Nunca	1	3,8%
Casi nunca	5	19,2%
Casi siempre	10	38,5%
Siempre	10	38,5%

Figura 47. *Promueve el trabajo grupal a fin de evitar conflictos.*



Gran parte incentiva la colaboración entre colegas para mantener la armonía; 38.5% siempre y casi siempre, 19.2% casi nunca y 3.8% nunca, lo cual refuerza un ambiente laboral más cohesionado y cooperativo.

Tabla 51. *Utilizan recursos innovadores cuando es supervisado.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	6	23,1%
<i>Casi siempre</i>	6	23,1%
<i>Siempre</i>	14	53,8%

Figura 48. *Utilizan recursos innovadores cuando es supervisado.*



Más del 50% emplea recursos nuevos principalmente bajo supervisión; 53.8% siempre, 23.1% casi siempre y casi nunca, lo cual sugiere que requieren acompañamiento para implementar cambios pedagógicos.

Tabla 52. *Acatan las orientaciones técnicas proporcionadas por el personal.*

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	0	0,0%
<i>Casi nunca</i>	4	15,4%
<i>Casi siempre</i>	11	42,3%
<i>Siempre</i>	11	42,3%

Figura 49. *Acatan las orientaciones técnicas proporcionadas por el personal.*



La mayoría sigue las indicaciones recibidas, lo cual refleja disposición al trabajo coordinado; 42.3% siempre y casi siempre, 15.4% casi nunca, lo cual muestra una aceptación general, aunque con excepciones puntuales.

Tabla 53. *La organización le garantiza su bienestar físico.*

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Nunca</i>	1	3,8%
<i>Casi nunca</i>	6	23,1%
<i>Casi siempre</i>	9	34,6%
<i>Siempre</i>	10	38,5%

Figura 50. *La organización le garantiza su bienestar físico.*



Buena parte considera que su integridad física está protegida en el trabajo; 38.5% siempre, 34.6% casi siempre, 23.1% casi nunca y 3.8% nunca, lo cual indica condiciones razonables, aunque con margen de mejora.

Tabla 54. Posee condiciones de trabajo eficiente.

	<i>N</i>	%
<i>Nunca</i>	2	7,7%
<i>Casi nunca</i>	5	19,2%
<i>Casi siempre</i>	9	34,6%
<i>Siempre</i>	10	38,5%

Figura 51. Posee condiciones de trabajo eficiente.



Muchos tienen acceso a un entorno adecuado para trabajar; 38.5% siempre, 34.6% casi siempre, 19.2% casi nunca y 7.7% nunca, lo cual refleja un entorno funcional, aunque no óptimo para todos.

Tabla 55. *El ambiente facilita la función de mediador del aprendizaje.*

	N	%
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	3	11,5%
Casi siempre	10	38,5%
Siempre	13	50,0%

Figura 52. *El ambiente facilita la función de mediador del aprendizaje.*



La mayoría encuentra en el entorno escolar un aliado para su rol docente; 50% siempre, 38.5% casi siempre y 11.5% casi nunca, lo cual refuerza su capacidad para guiar el proceso formativo de los estudiantes.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.
General: ¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2025? Específicos: ¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2025? ¿Cómo se relaciona el trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2025?	General: Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017 Específicos: Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017 Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017	Principal: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017 Específicos Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y factores internos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017 Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y factores externos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Jec Amauta del distrito de Anco, provincia de Churcamp, región Huancavelica, 2017	Trabajo colaborativo	Beneficios	- Acción Sinérgica. (Ítems: 2, 7, 9) - Trabajo en equipo. (Ítems: 5, 11, 18) - Educación de calidad. (Ítems: 1, 6, 10) - Autoestima. (Ítems: 4, 8, 12) - Clima Institucional. (Ítems: 3, 14, 17) - Responsabilidad. (Ítems: 13, 15, 16).	Escala
			Satisfacción laboral	Factores internos	- Personal. (Ítems: 3, 4, 5, 6, 8, 10, 14, 16) - Laboral. (Ítems: 1, 2, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 18)	Cuestionario
				Factores externos	- Personal. (Ítems: 19, 21, 25, 26) - Laboral. (Ítems: 20, 22, 23, 24, 27).	