

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa

“María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autora:

Bach. Rosa María RAMOS GRIJALVA

Asesor:

Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA

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

“María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Honoria BASILIO RIVERA
PRESIDENTE

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO
MIEMBRO

Dra. Sanyorei PORRAS COSME
MIEMBRO



Firmado digitalmente por:
CARHUARICRA MEZA Julio
Cesar FAU 20154805046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/03/2024 20:59:56-0500



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 052-2024- 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:
Rosa María RAMOS GRIJALVA

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 "MARÍA PARADO DE BELLIDO". DISTRITO DE
YANACANCHA. PASCO"**

ASESOR (A): Dr. Julio César Carhuaricra Meza

Índice de Similitud:
14%

Calificativo
APROBADO

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

Cerro de Pasco, 11 de marzo del 2024

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
DIRECTOR

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre, Máximo Ramos Vargas.

Por haber invertido, con fe inquebrantable, en mi mayor herencia: la educación.

por confiar en mí. Su legado es el cimiento de este logro.

A mi esposo, mi roca y compañero de vida,

y a mis hijas, mi razón y motivación más profunda.

Por su amor infinito, su paciencia y su perseverancia.

Por ayudarme a canalizar cada meta, celebrando cada avance y sosteniéndome en
cada tropiezo

AGRADECIMIENTO

La culminación de este proyecto de investigación no solo representa un logro académico, sino el punto final de un camino recorrido con el invaluable apoyo de personas e instituciones. Es un honor y un deber reconocer sus contribuciones.

En primer lugar, deseo rendir un homenaje póstumo a mi padre, Máximo Ramos Vargas. Su visión y esfuerzo, al invertir en mi educación desde los primeros años, construyeron los cimientos sobre los cuales se sostiene este trabajo. Le agradezco eternamente su confianza ciega en mis capacidades, una fuerza que me ha guiado incluso en su ausencia.

A mi familia presente, mi más profundo amor y gratitud: a mi esposo, Elver CASTRO VARGAS por ser mi sostén emocional, mi confidente y mi aliado inquebrantable. Y a mis hijas, Stefany Jhuliana CASTRO RAMOS y Elizabeth Katherine CASTRO RAMOS por su paciencia, sus abrazos reconfortantes y su comprensión durante las largas horas de trabajo.

Mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. Julio CARHUARICRA MEZA, por compartir su sabiduría, por su guía paciente y crítica constructiva, y por impulsar la calidad de esta investigación. Su mentoría ha sido fundamental.

Extiendo mi gratitud a los miembros del jurado evaluador, la Dr. Honoria, BASILIO RIVERA, Dra. Sanyorei, PORRAS COSME y el Dr. Rómulo Víctor, CASTILLO ARELLANO por honrarme con su tiempo y por sus valiosos comentarios, los cuales sin duda enriquecieron este trabajo.

A la Institución Educativa Emblemática María Parado de Bellido, por proveer los recursos y el espacio académico para desarrollar esta investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de manera directa o indirecta, brindaron una palabra de aliento en el momento justo, gracias.

RESUMEN

El estado, la sociedad civil y las empresas privadas demandan el desarrollo de competencias y habilidades a los educadores. En tal sentido el estudio estableció el nivel de relación expresado en el coeficiente de contingencia de $0,575 > 0$ del trabajo en equipo y desempeño docente en el contexto de la institución educativa “María Parado de Bellido”, ubicado en el distrito de Yanacancha, región de Pasco, país Perú. Para llegar al objetivo se aplicó el método mixto cuantitativo, cuyos instrumentos fueron: Test de autoevaluación de nivel de trabajo en equipo y test de autoevaluación de desempeño docente; y, cualitativo, lista de chequeo de la carpeta didáctica. La primera apeló al análisis descriptivo, presentando sus resultados en tablas de frecuencia con su respectiva interpretación, y, la segunda, examinó contenidos de documentos, proyecto de desarrollo institucional, plan anual de trabajo, proyecto curricular y de innovaciones mediante la lista de chequeo, luego, se procedió con la triangulación para arribar a las conclusiones. Es preciso detallar que la población estaba conformada por 120 profesores y la muestra representativa por 30, todos de diversas especialidades que tenían como responsabilidad la conducción de las asignaturas tipificadas en áreas según el diseño curricular nacional que es propuesta por el Ministerio de Educación.

Palabras claves: Trabajo en equipo y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria.

