

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa
N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020**

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Liderazgo y Gestión Educativa**

Autora:

Bach. Esther Evangelina SEBASTIAN FLORES

Asesor:

Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUALI

Cerro de Pasco- Perú- 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa
N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO
PRESIDENTE

Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
MIEMBRO

Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO
MIEMBRO



Firmado digitalmente por:
CARHUARICRA MEZA Julio
Cesar FAU 20164606048
Motivo: Soy el autor de
documento
Fecha: 28/11/2023 19:15:20

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0209-2023- 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:
Esther Evangelina SEBASTIAN FLORES

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
Tesis

TÍTULO DEL TRABAJO:

**“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
2034 VIRGEN DE FÁTIMA, SAN MARTIN DE PORRES - LIMA 2020”**

ASESOR (A): Mg. Antonio Edmundo YANCAN CAMAHUALI

Índice de Similitud:
21%

Calificativo
APROBADO

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

Cerro de Pasco, 28 de noviembre del 2023

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
DIRECTOR

c.c. Archivo
JCCM/EPG

SISGEDO - EPG	
Reg. Doc.	00398320
Reg. Exp.	00209778

DEDICATORIA

Para mis queridos padres que siempre me brindaron su amor y apoyo en cada etapa de mi vida porque a través de sus enseñanzas lograron que culmine las metas trazadas a lo largo de mi camino.

Mi eterno agradecimiento Manuel y Yolanda

A Dios por estar siempre a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A los magísteres y doctores de la
UNDAC, por sus enseñanzas compartidas.

A mis familiares por comprender mi
dedicación y cierta ausencia de sus
espacios afectivos.

A mis colegas y amigos quienes me
alentaron ante las dificultades en este
proyecto académico.

RESUMEN

El presente esfuerzo intelectual signado como “Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020”, se inscribe en el tipo básico de investigación, corresponde al nivel correlacional y exige una metodología que determine el grado de vínculo entre las variables de estudio.

A pesar de que los estudios de posgrado fueron desarrollados en la UNDAC - universidad pasqueña- tuvieron como referentes espaciales a la ciudad de Lima y específicamente al distrito de San Martín de Porres, pertenecientes a la población y muestra a los docentes de la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, considerando el muestreo por conveniencia (Como señala Hernández Sampieri y otros). A dichos sujetos se les administró el instrumento denominado cuestionarios para cada variable en particular.

Habiendo ejecutado este esfuerzo intelectual, hemos logrado obtener los resultados que preludivamos en la hipótesis pertinente, siendo un vínculo significativo entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, bajo los siguientes datos estadísticos: Un valor de correlación equivalente a 0.685 con un p-valor inferior a 0.05, de acuerdo a la prueba de hipótesis, según el coeficiente de correlación de K. Pearson, reafirmando que resulta muy contribuyente el hecho de manifestar rasgos eficaces del trabajo en equipo y su correlato en el desempeño docente.

Palabras clave: Trabajo, equipo, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present intellectual effort marked as "Teamwork and teaching performance in the Educational Institution No. 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020", is part of the basic type of research, corresponds to the correlational level and requires a methodology that determines the degree of link between the study variables.

Despite the fact that the postgraduate studies were developed at the UNDAC - universidad pasqueña- they had as spatial references the city of Lima and specifically the district of San Martín de Porres, belonging to the population and sample to the teachers of the Educational Institution No. 2034 Virgen de Fátima, considering sampling for convenience (As indicated by Hernandez Sampieri and others). These subjects were administered the instrument called questionnaires for each variable in particular.

Having executed this intellectual effort, we have managed to obtain the results that we precluded in the pertinent hypothesis, being a significant link between teamwork and teaching performance, under the following statistical data: A correlation value equivalent to 0.685 with a p-value less than 0.05, according to the hypothesis test, according to the K. Pearson correlation coefficient, reaffirming that the fact of manifesting effective traits of teamwork and its correlate in teaching performance is very contributing.

Keywords: Work, team, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

En esta dedicación intelectual, el tema del trabajo en equipo se torna un tópico valioso, ya que, corresponde a la esfera cualitativa, subjetiva y la relación o no con el desempeño docente adquiriendo una importancia crucial para el servicio educativo. Los mismos que fueron abordados académicamente desde el tipo y nivel correlacional, como preludio de un trabajo futuro en el nivel experimental.

Esta tesis pretende caracterizar el trabajo en equipo, a su vez, el desempeño docente, porque observamos con preocupación las vicisitudes en el servicio educativo, siendo este esfuerzo académico pensado en la vertiente de la correlacionalidad, ejecutada en 4 etapas, como: Planeamiento e implementación, recolección de datos por variable con la administración de los cuestionarios, tratamiento manual y tecnológico de los datos, culminando con la discusión, conclusiones, recomendaciones.

Supeditado, en la ejecución de la investigación al esquema designado por el consejo de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, constituyéndolo de esta manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema: Identificación, delimitación, formulación de los problemas; los objetivos, su importancia, el alcance y limitantes de la indagación.

Capítulo II: Base teórica: Antecedentes de investigación, la base teórica científica y conceptual, las hipótesis y variables de investigación, acompañados de la definición de términos.

Capítulo III: Método de investigación: Tipo, nivel, métodos, diseño de investigación, la población y la muestra; las técnicas e instrumentos de recolección; el empleo de técnicas de tratamiento considerando su validez y confiabilidad de las herramientas, finalmente orientación ética.

Capítulo IV. Presentación y discusión de resultados, el análisis de derivaciones, la contrastación de hipótesis y las conclusiones, recomendaciones.

Al comunicar este estudio, ponemos a consideración de los ínclitos jurados, con nuestra actitud “presto a aprender”, por consiguiente, me dispongo a reaprender de vuestras sugerencias.

Afirmo que vuestros aportes enriquecerán esta producción intelectual.

La autora.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	2
1.3.	Formulación del problema.....	2
	1.3.1. Problema general	2
	1.3.2. Problemas específicos	2
1.4.	Formulación de objetivo	3
	1.4.1. Objetivo general	3
	1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5.	Justificación de la investigación	3
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	6
2.2.	Bases teóricas científicas.....	9
2.3.	Definición de términos básicos.....	16
2.4.	Formulación de hipótesis.....	18
	2.4.1. Hipótesis general.....	18
	2.4.2. Hipótesis específicas.....	18
2.5.	Identificación de variables	19
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	19

CAPÍTULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1.	Tipos de investigación	20
------	------------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	20
3.3.	Métodos de investigación.....	20
3.4.	Diseño de investigación.....	21
3.5.	Población y muestra	22
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.	Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	23
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.9.	Tratamiento estadístico	25
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2.	Presentación, análisis y presentación de los resultados	27
4.3.	Prueba de hipótesis.....	31
4.4.	Discusión de resultados	33

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Distribución de la población de estudio	22
Tabla 2. Análisis descriptivo del trabajo en equipo y el desempeño docente	27
Tabla 3. Análisis descriptivo de las habilidades comunicativas y el desempeño docente	28
Tabla 4. Análisis descriptivo de la aceptación y el desempeño docente	29
Tabla 5. Análisis descriptivo de la expresión emocional y el desempeño docente	30
Tabla 6. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente	31
Tabla 7. Relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente	32
Tabla 8. Relación entre la aceptación y el desempeño docente	32
Tabla 9. Relación entre la expresión emocional y el desempeño docente	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página.
Gráfico 1. Trabajo en equipo y el desempeño docente.....	27
Gráfico 2. Habilidades comunicativas y el desempeño docente.....	28
Gráfico 3. Aceptación y el desempeño docente	29
Gráfico 4. Expresión emocional y el desempeño docente	30

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Es necesario hacer hincapié que la realidad problemática que afecta al trabajo en equipo y el desempeño docente puede variar por diversos factores, como el contexto educativo, las políticas y estrategias de gestión escolar, y la cultura organizacional. Sin embargo, algunos de los problemas comunes que afectan el trabajo en equipo y el desempeño docente son la falta de comunicación efectiva, falta de liderazgo, diferencias en enfoques y perspectivas pedagógicas, falta de tiempo y recursos, falta de compromiso y motivación.

En resumen, la realidad problemática del trabajo en equipo y el desempeño docente puede incluir la falta de comunicación efectiva, liderazgo deficiente, diferencias en enfoques pedagógicos, falta de tiempo y recursos, y falta de compromiso y motivación. Es importante abordar estos problemas para mejorar la calidad de la enseñanza y el desempeño docente.

Según varios autores e investigadores como Cárdenas D. (2017), señalan que una realidad problemática del trabajo en equipo y el desempeño docente en el Perú es la falta de coordinación y colaboración entre los miembros

del equipo docente. Un estudio realizado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por ejemplo, señala que, en muchas escuelas peruanas, los docentes trabajan de manera individual y no se comunican entre sí sobre sus objetivos, estrategias de enseñanza o planes de evaluación. Esto dificulta la coherencia del enfoque pedagógico y puede afectar negativamente el desempeño de los estudiantes.

Otro estudio, publicado en la Revista de Investigación Académica, sugiere que la falta de liderazgo y motivación en los equipos docentes también es un problema común en el Perú. Muchos directores escolares no brindan un liderazgo efectivo ni fomentan la colaboración entre los docentes, lo que puede llevar a una falta de compromiso y una disminución en la calidad de la enseñanza. (García J. , 2016)

1.2. Delimitación de la investigación

Espacio. El estudio se realizará en el distrito de San Martín de Porres, ubicada en la costa central del Perú, ciudad capital de Lima, específicamente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima

Tiempo. Los datos e información que vamos a obtener en nuestra investigación se ubicarán en el año 2020, momento crucial de la pandemia.

Universo. El estudio está orientado a los docentes de la mencionada institución educativa, que tienen la responsabilidad de servir en la formación de los estudiantes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 ¿Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera las habilidades comunicativas se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?
- ¿De qué manera la expresión emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?

1.4. Formulación de objetivo

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.
- Determinar cómo la expresión emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

1.5. Justificación de la investigación

La educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de una sociedad, y el desempeño docente es clave para garantizar una educación

de calidad. El trabajo en equipo puede ser un factor importante en el desempeño docente, ya que la colaboración entre los docentes puede mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Por lo tanto, es importante investigar cómo el trabajo en equipo puede influir en el desempeño docente en diferentes contextos educativos.

Desde un enfoque teórico, se ha sugerido que el trabajo en equipo mejora el desempeño docente. Según la teoría de la colaboración, la colaboración entre los docentes puede ayudar a desarrollar habilidades pedagógicas y estrategias efectivas para la enseñanza. Además, la teoría de la motivación sugiere que el trabajo en equipo puede aumentar la motivación de los docentes y su compromiso con la enseñanza.

En el ámbito práctico, la investigación sobre el trabajo en equipo y el desempeño docente ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza. Al comprender cómo el trabajo en equipo puede afectar el desempeño docente, se pueden desarrollar estrategias y políticas efectivas para mejorar la colaboración entre los docentes y, en última instancia, mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Desde un punto de vista metodológico, la investigación sobre el trabajo en equipo y el desempeño docente es compleja debido a la naturaleza dinámica de estas variables. Se requiere un enfoque mixto que combine métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos precisos sobre la colaboración entre los docentes y su impacto en el desempeño docente. Además, la selección adecuada de la muestra y la aplicación de instrumentos confiables y válidos son esenciales para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

1.6. Limitaciones de la investigación

a) Limitación Temporal

En este caso, las limitaciones temporales incluyen dificultad en el tiempo disponible para la recopilación de datos, el análisis de los mismos y la redacción del informe final. Asimismo, fue difícil garantizar la

disponibilidad de los participantes en la investigación debido a sus horarios de trabajo y responsabilidades laborales.

b) Limitación Económica

Las limitaciones económicas comportan la poca disponibilidad de recursos para la adquisición de materiales y equipos necesarios en pro de la investigación, así como el costo de los viajes y la contratación de personal necesario para la recopilación de datos.

c) Limitación Bibliográfica

Las limitaciones bibliográficas incluyen escasa literatura específica y actualizada sobre el tema de estudio. Además, la falta de acceso a bases de datos y revistas científicas especializadas podrían limitar la disponibilidad de información relevante para la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes Internacionales

Según Hernández J. (2019) su estudio tuvo el objetivo de investigar el impacto del trabajo en equipo en el desempeño docente en Latinoamérica a partir de 2019. La metodología utilizada en este estudio fue una encuesta en línea y se analizaron los datos recopilados mediante técnicas estadísticas. La población incluyó docentes de todos los niveles educativos en países de América Latina. Los instrumentos utilizados para recopilar datos incluyeron una encuesta en línea y técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados. los resultados numéricos descriptivos indicaron que el 67% de los docentes encuestados consideraba que el trabajo en equipo era esencial para mejorar el desempeño docente. Además, el 76% de los docentes encuestados indicó que trabajaba en equipo con otros colegas. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró que el trabajo en equipo tenía una correlación positiva y significativa con el desempeño docente ($r=0.54$, $p<0.01$). Se concluyó que el trabajo en equipo es una habilidad esencial para los docentes en Latinoamérica y que aquellos que trabajan en equipo tienen un mejor desempeño en su labor.

García (2020), el objetivo de su estudio fue investigar la relación entre el liderazgo del director de la escuela y el trabajo en equipo docente. La metodología utilizada fue de tipo correlacional y se aplicó un cuestionario para medir la percepción del liderazgo del director y la percepción del trabajo en equipo de los docentes. La población incluyó a todos los docentes de una escuela secundaria en México. los resultados numéricos descriptivos mostraron que el 85% de los docentes encuestados consideraba que el liderazgo del director era importante para fomentar el trabajo en equipo docente. Además, el 73% de los docentes encuestados indicó que trabajaba en equipo con otros colegas. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo docente ($r=0.67$, $p<0.01$). Se concluyó que el liderazgo del director es un factor clave para fomentar el trabajo en equipo docente en una escuela.

López, M. (2020) el objetivo de su estudio fue evaluar el impacto del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. La metodología utilizada fue una encuesta en línea y se analizaron los datos recopilados mediante técnicas estadísticas. La población incluyó docentes universitarios de diferentes países de Latinoamérica. Los instrumentos utilizados para recopilar datos incluyeron una encuesta en línea y técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados. los resultados numéricos descriptivos indicaron que el 62% de los docentes universitarios encuestados consideraba que el trabajo en equipo era esencial para mejorar la satisfacción laboral. Además, el 80% de los docentes encuestados indicó que trabajaba en equipo con otros colegas. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró que el trabajo en equipo tenía una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los docentes universitarios ($r=0.46$, $p<0.05$). Se concluyó que el trabajo en equipo es un factor clave para mejorar la satisfacción laboral de los docentes universitarios en Latinoamérica.

Antecedentes Nacionales

Tello, M. (2020) la formación en trabajo en equipo es un tema clave en la educación superior en Perú. El objetivo de su estudio fue analizar cómo la formación en trabajo en equipo influye en el desempeño académico de los estudiantes universitarios. La metodología utilizada fue un análisis correlacional y se aplicó un cuestionario para medir la percepción del trabajo en equipo de los estudiantes. La población incluyó a estudiantes de dos universidades en Perú. Los resultados numéricos descriptivos mostraron que el 70% de los estudiantes encuestados consideraba que la formación en trabajo en equipo era esencial para mejorar su desempeño académico. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró una correlación positiva y significativa entre la formación en trabajo en equipo y el desempeño académico de los estudiantes ($r=0.42$, $p<0.01$). Se concluyó que la formación en trabajo en equipo es un factor importante para mejorar el desempeño académico de los estudiantes universitarios en Perú.

González, J. (2020) el objetivo de su estudio fue evaluar la relación entre el trabajo en equipo docente y el desempeño académico de los estudiantes de secundaria en Perú. La metodología utilizada fue de tipo correlacional y se aplicó un cuestionario para medir la percepción del trabajo en equipo de los docentes y se obtuvieron las calificaciones de los estudiantes. La población fue de 30 profesores y 450 estudiantes de secundaria en Perú. Los resultados numéricos descriptivos mostraron que el 60% de los docentes encuestados consideraba que el trabajo en equipo era importante para mejorar el desempeño académico de los estudiantes. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo docente y el desempeño académico de los estudiantes ($r=0.56$, $p<0.05$). Se concluyó que el trabajo en equipo docente es un factor importante para mejorar el desempeño académico de los estudiantes de secundaria en Perú.

Flores, R. (2020) el objetivo de su estudio fue evaluar el impacto del trabajo en equipo en la productividad de los docentes universitarios en Perú. La metodología utilizada fue una encuesta en línea y se analizaron los datos recopilados mediante técnicas estadísticas. La población incluyó docentes universitarios de diferentes universidades en Perú. Los resultados numéricos descriptivos indicaron que el 68% de los docentes universitarios encuestados consideraba que el trabajo en equipo era esencial para mejorar su productividad. Además, el 82% de los docentes encuestados indicó que trabajaba en equipo con otros colegas. En cuanto a los resultados estadísticos, se encontró que el trabajo en equipo tenía una correlación positiva y significativa con la productividad de los docentes universitarios ($r=0.48$, $p<0.05$). Se concluyó que el trabajo en equipo es un factor importante para mejorar la productividad de los docentes universitarios en Perú.

2.2. Bases teóricas científicas

a) Teorías

Como parte de las teorías que sustenta la base científica de nuestra investigación respecto al trabajo en equipo tenemos la:

- **Teoría de la sinergia:** Esta teoría sostiene que el trabajo en equipo puede producir resultados superiores a la suma de los esfuerzos individuales de cada miembro del equipo. En otras palabras, cuando los miembros del equipo trabajan juntos de manera efectiva, pueden lograr más de lo que podrían lograr individualmente. Buckminster Fuller, R. (1969)
- **Teoría de la complementariedad:** Esta teoría sostiene que los equipos son más efectivos cuando cada miembro tiene habilidades y conocimientos complementarios. En otras palabras, cuando los miembros del equipo tienen diferentes habilidades y conocimientos,

pueden complementarse y colaborar de manera más efectiva para lograr objetivos compartidos. Belbin, R. (1993)

- **Teoría de la motivación social:** Esta teoría sostiene que el trabajo en equipo puede ser una fuente de motivación para los miembros del equipo. Cuando los miembros del equipo trabajan juntos hacia un objetivo compartido, pueden sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo. Hackman, J. & Oldham, G. (1975)
- **Teoría de la identidad social:** Esta teoría sostiene que los miembros de un equipo pueden desarrollar una identidad compartida a través del trabajo en equipo. Esto puede llevar a un mayor sentido de pertenencia y compromiso con el equipo y sus objetivos. Tajfel, H. & Turner, J. (1979)
- **Teoría de la cooperación:** Esta teoría sostiene que el trabajo en equipo puede fomentar la cooperación entre los miembros del equipo, lo que puede llevar a un ambiente más armonioso y colaborativo. La cooperación también puede promover un mejor intercambio de ideas y soluciones creativas. Deutsch, M. (1949).