ABSTRACT

The state, civil society and private companies demand the development of skills and abilities from educators. In this sense, the study established the level of relationship expressed in the contingency coefficient of $0.575 > 0$ of teamwork and teaching performance in the context of the educational institution "María Parado de Bellido", located in the district of Yanacancha, region of Pasco, country Peru. To reach the objective, the quantitative mixed method was applied, whose instruments were: Self-assessment test of level of teamwork and self-assessment test of teaching performance; and qualitative, checklist of the didactic portfolio. The first appealed to descriptive analysis, presenting its results in frequency tables with their respective interpretation, and the second, examined the contents of documents, institutional development project, annual work plan, curricular project and innovations through the checklist, then, the triangulation was proceeded to arrive at the conclusions. It is necessary to detail that the population was made up of 120 teachers and the representative sample of 30, all from various specialties who were responsible for conducting the subjects classified in areas according to the national curricular design that is proposed by the Ministry of Education.

Keywords: Teamwork and teaching performance in secondary education educational institutions.

INTRODUCCIÓN

La agenda educativa actual contempla desafíos respecto al cambio climático, el ascenso de la inteligencia artificial, un mayor número de poblaciones en la tercera edad y la diversidad de inmigrantes. Es así que, urge el fortalecimiento y práctica de habilidades transversales como son los casos de la comunicación, el pensamiento sistémico, holístico, crítico, estratégico, probabilístico, y prospectivo que ahora es propuesto, también, por la EDS “Educación para el desarrollo Sostenible” (IESALC-UNESCO), particularmente, focaliza su preocupación en la gestión del currículo de todas las organizaciones formativas. En esta línea de ideas, el tratado documenta la relación significativa entre las capacidades de trabajo en equipo y el desempeño docente, con énfasis en las perspectivas del proyecto educativo institucional (Mateo Diaz & Rhys Lim, 2022)

Siguiendo la propuesta de David Fischman (2000) para el análisis adecuado de la variable de trabajo en equipo se ha desglosado en cinco dimensiones: 1) Definición de metas claras; 2) perfil gerencial del director(a); 3) asignación de prioridades; 4) dedicación a los miembros del equipo y 5) valoración de las contribuciones. Ahora, referente al desempeño docente, se tiene, cuatro dimensiones: 1) compromiso institucional; 2) gestión administrativa, 3) gestión pedagógica y 4) gestión de las tecnologías de la información y comunicación. En total, se han desarrollado nueve indicadores y 50 ítems en correspondencia a dos medidas cuantitativas, test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo y test de autoevaluación de desempeño docente. Por otro lado, se ha complementado con la visión cualitativa, cuyo instrumento para el examen documentario fue la lista de chequeo con descriptivos configurados según la lógica de la matriz foda.

El problema que se ha estudiado fue, ¿cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”? Distrito de Yanacancha. Pasco, por ende, el objetivo busco establecer la relación de las

variables en cuestión. Obviamente, se ha planteado el supuesto hipotético, que el nivel es alto.

El informe de investigación presenta la siguiente organización: cuatro capítulos medulares: Resumen, Índice, Introducción, Primera Parte: Aspectos Teóricos: Capítulo I) Problema de Investigación; Capítulo II) Marco Teórico; Capítulo III) Metodología y Técnicas de Investigación. Segunda Parte: Trabajo de Campo; Capítulo IV) Resultados y Discusión. Conclusiones y Recomendaciones; finalmente la Referencias Bibliográficas y Anexos.

La autora

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. Internacionales:	7
2.1.2. Nacional	8
2.1.3. Regional y Local	9
2.2. Bases Teóricas - científicas	9
2.2.1. Equipo	9
2.2.2. Trabajo en equipo.....	10

2.2.3. El trabajo en equipo como competencia genérica para todo profesional...	10
2.2.4. Características según David Fischman (2000).....	11
2.2.5. Dinámica de los trabajos en equipo	12
2.2.6. Cohesión social y cohesión por tareas.....	12
2.2.7. Asignación de roles y normas	12
2.2.8. Comunicación	13
2.2.9. Definición de objetivos	13
2.2.10. Interdependencia positiva	14
2.2.11. Desempeño docente.....	14
2.3. Definición de términos básicos	14
2.4. Formulación de hipótesis	16
2.4.1. Hipótesis general.....	16
2.4.2. Hipótesis específicos	17
2.5. Identificación de variables.....	17
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	18

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo 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	21
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	22
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Tratamiento estadístico.....	25
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	25

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	27
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	28
4.3. Prueba de hipótesis	42
4.4. Discusión de resultados.....	44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	18
Tabla 2. Diseño de investigación	21
Tabla 3. Criterios de valoración de instrumentos	23
Tabla 4. Niveles de confiabilidad de los instrumentos.....	24
Tabla 5. Hipótesis General	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Definición de Metas Claras.....	28
Gráfico 2. Papel Gerencial del director.....	30
Gráfico 3. Asignación de Prioridades	31
Gráfico 4. Dedicación a los Miembros del Equipo	33
Gráfico 5. Valoración de las Contribuciones.....	35
Gráfico 6. Compromiso Institucional.....	36
Gráfico 7. Gestión Administrativa.....	37
Gráfico 8. Gestión Pedagógica	39
Gráfico 9. Gestión de las Tics- Tecnologías de la Información y Comunicación.....	41