Por otro lado, también podemos encontrar diversas teorías que nos aportan la base científica para el desempeño docente:

- **Teoría del aprendizaje social:** Esta teoría sugiere que el aprendizaje se produce a través de la observación y la imitación de modelos de comportamiento, lo que incluye el comportamiento de los docentes. Bandura, A. (1977) propuso esta teoría en su libro "Social Learning Theory".
- **Teoría de la motivación de expectativa:** Esta teoría sostiene que la motivación de una persona está influenciada por sus expectativas de

éxito y por la recompensa que espera recibir por su desempeño. Vroom, V. (1964) propuso esta teoría en su libro "Work and Motivation".

- **Teoría de la autoeficacia:** Esta teoría se relaciona con la teoría del aprendizaje social y sostiene que la creencia de un individuo en su capacidad para realizar una tarea con éxito influye en su desempeño. Bandura, A. (1977) también propuso esta teoría en su libro "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change".
- **Teoría de la eficacia colectiva:** Esta teoría sostiene que el desempeño docente puede ser influenciado por la creencia colectiva de los docentes en su capacidad para impactar en el aprendizaje de los estudiantes. Goddard, R. & Hoy, A. (2000) propusieron esta teoría en su artículo "Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions".

Respecto a las conceptualizaciones del trabajo en equipo tenemos:

- Para Quintanilla, H. (2002) el trabajo en equipo se refiere a "la interacción dinámica entre individuos que poseen conocimientos y habilidades complementarias, y comparten un compromiso común, que es lograr objetivos específicos mediante la coordinación de esfuerzos".
- Para Saavedra, M. (2014) el trabajo en equipo se refiere a "la integración de esfuerzos de personas con habilidades complementarias y comprometidas con un fin común, con el objetivo de optimizar la realización de una tarea, resolver un problema o tomar una decisión".
- Para Lascano, M. (2006) el trabajo en equipo se refiere a "la integración de habilidades y conocimientos de personas complementarias, comprometidas en la consecución de objetivos comunes, para el logro de metas concretas a través de la colaboración y la coordinación".

Es preciso señalar que el trabajo en equipo es una estrategia fundamental en cualquier ámbito de la vida, ya sea en el ámbito laboral, educativo, deportivo, entre otros. La importancia del trabajo en equipo radica en que permite a un grupo de personas con habilidades y conocimientos complementarios trabajar juntas para lograr un objetivo común. Algunos de los beneficios más destacados del trabajo en equipo son:

- Mayor eficiencia y productividad: Cuando los miembros de un equipo trabajan juntos, pueden complementar sus habilidades y conocimientos para lograr una mayor eficiencia y productividad en el trabajo. Además, el trabajo en equipo permite a los miembros del equipo dividir las tareas y responsabilidades, lo que puede aumentar la velocidad y calidad del trabajo realizado.
- Mejora en la toma de decisiones: El trabajo en equipo también puede mejorar la toma de decisiones. Al tener diferentes perspectivas y experiencias, los miembros del equipo pueden evaluar mejor las opciones disponibles y tomar decisiones más informadas y acertadas.
- Mayor innovación y creatividad: Al trabajar en equipo, los miembros del equipo pueden compartir ideas y experiencias para generar soluciones más innovadoras y creativas. Además, el trabajo en equipo puede fomentar la creatividad y la experimentación, lo que puede conducir a soluciones más efectivas y novedosas.
- Mejora en las relaciones interpersonales: El trabajo en equipo también puede mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo, fomentando la confianza, la comunicación efectiva y el respeto mutuo. Esto puede crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo para todos los miembros del equipo.

De la misma manera diversos autores conceptualizan el desempeño docente:

- Para Cols, E. (2009) el desempeño docente se refiere a "la eficacia en el desempeño de las actividades del docente, que se miden a través de los resultados obtenidos por el alumnado, la aplicación de técnicas adecuadas, la motivación del alumnado y la evaluación de la docencia".
- López, M. (2006) el desempeño docente se refiere a "la capacidad de los docentes para crear un ambiente educativo favorable, donde se promueva el aprendizaje significativo y se estimule el desarrollo integral de los estudiantes".
- Para Arancibia, D. (2008) el desempeño docente se refiere a "la capacidad de los docentes para desarrollar sus funciones en forma eficiente y efectiva, lo que implica la capacidad de planificar, desarrollar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje".

En cuanto a lo que se refiere el desempeño docente, este se puede traducir como la capacidad de los docentes para llevar a cabo sus funciones de enseñanza de manera efectiva. La importancia del desempeño docente radica en que está directamente relacionado con la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Los docentes son responsables de proporcionar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje efectivo, facilitar el proceso de aprendizaje, desarrollar habilidades y conocimientos y evaluar el progreso de los estudiantes.

Algunos de los beneficios de un buen desempeño docente incluyen:

- Mejora del aprendizaje: Los docentes que tienen un buen desempeño son capaces de crear un ambiente de aprendizaje efectivo que puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

- Promoción de la motivación: Los docentes con un buen desempeño son capaces de motivar a los estudiantes para que se involucren en el proceso de aprendizaje y desarrollen su curiosidad intelectual.
- Desarrollo de habilidades y conocimientos: Los docentes con un buen desempeño son capaces de desarrollar habilidades y conocimientos en los estudiantes para que puedan tener éxito en su futuro académico y profesional.

Para mejorar el desempeño docente, se pueden implementar estrategias de formación y desarrollo profesional para los docentes, proporcionándoles oportunidades de actualización en su campo de especialización y herramientas para mejorar su enseñanza. Además, también se pueden proporcionar recursos educativos y tecnológicos para enriquecer el aprendizaje y la enseñanza. Otros métodos para mejorar el desempeño docente pueden incluir la retroalimentación y la evaluación continua del desempeño de los docentes.

b) Dimensiones del trabajo en equipo

Según Bisquerra, R. (2011) un autor español en el ámbito de la educación emocional sostiene que el trabajo en equipo se divide en las siguientes dimensiones:

- **Habilidades comunicativas**

Se refieren a la capacidad de los individuos para transmitir información, ideas, sentimientos y emociones a los demás, de manera clara y efectiva. Estas habilidades incluyen la capacidad de escuchar activamente, de expresarse de manera clara y coherente, de persuadir y de ser persuadido, de adaptarse a diferentes contextos y audiencias, y de resolver conflictos de manera efectiva.

- **Aceptación**

Se refiere a la capacidad de reconocer, aceptar y manejar las emociones propias y de los demás. La aceptación emocional implica la capacidad de comprender las emociones, tanto positivas como negativas, y de manejarlas de manera constructiva para lograr una mayor adaptación y bienestar emocional.

- **Expresión emocional**

Se refiere a la capacidad de los individuos para expresar sus emociones de manera efectiva y apropiada, tanto verbal como no verbalmente. La expresión emocional implica la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva los sentimientos y emociones, tanto a través de las palabras como a través de la expresión corporal y facial.

c) Dimensiones del desempeño docente

- **Planificación**

Según Gomez, A. (2012) la planificación es una herramienta fundamental en el desempeño docente, ya que permite a los docentes establecer objetivos claros y específicos para sus estudiantes y diseñar actividades y tareas que sean adecuadas para alcanzar dichos objetivos. De la misma manera se puede decir que la planificación es un proceso sistemático que implica la definición de objetivos, la selección de contenidos y actividades, la organización de recursos y la evaluación de los resultados.

- **Uso de recursos educativos**

López, J., Orellana, N., & Ávila, M. (2018) el uso de recursos educativos es esencial para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en el aula mejorando el desempeño docente, los recursos educativos pueden ser materiales, humanos o tecnológicos y deben ser seleccionados de

acuerdo a las necesidades específicas de los estudiantes y los objetivos de aprendizaje.

- **Uso de estrategias de aprendizaje**

Para Pintrich, P. & De Groot, E. (1990) las estrategias de aprendizaje son técnicas que los estudiantes utilizan para mejorar su comprensión, retención y recuperación de la información. Las estrategias de aprendizaje pueden incluir el uso de técnicas de organización, elaboración, monitoreo y retroalimentación.

- **Evaluación**

Según Stiggins, R. (2012) La evaluación es un proceso fundamental en el desempeño docente, ya que permite a los docentes monitorear el progreso de los estudiantes y determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos. La evaluación debe ser un proceso continuo e integral que involucre a los estudiantes y que proporcione retroalimentación para mejorar el aprendizaje.

- **Clima interno**

El clima en el aula se refiere al ambiente emocional y social que se crea en el aula. Según Fraser, B. (2012) el clima en el aula debe ser seguro, de apoyo y equitativo para promover el aprendizaje y la participación de los estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos

Trabajo en equipo:

Es una estrategia en la que un grupo de personas con habilidades y conocimientos complementarios trabajan juntos para lograr un objetivo común. Es importante porque permite una mayor eficiencia y productividad, mejora la toma de decisiones, fomenta la innovación y la creatividad, y mejora las relaciones interpersonales.

Desempeño docente:

Se refiere a la capacidad de los docentes para llevar a cabo sus funciones de enseñanza de manera efectiva. Es importante porque está directamente relacionado con la calidad de la educación que reciben los estudiantes y puede mejorar el aprendizaje, la motivación y el desarrollo de habilidades y conocimientos de los estudiantes.

Habilidades comunicativas:

Son la capacidad de transmitir información, ideas, sentimientos y emociones de manera clara y efectiva a los demás. Incluyen la capacidad de escuchar activamente, de expresarse de manera clara y coherente, de persuadir y de ser persuadido, de adaptarse a diferentes contextos y audiencias, y de resolver conflictos de manera efectiva.

Aceptación emocional:

Es la capacidad de reconocer, aceptar y manejar las emociones propias y de los demás. Implica la capacidad de comprender las emociones, tanto positivas como negativas, y de manejarlas de manera constructiva para lograr una mayor adaptación y bienestar emocional.

Expresión emocional:

Es la capacidad de los individuos para expresar sus emociones de manera efectiva y apropiada, tanto verbal como no verbalmente. La expresión emocional implica la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva los sentimientos y emociones, tanto a través de las palabras como a través de la expresión corporal y facial.

Planificación:

Es un proceso sistemático que implica la definición de objetivos, la selección de contenidos y actividades, la organización de recursos y la evaluación de los resultados.

Uso de recursos educativos:

Se refiere al uso de materiales, humanos o tecnológicos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Estrategias de aprendizaje:

Son técnicas que los estudiantes utilizan para mejorar su comprensión, retención y recuperación de la información.

Evaluación:

Es un proceso continuo e integral que involucra a los estudiantes y permite a los docentes monitorear el progreso de los estudiantes y determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos.

Clima interno:

Se refiere al ambiente emocional y social que se crea en el aula. Debe ser seguro, de apoyo y equitativo para promover el aprendizaje y la participación de los estudiantes.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

H2: Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

H3: Existe relación significativa entre la aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

H4: Existe relación significativa entre la expresión emocional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.

2.5. Identificación de variables

Variable 1:

Trabajo en equipo

Variable 2:

Desempeño docente

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dominios	Items
Trabajo en equipo	Para Quintanilla, H. (2002) el trabajo en equipo se refiere a "la interacción dinámica entre individuos que poseen conocimientos y habilidades complementarias, y comparten un compromiso común, que es lograr objetivos específicos mediante la coordinación de esfuerzos".	Habilidades comunicativas	33
		Aceptación	
		Expresión emocional	
Desempeño docente	Cols, E. (2009) el desempeño docente se refiere a "la eficacia en el desempeño de las actividades del docente, que se miden a través de los resultados obtenidos por el alumnado, la aplicación de técnicas adecuadas, la motivación del alumnado y la evaluación de la docencia".	Planificación	50
		Uso de recursos educativos	
		Uso de estrategias de aprendizaje	
		Uso de estrategias de evaluación	
		Clima del aula	

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTICACION

3.1. Tipos de investigación

Según Arias (2012), los tipos de investigación se pueden clasificar en documental, de campo, experimental y correlacional.

En el caso que nos ocupa hemos optado por la básica y correlacional que se enfoca en establecer relaciones entre variables sin manipularlas, por lo tanto, para el presente de investigación se hará uso de este tipo de investigación ya que pretendemos analizar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente.

3.2. Nivel de investigación

Según Sabino, C. (2007) menciona que el nivel de investigación es una clasificación que se utiliza para determinar el grado de profundidad y complejidad de un estudio o investigación. Es por lo expuesto por Sabino (2007) que nuestra investigación contará con un nivel de investigación descriptivo correlacional ya que pretendemos describir una situación estableciendo relaciones entre las variables.

3.3. Métodos de investigación

El método de investigación es un conjunto de procedimientos y técnicas sistemáticas y estructuradas que se utilizan para llevar a cabo un estudio o investigación científica, por ello consideramos la investigación de tipo cualitativa, cuantitativa o mixta, para lo cual en la presente investigación se ha hecho uso del método cuantitativo.

Método de investigación no experimental.

En conformidad con el tipo y el diseño de investigación, el método tiende a la correlación, en el cual un estudioso estima dos variables, entendiendo que comprueba y valúa la relación estadística entre las variables.

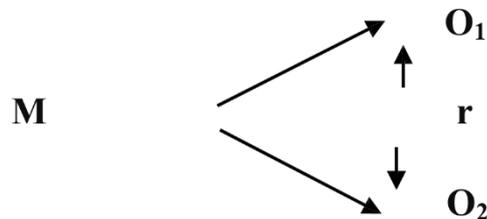
Métodos lógicos.

Que se dinamizan en los procedimientos del análisis y de la síntesis, gestionando la observación selectiva del “objeto”, la división del todo y la asociación de las partes para explicar; luego llegándose a realizar el proceso inverso hasta obtener la síntesis de los rasgos del objeto estudiado.

3.4. Diseño de investigación

Según diversos autores el diseño es el descriptivo - correlacional, que se orienta a la determinación del grado de relación entre las variables en una misma muestra de sujetos o entre dos fenómenos observados.

Dicho diseño se puede diagramar del siguiente modo.



Donde:

M : Muestra.

O₁ : Indagación de la variable 1.

O₂ : Indagación de la variable 2.

r : Correlación entre tales variables

3.5. Población y muestra

Mills, R. (2012) La población es el grupo completo de personas, objetos, eventos o medidas que tienen una o más características en común y que son objeto de estudio en una investigación. La población de estudio está representada por 13 docentes de la institución educativa Virgen de Fátima, San Martín de Porres.

Tabla 1. Distribución de la población de estudio

Genero	N°	%
Masculino	3	23%
Femenino	10	77%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, con respecto a la muestra podemos decir que es un subconjunto representativo de individuos o elementos de una población que se seleccionan para participar en una investigación, sin embargo, dado que nuestra población es reducida procederemos a considerar un muestreo no probabilístico de tipo intencional.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son herramientas utilizadas para obtener información de los sujetos de investigación o participantes en un estudio. Como parte de la técnica a utilizar dentro de la investigación es la encuesta y como instrumento el cuestionario, así mismo es necesario señalar que en la presente investigación se hará uso del cuestionario trabajo en equipo y desempeño docente, con respecto al primero en mención cuenta con tres dimensiones divididas en habilidades comunicativas con 12 ítems, la dimensión aceptación con 13 ítems y expresión emocional con 8 ítems, así mismo con respecto al desempeño docente se contará con cinco

dimensiones entre ellas planificación, uso de recursos educativos, uso de estrategias de aprendizaje, evaluación y clima del aula con 8, 8, 12, 12 y 10 ítems respectivamente.

3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Validación de los instrumentos de investigación

Considerando la trascendentalidad de esta tarea académica, decidimos efectuar el mecanismo de validación según la disposición de la literatura encontrada, usando la ficha de evaluación de expertos, prevaleciendo la escala de valoración: Deficiente, Regular, Buena, Muy buena, Excelente. Según las conclusiones:

Respecto al instrumento para la variable: Trabajo en equipo.

Experto	Validez	Porcentaje
Romero Carhuacho, Estelita Janett	Excelente	de 81% a 100%
Silva Rojas, Antonio Uladislao	Excelente	de 81% a 100%
Flores Ruiz, Rita Ebel	Excelente	de 81% a 100%

Referente al instrumento para la variable: Desempeño docente.

Experto	Validez	Porcentaje
Romero Carhuacho, Estelita Janett	Excelente	de 81% a 100%
Silva Rojas, Antonio Uladislao	Excelente	de 81% a 100%
Flores Ruiz, Rita Ebel	Excelente	de 81% a 100%

Opinión de aplicabilidad: Los profesionales expertos, coinciden en que la claridad y la conveniencia son signos de sus dominios, indicadores e ítems que admiten la sólida aplicación y validez de los instrumentos.

Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos implica la evaluación de su precisión y fiabilidad a través del método de alfa de Cronbach con la finalidad de definir cuan fiables son los cuestionarios para medir el objetivo principal de la investigación.

Análisis de fiabilidad del instrumento trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	33

Análisis de fiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	50

Opinión de aplicabilidad: Los profesionales expertos, coinciden en que si hay fiabilidad de los instrumentos que corroboran la admisión en su sólida aplicación y confiabilidad de los instrumentos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Como parte del trabajo en el procesamiento y análisis de datos, se utilizarán técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Estas técnicas me permitirán obtener una comprensión más profunda de los datos recolectados, y a través del uso de tablas y gráficos, podré identificar fácilmente patrones y tendencias en los datos. Esto es esencial para tomar decisiones informadas. Sin embargo, es importante que antes de aplicar estas técnicas, yo asegure haber recolectado, organizado y estructurado correctamente los datos. De esta manera, puedo garantizar que los resultados obtenidos sean precisos y confiables.

3.9. Tratamiento estadístico

En el proceso de análisis estadístico, se empleará la prueba de correlación de Spearman para determinar de manera precisa la relación entre las variables de estudio, que son discretas y ordinales. La prueba de alfa de Cronbach también se utilizará para evaluar la fiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, así como su aplicación. Es importante destacar que todo el procedimiento estadístico se realizará con el software Spss V.25, que garantiza la precisión y la eficiencia en los resultados obtenidos.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Los docentes colaboradores de la exploración tienen normas que las respaldan, las cuales se encuentran reflejadas en Principios éticos y códigos de conducta de ellos extraemos los siguientes:

- Los docentes son informados respecto a la intención de la actual indagación y el empleo que se les dará a dichas derivaciones.
- Los educadores pueden omitir voluntariamente su participación en la tarea, también abandonarla cuando lo estimen conveniente.
- A los maestros les faculta el derecho a participar anónimamente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

- 1) Partiendo de la información bibliográfica hemos elaborado el proyecto;
- 2) Construimos los instrumentos (validados y confiabilizados) respetando el marco teórico y el marco metodológico;
- 3) Después haberse aprobado el proyecto ejecutamos la tesis, aplicando el instrumento;
- 4) Como parte del trabajo de campo para la recolección y análisis de datos, se creó un formulario en Google Forms para incluir los cuestionarios previamente validados. El formulario incluía todas las preguntas y se solicitó la autorización de participación a cada uno de los docentes, que recibieron el formulario en sus teléfonos móviles. Después de llenar los cuestionarios, se descargaron los datos y se procesaron en Spss.
- 5) En Spss, se transformaron las variables en cuantitativas discretas con una escala de 1 a 5 mediante el proceso de recodificación de variables. Luego, se llevó a cabo el análisis descriptivo e inferencial.
- 6) Luego recolectamos, seleccionamos y tratamos los datos obtenidos

- 7) A partir de esos resultados procedimos a desentrañar la relación entre las variables y construir las conclusiones, recomendaciones
- 8) Finalmente elaboramos el informe.

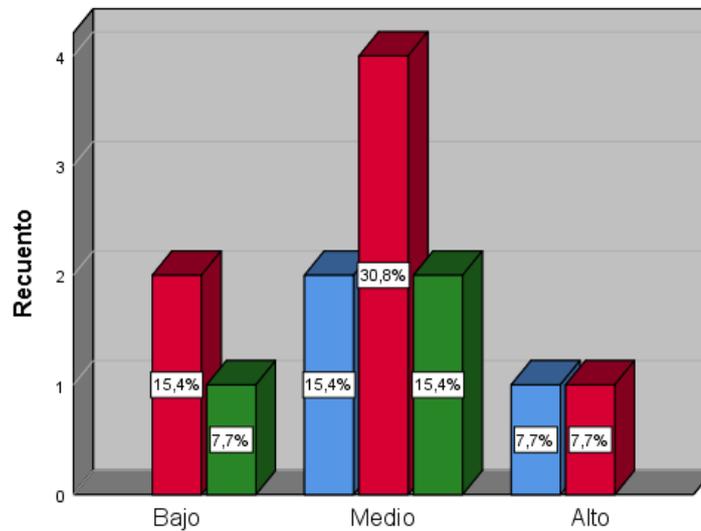
4.2. Presentación, análisis y presentación de los resultados

Tabla 2. Análisis descriptivo del trabajo en equipo y el desempeño docente

			Desempeño docente			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Trabajo en equipo	en Bajo	N	0	2	1	3
		%	0,0%	15,4%	7,7%	23,1%
	Medio	N	2	4	2	8
		%	15,4%	30,8%	15,4%	61,5%
	Alto	N	1	1	0	2
		%	7,7%	7,7%	0,0%	15,4%
Total		N	3	7	3	13
		%	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Trabajo en equipo y el desempeño docente



Interpretación:

El 15,4% de las evaluaciones obtuvieron un nivel de desempeño medio en el trabajo en equipo y un nivel de desempeño bajo en la tabla. Esto significa

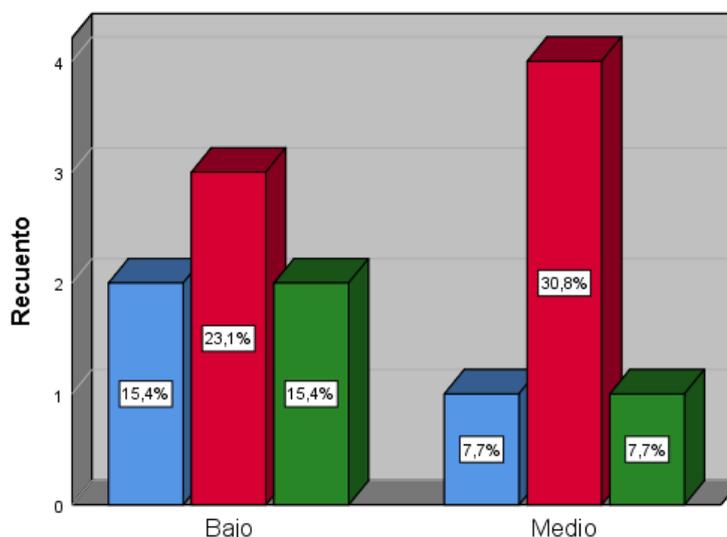
que, de las 13 evaluaciones totales, 2 evaluaciones (15,4% del total) recibieron una calificación de "Medio" en el trabajo en equipo y una calificación de "Bajo" en el desempeño docente. Así mismo el 53,8% en la columna "Medio" indica que el 53,8% de las evaluaciones recibieron un nivel de desempeño "Medio", independientemente del nivel de trabajo en equipo.

Tabla 3. Análisis descriptivo de las habilidades comunicativas y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Habilidades Comunicativas	Bajo	N	2	3	2	7
		%	15,4%	23,1%	15,4%	53,8%
	Medio	N	1	4	1	6
		%	7,7%	30,8%	7,7%	46,2%
Total		N	3	7	3	13
		%	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Habilidades comunicativas y el desempeño docente



Interpretación:

El 53,8% de los docentes evaluados obtuvieron un nivel "Bajo" en habilidades comunicativas. De ese 53,8%, el 23,1% recibió una calificación de "Medio" en el desempeño docente, lo que sugiere que, aunque su nivel de

habilidades comunicativas no es alto, estos docentes aún demostraron un desempeño docente razonablemente bueno.

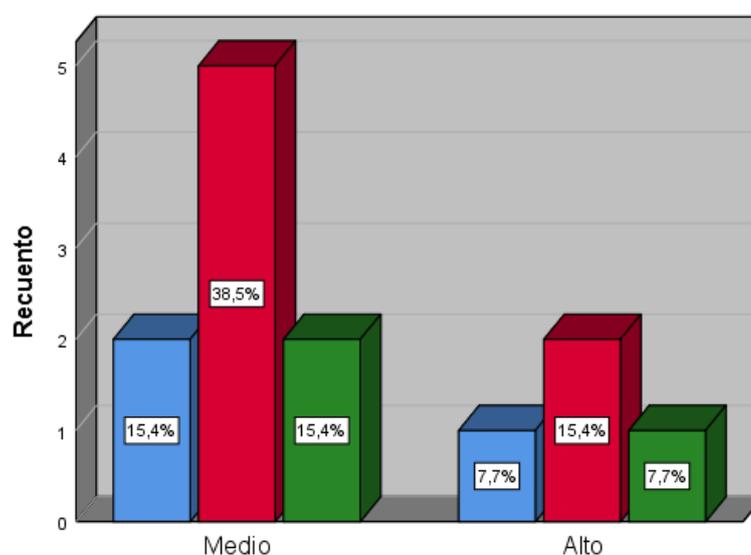
Además, de los docentes evaluados que obtuvieron un nivel "Medio" en habilidades comunicativas (46.2%), el 30.8% recibió una calificación de "Medio" en el desempeño docente, lo que sugiere que la mayoría de los docentes que recibieron un nivel "Medio" en habilidades comunicativas también tuvieron un desempeño docente razonablemente bueno.

Tabla 4. Análisis descriptivo de la aceptación y el desempeño docente

		Desempeño docente			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Aceptación Medio	N	2	5	2	9
	%	15,4%	38,5%	15,4%	69,2%
Alto	N	1	2	1	4
	%	7,7%	15,4%	7,7%	30,8%
Total	N	3	7	3	13
	%	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Aceptación y el desempeño docente



Interpretación:

El 69.2% de los docentes evaluados mostró un nivel "Medio" de aceptación. De ese 69.2%, el 38.5% recibió una calificación media respecto al desempeño docente.

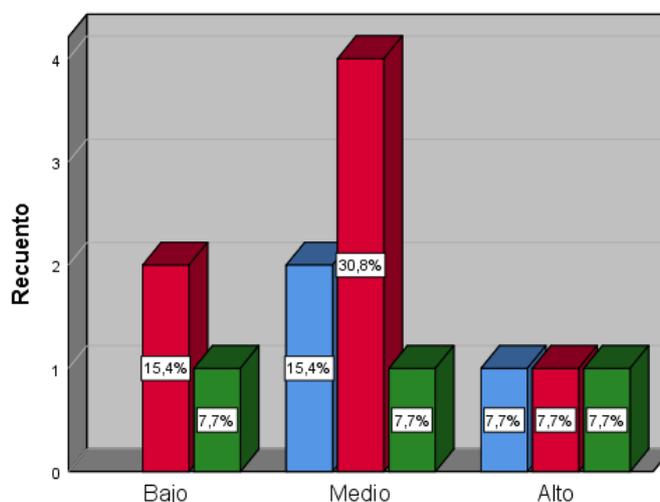
Además, el 30.8% de los docentes evaluados mostró un nivel "Alto" de aceptación. De ese 30.8%, el 15.4% recibió una calificación de "Medio" en el desempeño docente. Esto sugiere que, aunque el nivel de aceptación es alto, algunos docentes pueden no tener un desempeño docente consistente con su nivel de aceptación.

Tabla 5. Análisis descriptivo de la expresión emocional y el desempeño docente

		Desempeño docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Expresión emocional	Bajo	N	0	2	1	3
		%	0,0%	15,4%	7,7%	23,1%
	Medio	N	2	4	1	7
		%	15,4%	30,8%	7,7%	53,8%
	Alto	N	1	1	1	3
		%	7,7%	7,7%	7,7%	23,1%
Total	N	3	7	3	13	
	%	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Expresión emocional y el desempeño docente



Interpretación:

El 53.8% de los docentes evaluados mostró un nivel "Medio" en expresión emocional. De ese 53.8%, el 30.8% recibió una calificación media en el desempeño docente. Además, el 23.1% de los docentes evaluados mostró un nivel "Alto" en la expresión emocional de los cuales el 7.7% recibió una calificación media en su desempeño. En cuanto a los docentes que demostraron un nivel "Bajo" en expresión emocional, no se registró ningún docente en esta categoría en la muestra.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 6. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente

			Trabajo en equipo	Desempeño docente
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	de	1	,685
	Sig. (bilateral)			,015
	N		13	13
Desempeño docente	Correlación de Pearson	de	,685	1
	Sig. (bilateral)		,015	
	N		13	13

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados expuestos en la tabla N°6 muestra que existe una correlación alta entre el trabajo en equipo y el desempeño docente con un valor de correlación equivalente a 0.685 con un p-valor inferior a 0.05. En otras palabras, estos resultados sugieren que los docentes que demuestran un buen trabajo en equipo también tienden a tener un buen desempeño docente. La correlación alta entre estas dos variables sugiere que el trabajo en equipo puede ser un factor importante para un buen desempeño docente.

Tabla 7. Relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente

		Habilidad Comunicativas	Desempeño docente
Habilidad Comunicativas	Correlación de Pearson	1	,319
	Sig. (bilateral)		,028
	N	13	13
	<hr/>		
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,319	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	13	13
	<hr/>		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados expuestos en la tabla N°7 permiten interpretar que existe una correlación significativa y moderada entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.319. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa.

Tabla 8. Relación entre la aceptación y el desempeño docente

		Aceptación	Desempeño docente
Aceptación	Correlación de Pearson	1	,317
	Sig. (bilateral)		,021
	N	13	13
	<hr/>		
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,317	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	13	13
	<hr/>		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados expuestos en la tabla N°8 permiten interpretar que existe una correlación significativa y moderada entre la aceptación y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.317. El p-valor reportado en la tabla

es inferior a 0.05, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa.

Tabla 9. Relación entre la expresión emocional y el desempeño docente

			Expresión emocional	Desempeño docente
Expresión emocional	Correlación de		1	,192
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,035
	N		13	13
Desempeño docente	Correlación de		,192	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,035	
	N		13	13

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados expuestos en la tabla N°8 permiten interpretar que existe una correlación significativa y baja entre la expresión emocional y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.192. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa. En otras palabras, estos resultados sugieren que existe una relación, aunque débil, entre la expresión emocional y el desempeño docente. La correlación baja entre estas dos variables sugiere que la expresión emocional puede ser un factor influyente en el desempeño docente, pero no es el único determinante.

4.4. Discusión de resultados

Luego de ejecutada la planificación de la investigación, de manera estadística arribamos a lo siguiente:

Referente a la hipótesis general, avizoramos que “si existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ...”, que al procesar estadísticamente constatamos que existe una correlación alta entre el trabajo en equipo y el desempeño docente con un valor de correlación

equivalente a 0.685 con un p-valor inferior a 0.05, como lo atestigua Hernández J. (2021) al concluir en su investigación que en cuanto a los resultados estadísticos, se encontró que el trabajo en equipo tenía una correlación positiva y significativa con el desempeño docente ($r=0.54$, $p<0.01$).

Respecto a la hipótesis en la que preludivamos que “existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente...” constatamos estadísticamente que existe una correlación moderada entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.319. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05, como de manera relativa considerando la habilidad del director, García (2022), asevera que, en cuanto a los resultados estadísticos, se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo docente ($r=0.67$, $p<0.01$).

Considerando la hipótesis que “si existe relación significativa entre la aceptación y el desempeño docente...”, obtuvimos vía la estadística que existe una correlación moderada entre la aceptación y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.317.

Y finalmente referente a la hipótesis que “si existe relación significativa entre la expresión emocional con el desempeño docente...”, estadísticamente determinamos que existe una correlación baja entre la expresión emocional y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.192.

Lo que nos permite sentenciar que la correlación es significativa en términos de corresponder a una calificación “ALTA”, respecto a la hipótesis general, mientras que referente a las hipótesis específicas la correlación se diversifica en cuanto a que es moderada, moderada y baja respectivamente, resultados que pueden ser aprovechados porque las variables en mención, aún independientes son favorables entre sí, en alguna medida.

CONCLUSIONES

- 1) Existe una correlación alta entre el trabajo en equipo y el desempeño docente con un valor de correlación equivalente a 0.685 con un p-valor inferior a 0.05. En otras palabras, estos resultados sugieren que los docentes que demuestran un buen trabajo en equipo también tienden a tener un buen desempeño docente.
- 2) Existe una correlación moderada entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.319. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05.
- 3) Existe una correlación moderada entre la aceptación y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.317. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05.
- 4) Existe una correlación baja entre la expresión emocional y el desempeño docente, con un valor de correlación de 0.192. El p-valor reportado en la tabla es inferior a 0.05.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda fomentar la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo docente, promoviendo espacios de diálogo y retroalimentación constructiva, así mismo establecer metas y objetivos claros para el trabajo en equipo, de manera que todos los miembros tengan una visión compartida y sepan qué se espera de ellos. Esto ayudará a fortalecer la colaboración y el intercambio de ideas.
- 2) En cuanto a las habilidades comunicativas se recomienda brindar capacitación y desarrollo profesional en habilidades de comunicación, tanto verbal como escrita, el uso de estrategias de comunicación activa en el aula, como el fomento del diálogo, la escucha activa y promover el uso de recursos visuales y tecnológicos en la comunicación docente, como presentaciones visuales, videos educativos o plataformas en línea.
- 3) Frente a la mejora de la aceptación, se recomienda a la institución fomentar un ambiente de respeto y empatía en la institución educativa, donde todos los miembros de la comunidad se sientan valorados y aceptados, implementando programas de apoyo y mentoría para los docentes, especialmente para aquellos que enfrentan desafíos o dificultades en su desempeño.
- 4) Respecto a la expresión emocional se recomienda a la institución brindar oportunidades de desarrollo emocional y bienestar para los docentes, a través de talleres, actividades de autocuidado y prácticas de mindfulness, lo que ayudara a los docentes su capacidad para mejorar el estrés, regular sus emociones y mantener el equilibrio emocional saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arancibia, D. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Revista de Docencia Universitaria*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/523/52360667001.pdf>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Belbin, R. (1993). *Team Roles at Work*. Oxford: UK: Butterworth-Heinemann.
- Bisquerra, R. (2011). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/283/28320458006.pdf>
- Buckminster Fuller, R. (1969). *Operating Manual for Spaceship Earth*. New York: E. P. Dutton.
- Cárdenas D. (2017). La coordinación docente en la educación básica peruana: un análisis a partir de la teoría de la coordinación. *Educación y Humanismo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cols, E. (2009). *El desempeño docente y los resultados del aprendizaje*. Barcelona: Instituto de Evaluación e Innovación Educativa de la Universidad de Barcelona.
- Deutsch, M. (1949). An Experimental Study of the Effects of Cooperation and Competition upon Group Processes. *Human Relations*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/001872674900200301>
- Flores, R. (2022). Trabajo en equipo y productividad de los docentes universitarios en Perú. Perú - Lima: *Revista de Investigación en Educación*. Obtenido de <https://www.scielo.org.pe/pdf/riedu/v14n2/a05v14n2.pdf>
- Fraser, B. (2012). *Classroom Learning Environments: Historical and Contemporary Perspectives*. Springer Science & Business Media.
- García J. (2016). Liderazgo y trabajo en equipo en la educación secundaria peruana: un estudio de casos. *Revista de Investigación Académica*.
- Goddard, R., & Hoy, A. (2000). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. Obtenido de <https://doi.org/10.3102/0013189X029003028>
- Gomez, A. (2012). Planificación de la enseñanza. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- González, J. (2021). Trabajo en equipo docente y desempeño académico de los estudiantes de secundaria en Perú. Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://revistas.unmsm.edu.pe/index.php/RPIE/article/view/19099>

- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*,. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hernández J. (2021). Trabajo en equipo y desempeño docente en Latinoamérica. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*.
- Lascano, M. (2006). El trabajo en equipo: Una estrategia de la empresa moderna. Universidad del Zulia. Obtenido de <http://www.fcecon.unlz.edu.ar/areas/grupos/CIDEP/EI%20trabajo%20en%20equipo%20-%20Mar%C3%ADa%20Beatriz%20Lascano.pdf>
- López, J., Orellana, N., & Ávila, M. (2018). Recursos educativos: Una herramienta para el desarrollo del aprendizaje en el aula. *Revista de Investigación Académica*.
- López, M. . (2006). Evaluación del desempeño docente. Universidad de Rioja. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264921>
- López, M. (2023). Trabajo en equipo y satisfacción laboral de los docentes universitarios en Latinoamérica. Mexico: *Revista de Educación Superior*.
- Mills, R. (2012). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. Pearson.
- Pintrich, P., & De Groot, E. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*.
- Quintanilla, H. (2002). El trabajo en equipo en las organizaciones. Universidad de Monterrey. Obtenido de https://www.um.edu.mx/docs/descargas/sacs/Cuadernos/Trabajo_en_Equipo.pdf
- Saavedra, M. (2014). Trabajo en equipo y liderazgo. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/educacion/trabajo_en_equipo.pdf
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Sampieri, R, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Stiggins, R. (2012). *Classroom Assessment for Student Learning: Doing It Right - Using It Well*. Pearson.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. Monterey: The Social Psychology of Intergroup Relations.
- Tello, M. (2020). Formación en trabajo en equipo y desempeño académico en estudiantes universitarios en Perú. Perú: *Revista de Investigación en Educación Superior*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v12n3/2007-2938-ries-12-03-00067.pdf>

Vega, M. (2019). Trabajo en equipo docente y desempeño profesional: estudio en una institución educativa de Cajamarca. Perú: Revista Iberoamerica de educación.

Vroom, V. (1964). Work and Motivation. New York: Wiley.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para medir el trabajo en equipo

	Items	Nunca	Pocas	A veces	Muchas	Siempre
N°	Dimensión 1: Habilidades Comunicativas					
1	Demuestro inteligencia					
2	Pienso con rapidez					
3	Soy persuasivo, un “buen vendedor de ideas”					
4	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas					
5	Demuestro un alto nivel de competencias técnicas y profesionales					
6	Hablo de manera que los demás me escuchan					
7	Presento las ideas de manera convincente					
8	Soy capaz de atraer la atención de los demás					
9	Aporto buenas sugerencias					
10	Ofrezco soluciones eficaces a los problemas					
11	Expreso mis ideas clara y concisamente					
12	Respondo franca y abiertamente					
	Dimensión 2: Aceptación					
13	Ayudo a los demás a expresar sus ideas					
14	Ayudo a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos)					
15	Animo a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode					
16	Animo a los demás a expresar sus ideas antes de actuar					
17	Intento comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo					
18	Comprendo a los demás cuando tienen dificultades					
19	Soy tolerante y acepto los sentimientos de los demás					
20	Soy cálido y amable con los compañeros de trabajo					
21	Intento ayudar cuando los demás están molestos o enfadados					
22	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucho con empatía y comprensión					
23	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas					
24	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo					

25	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar					
	Dimensión 3: Expresión Emocional					
26	Expreso mis propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado)					
27	Cuando las cosas no salen a mi manera, me altero o me enfado					
28	Mi orgullo se siente herido cuando pienso que no he dado lo mejor de mí mismo					
29	Persigo sus ideas con agresividad					
30	Tiendo a ser emocional					
31	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.					
32	Soy competitivo. Me gusta ganar y odia perder					
33	Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema					

ANEXO 2: Ficha técnica para medir el trabajo en equipo

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el trabajo en equipo
2. **AUTORA:** SEBASTIAN FLORES, Esther Evangelina
3. **FECHA:** 08 noviembre 2022
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre el trabajo en equipo en la institución educativa virgen de Fátima.
5. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
6. **DURACIÓN:** 15 minutos
7. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
8. **N° DE ÍTEMS:** 33
9. **EVALUACIÓN:**
 - **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	3	A veces
2	Pocas	4	Muchas veces
		5	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Habilidades comunicativas		Aceptación		Expresión Emocional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Mala	12	28	13	30	8	18
Regular	29	45	31	48	19	29
Buena	46	60	49	65	30	40

- **Evaluación de variable**

Niveles	Trabajo en equipo	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Mala	33	77
Regular	78	122
Buena	123	165

Anexo 3: Cuestionario para medir el desempeño docente

N°	Items	Nunca	Pocas	A veces	Muchas	Siempre
Dimensión 1: Planificación						
1	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar					
2	Realizo una planificación escrita de mis clases					
3	En mi programación establezco los contenidos que voy a enseñar considerando los componentes o ejes temáticos de cada área.					
4	En mi programación establezco los objetivos de aprendizaje que quiero lograr en mis alumnos					
5	En mi programación establezco la forma en que voy a enseñar, estableciendo el tipo de actividades y las formas de participación de los estudiantes y la mía					
6	En mi programación establezco el orden y los momentos en los se llevarán a cabo cada una de las actividades.					
7	En mi programación establezco los recursos que voy a emplear para desarrollar las actividades de enseñanza.					
8	En mi programación establezco lo que voy a evaluar en mis estudiantes					
Dimensión 2: Uso de recursos educativos						
9	Al programar consulto el Currículo Nacional					
10	Al programar utilizo textos proporcionados por el Minedu a fin de identificar las recomendaciones didácticas para la enseñanza					
11	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos					
12	Al desarrollar mi clase utilizo los textos proporcionados por el Minedu					

13	Al desarrollar mi clase utilizo los recursos didácticos proporcionados por el Minedu					
14	Al desarrollar mi clase utilizo los espacios con que cuenta la escuela (áreas verdes, canchas, auditorios, etc.)					
15	Utilizo el tiempo en las actividades de acuerdo con lo que había estimado o planeado					
16	Al desarrollar mi clase utilizo la mayor parte del tiempo, en actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.					
	Dimensión 3: Uso de estrategias de aprendizaje					
17	Al desarrollar mi clase doy instrucciones completas para que los alumnos realicen el trabajo					
18	Al desarrollar mi clase asigno actividades para que los niños trabajen de manera independiente.					
19	Organizo a los alumnos para que hagan actividades en equipos.					
20	Promuevo el trabajo colaborativo entre mis alumnos para que interactúen y se ayuden entre sí.					
21	Apoyo individualmente a los alumnos que no pueden realizar las actividades por su cuenta.					
22	Realizo actividades con el fin de desarrollar habilidades para la investigación					
23	Promuevo actividades con el fin de que mis alumnos apliquen, analicen, sinteticen y evalúen lo aprendido					
24	Promuevo la participación de la mayoría de mis alumnos en las actividades grupales, como puestas en común, exposiciones, interrogatorios, etc.					
25	Promuevo que mis alumnos expresen sus ideas y argumenten sus respuestas					
26	Promuevo que mis alumnos expresen lo aprendido con sus propias palabras					
27	Realizo actividades variadas para tratar de atender las características y necesidades de todo mi grupo de estudiantes					

28	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.					
	Dimensión 4: Evaluación					
29	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos					
30	Realizo actividades variadas para conocer el nivel de conocimiento que tienen mis alumnos sobre cada tema					
31	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.					
32	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades					
33	Considero los resultados de pruebas orales					
34	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.					
35	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación					
36	Utilizo los resultados de la evaluación para que mis alumnos reflexionen sobre sus aprendizajes.					
37	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi programación.					
38	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi práctica docente en las estrategias de trabajo usadas.					
39	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar					
40	Utilizo los resultados de la evaluación para Informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar					
	Dimensión 5: Clima del aula					
41	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de disciplina con las aportaciones de todos					
42	En mi aula favorezco que mis estudiantes respeten y acepten la aplicación de las normas de disciplina.					

43	En mi aula favorezco que la aplicación de las normas conduzca a mantener el salón ordenado y limpio					
44	En mi aula favorezco que la aplicación de las normas conduzca a la creación de un ambiente de trabajo sano.					
45	Como profesor propicio que mis alumnos expresen libremente sus ideas y sentimientos sin temor a ser ridiculizados o sancionados					
46	Como profesor propicio estoy atento a las relaciones que se establecen entre mis estudiantes					
47	Como profesor trato a todos mis alumnos por igual, sin tener favoritismos.					
48	Manifiesto preocupación y afecto por mis alumnos a través de diversos medios o formas					
49	Promuevo que se resuelvan a tiempo las situaciones conflictivas que se presentan.					
50	Promuevo que en mi salón de clase exista un ambiente de compañerismo y camaradería entre mis alumnos					

ANEXO 4: Ficha técnica para medir el desempeño docente

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el desempeño docente
2. **AUTORA:** SEBASTIAN FLORES, Esther Evangelina
3. **FECHA:** 08 noviembre 2022
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre el trabajo en equipo en la institución educativa virgen de Fátima.
5. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
6. **DURACIÓN:** 35 minutos
7. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
8. **N° DE ÍTEMS:** 50
9. **EVALUACIÓN:**
 - **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Muchas veces
2	Pocas veces	5	Siempre
3	A veces		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Planificación		Recursos educativos		Estrategias de aprendizaje		Evaluación		Clima del aula	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	8	18	8	18	12	28	12	28	10	23
Medio	19	29	19	29	29	45	29	45	24	37
Alto	30	40	30	40	46	60	46	60	38	50

- **Evaluación de variable**

Niveles	Desempeño docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	50	115
Medio	116	181
Alto	182	250

Análisis de fiabilidad del instrumento trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	33

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,6154	,86972	13
P2	1,6154	,76795	13
P3	2,9231	1,44115	13
P4	1,9231	1,75412	13
P5	2,3846	1,50214	13
P6	2,1538	1,62512	13
P7	2,7692	1,58923	13
P8	2,2308	1,58923	13
P9	2,8462	,68874	13
P10	2,7692	,92681	13
P11	2,1538	,80064	13
P12	2,9231	,64051	13
P13	2,5385	,77625	13
P14	2,6154	1,04391	13
P15	2,6923	,75107	13
P16	3,1538	1,06819	13
P17	4,7692	,43853	13
P18	4,2308	,83205	13
P19	3,0769	1,55250	13
P20	4,5385	,66023	13
P21	3,8462	1,67562	13
P22	2,7692	1,69085	13
P23	3,6923	1,31559	13
P24	2,6923	1,31559	13
P25	4,1538	,89872	13
P26	3,2308	1,58923	13

P27	2,5385	1,50640	13
P28	4,0769	,75955	13
P29	2,4615	1,39137	13
P30	2,0769	1,49786	13
P31	4,1538	,89872	13
P32	3,2308	1,58923	13
P33	2,5385	1,50640	13

Análisis de fiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	50

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,1538	1,06819	13
P2	2,4615	1,39137	13
P3	4,3846	,96077	13
P4	3,0769	1,60528	13
P5	3,7692	,92681	13
P6	4,3077	1,10940	13
P7	4,3846	,50637	13
P8	3,0000	,91287	13
P9	2,1538	1,21423	13
P10	2,1538	1,14354	13
P11	1,9231	1,32045	13
P12	2,0769	1,32045	13
P13	2,6154	1,32530	13
P14	2,0769	1,25576	13
P15	2,5385	1,33012	13
P16	3,0000	1,47196	13
P17	1,7692	1,09193	13

P18	2,0769	1,25576	13
P19	3,0000	,70711	13
P20	2,2308	1,48064	13
P21	4,3846	,96077	13
P22	2,6923	1,31559	13
P23	2,3077	1,10940	13
P24	2,9231	,75955	13
P25	3,5385	,77625	13
P26	3,4615	,77625	13
P27	3,0000	1,35401	13
P28	3,7692	,72501	13
P29	3,9231	,75955	13
P30	3,9231	,75955	13
P31	4,3077	1,10940	13
P32	4,3846	,50637	13
P33	3,0000	,91287	13
P34	2,1538	1,21423	13
P35	2,1538	1,14354	13
P36	1,9231	1,32045	13
P37	2,0769	1,32045	13
P38	3,0000	,70711	13
P39	2,2308	1,48064	13
P40	4,3846	,96077	13
P41	2,6923	1,31559	13
P42	2,3077	1,10940	13
P43	2,9231	,75955	13
P44	3,5385	,77625	13
P45	3,4615	,77625	13
P46	3,9231	,75955	13
P47	3,9231	,75955	13
P48	4,3077	1,10940	13
P49	4,3846	,50637	13
P50	3,0000	,91287	13

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	metodología	Población y Muestra
<p>P. General ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?</p> <p>P. Específicos: • ¿De qué manera las habilidades comunicativas se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020? • ¿De qué manera la expresión emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020. Conocer la relación que existe entre la dimensión aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020. Determinar como la expresión emocional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H1: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas: H2: Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020. H3: Existe relación significativa entre la aceptación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020. H4: Existe relación significativa entre la expresión emocional con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 virgen de Fátima, San Martín de Porres - Lima 2020.</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Definición Operacional</p> <p>Variable 1: La variable trabajo en equipo estará conformada por 3 dimensiones las cuales se segmentan en habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional, con un total de 33 ítems.</p> <p>Variable 2: La variable desempeño docente cuenta con 5 ítems denominados planificación, uso de recursos educativos, uso de estrategias de aprendizaje, evaluación y clima del aula con un total de 50 ítems.</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación básica de tipo correlacional,</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, se analizarán los datos recolectados por los instrumentos de recolección de datos</p>	<p>Población: La población de estudio está representada por 13 docentes de la institución educativa Virgen de Fátima, San Martín de Porres.</p> <p>Muestra: Docentes presentes a la hora de la aplicación y que aprobaron su participación</p> <p>Muestreo: De tipo intencional.</p>

Validación de Juicio de expertos para el instrumento trabajo en equipo

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

I. Datos Generales:

1.1. Apellidos y nombres del experto: ROMERO CARHUANCHO Estelita Janett

1.2. Grado Académico: Doctora

1.3. Cargo e institución donde labora: I.E. N° 2032 Manuel Scorza Torres

1.4. Título de la investigación: Trabajo en equipo y desempeño docente en la institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020

1.5. Autor del instrumento: Sebastián Flores, Esther Evangelina

1.6. Maestría/Doctorado/Mención: Maestría Liderazgo y gestión educativa

1.7. Nombre del instrumento: Trabajo en equipo

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 5 de junio del 2019


Dra. ESTELITA JANETT ROMERO CARHUANCHO
C.M. 1020653836

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

I. Datos Generales:

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** SILVA ROJAS, Antonio Uladislao
- 1.2. **Grado Académico:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** I.E. N° 2030 Virgen del Carmen
- 1.4. **Título de la investigación:** Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Sebastián Flores, Esther Evangelina
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Maestría Liderazgo y gestión educativa
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Trabajo en equipo

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 7 de junio del 2019

ASIS
C.M. 1027046502

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

I. Datos Generales:

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** FLORES RUIZ ; Rita Ebel
- 1.2. **Grado Académico:** DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** I.E. N° 2027 José María Arguedas
- 1.4. **Título de la investigación:** Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Sebastián Flores, Esther Evangelina
- 1.6. **Maestría/Doctorado/Mención:** Maestría Liderazgo y gestión educativa
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Trabajo en equipo

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 7 de junio del 2019


 Rita Ebel
 CM 1027048256
 ANR A01671940

Validación de Juicio de expertos para el instrumento desempeño docente

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

II. Datos Generales:

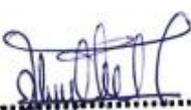
- 1.8. **Apellidos y nombres del experto:** ROMERO CARHUANCHO Estelita Janett
- 1.9. **Grado Académico:** Doctora
- 1.10. **Cargo e institución donde labora:** IE N° 2032 Manuel Scorza Torres
- 1.11. **Título de la investigación:** Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020.
- 1.12. **Autor del instrumento:** Sebastián Flores, Esther Evangelina
- 1.13. **Maestría/Doctorado/Mención:** Maestría Liderazgo y gestión educativa
- 1.14. **Nombre del instrumento:** Desempeño docente

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 5 de junio del 2019



 Dra. ESTELITA JANETT ROMERO CARHUANCHO
 C.M. 1020653836

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

II. Datos Generales:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: SILVA ROJAS, Antonio Uladislao
- 1.9. Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.10. Cargo e institución donde labora: I.E N° 2030 "Virgen del Carmen"
- 1.11. Título de la investigación: Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020.
- 1.12. Autor del instrumento: Sebastián Flores, Esther Evangelina
- 1.13. Maestría/Doctorado/Mención: Maestría Liderazgo y gestión educativa
- 1.14. Nombre del instrumento: Desempeño docente

Indicadores	Crterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	Cualitativos/Cuantitativos	0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 7 de junio del 2019


 C.M. 1027046502
 ANR-A01671940

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE

II. Datos Generales:

- 1.8. **Apellidos y nombres del experto:** FLORES RUIZ, Rita Ebel
- 1.9. **Grado Académico:** DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.10. **Cargo e institución donde labora:** I.E N° 2027 José María Arguedas
- 1.11. **Título de la investigación:** Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 2034 Virgen de Fátima, Lima 2020.
- 1.12. **Autor del instrumento:** Sebastián Flores, Esther Evangelina
- 1.13. **Maestría/Doctorado/Mención:** Maestría Liderazgo y gestión educativa
- 1.14. **Nombre del instrumento:** Desempeño docente

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0 - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de Ciencia y 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 del estudio					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico - científicos y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensión y variables					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Confiabilidad	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					X

Valoración Cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Procede a su aplicabilidad del grupo poblacional o muestral

Lugar y fecha: Lima, 7 de junio del 2019


 CM 1027048256
 ANR A 01671940

Base de datos desempeño docente

*Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 : P3 Visible: 56 de 56 variable

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00
3	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00
4	1,00	1,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
5	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
6	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00
7	2,00	2,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00
8	2,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00
9	2,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00
10	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00
11	1,00	1,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
12	2,00	2,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00
13	1,00	1,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

*Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 : P3 Visible: 56 de 56 variable

	P46	P47	P48	P49	P50	Planificacion	Recursos_educativos	Estrategias_aprendizaje	Evaluacion	Clima_aula	Desempeño_docente
1	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	34,00	26,00	48,00	46,00	43,00	197,00
2	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	16,00	13,00	33,00	32,00	32,00	126,00
3	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	38,00	39,00	35,00	51,00	39,00	202,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	20,00	8,00	28,00	30,00	29,00	115,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	22,00	12,00	26,00	29,00	31,00	120,00
6	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	33,00	22,00	36,00	43,00	39,00	173,00
7	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	29,00	18,00	27,00	36,00	33,00	143,00
8	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	30,00	22,00	38,00	40,00	37,00	167,00
9	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	30,00	22,00	37,00	37,00	35,00	161,00
10	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	37,00	25,00	37,00	47,00	39,00	185,00
11	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	20,00	8,00	28,00	30,00	29,00	115,00
12	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	29,00	18,00	27,00	36,00	33,00	143,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	20,00	8,00	28,00	30,00	29,00	115,00



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
3	P3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	P25	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	P26	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	P27	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	P28	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	P29	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	P30	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	P31	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Base de datos trabajo en equipo

*Trabajo en equipo.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3,00	1,00	4,00	5,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	5,00	3,00
2	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00	4,00
4	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00
5	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00
6	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00
7	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00
8	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	3,00
9	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
10	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00
11	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00
12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	5,00	4,00
13	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00

*Trabajo en equipo.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 43 variables

	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Habilidad Comunicativas	Aceptacion	Expresion emocional	Trabajo en equipo	Desempeño docente	
1	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	5,00	3,00	26,00	40,00	26,00	92,00	197,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	44,00	60,00	40,00	144,00	126,00
3	1,00	4,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	20,00	32,00	13,00	65,00	202,00
4	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	27,00	38,00	20,00	85,00	115,00
5	3,00	4,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	30,00	38,00	23,00	91,00	120,00
6	3,00	5,00	2,00	1,00	4,00	4,00	3,00	32,00	47,00	26,00	105,00	173,00
7	1,00	3,00	2,00	1,00	5,00	3,00	1,00	24,00	48,00	19,00	91,00	143,00
8	1,00	5,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	24,00	34,00	15,00	73,00	167,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	31,00	54,00	28,00	113,00	161,00
10	1,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	35,00	51,00	34,00	120,00	185,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	44,00	60,00	40,00	144,00	115,00
12	1,00	4,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	20,00	32,00	13,00	65,00	143,00
13	1,00	3,00	2,00	1,00	5,00	3,00	1,00	24,00	48,00	19,00	91,00	115,00

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
2	P2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
3	P3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
4	P4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
5	P5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
6	P6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
7	P7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
8	P8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
9	P9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
10	P10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
11	P11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
12	P12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
13	P13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
14	P14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
15	P15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
16	P16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
17	P17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
18	P18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
19	P19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
20	P20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
21	P21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
22	P22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
23	P23	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
24	P24	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
25	P25	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
26	P26	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
27	P27	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
28	P28	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada
29	P29	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	↳ Entrada