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

En su famoso informe “La educación encierra un tesoro”, Jacques Delors estableció los siguientes pilares: “saber conocer”, “saber hacer”, “saber ser” y “saber “convivir vivir juntos” (Delors, 1994). En lo primero ha habido un gran avance, en lo segundo también, ahora, las sociedades saben mucho más que antes, ejemplos, la genética molecular, la neurociencia, la economía social de mercado, los modelos de desarrollo humano, y por supuesto, los avances emergentes de las tecnologías de la información y la comunicación. Pero hay problemas en lo que concierne al “ser” y al “convivir” juntos. Actualmente, hay guerras y conflictos interminables. En este escenario preocupante, se debe optar por la solidaridad, la colaboración entre grupos humanos y en el ámbito educativo hay un déficit de trabajo en equipo entonces se considera que esta competencia es imprescindible y son las organizaciones formadoras que deben fortalecer y desarrollar entre sus actores como directivos, docentes, padres de familia y comunidad. En la perspectiva del Proyecto Tuning (2007) está tipificado como competencia general. También se plantea en las habilidades del siglo XXI (Maggio, 2018). Eh ahí, la importancia de la variable en cuestión.

Asimismo, según el informe de la institución multinacional, los colegiales se han notado afectados en los logros de aprendizaje porque no se ha cumplido con aproximadamente 2 billones de horas de clases. Hecho que ha sido perjudicial en los estados de mediano y bajo ingreso, antes de la pandemia se superaba el 50 %, posteriormente subió a 70% todo gravitado por los cierres de aulas y la limitación de la formación en línea o educación a distancia, de suerte que no aseguraron los aprendizajes programados. Es más, no se cumplió con los objetivos de crecimiento sostenible, específicamente, referido al número cuatro que habla de calidad y equidad (Banco Mundial, 2022). Lo mencionado lleva a proponer alternativas diversas, desde la indagación educativa y alineado al caso de estudio se tiene el supuesto que pretende priorizar el trabajo en equipo como estrategia para las funciones administrativas y pedagógicas y, por ende, se busca un buen desempeño docente.

Por otra parte, es ineludible resaltar la magnitud del desempeño docente que incluso repercute en todo el sistema educativo. Como se afirma en el informe de la UNESCO, la dinámica pedagógica detalla una particular manera de relación humana, por tanto, en este escenario se requieren docentes preparados, motivados, y con probidad que identifiquen al profesional a la altura de las peticiones de la época y la sociedad en que se enmarca. La convicción señala, “el pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales de los profesores: si los educandos no se encuentran en sus clases con expertos capaces de suscitar mayores oportunidades de aprendizaje, el razonable mejoramiento no se producirá” (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe [Orealc/UNESCO], 2013, p. 11).

En materia educativa se ha crecido cuantitativamente pero no cualitativamente, la revisión histórica y retrospectiva en el Perú afirma que en la última década se ha producido un incremento de la población educada, se ha extendido el alcance de la educación y ha otorgado oportunidades que las

personas tengan mayor acceso a los servicios educacionales; aunque asimismo no ha habido cambios sustanciales para progresar en el horizonte de la calidad y luchar contra la desigualdad que se produce entre los usuarios de los servicios públicos y privados; la ciudad y campo; así como entre los habitantes de zonas urbanas y rurales. Estas desigualdades sociales “no solo limitan, sino que impiden el acceso a los recursos sociales e institucionales” (Cotler 2011:11).

Tipificando los inconvenientes a nivel de la región y la institución se puede indicar los siguientes aspectos: Hay una tradición del trabajo en equipo que viene de las ocupaciones comunales en las áreas andinas. No obstante, en lo que concierne a las relaciones interpersonales predomina el autoritarismo y la dispersión de la unidad en pequeños grupos; en la dinámica interna no se define con suma claridad las metas, cada actor social sigue trayectorias distintas, tienen sus propias expectativas, hay momentos de conflicto y polarización; respecto al papel de liderazgo de parte del director o coordinador, se produce una relación vertical y autoritaria, con poca participación en la toma de decisiones, no se prioriza las acciones en función a las necesidades de los educandos, hay limitada o casi nula valoración de las ideas y propuestas de los docentes de aula. Por otro lado, el desempeño docente se caracteriza por el poquísimo compromiso institucional, mínima contribución en la planificación, implementación, ejecución y evaluación de los proyectos educativos institucionales (P.E.I.s), los profesores enmarcan su tarea exclusivamente en la gestión pedagógica, básicamente en registrar la propuesta curricular que emana el estado y ponerlo en práctica sin contextualización alguna, por supuesto, evidencian bajos niveles de innovaciones (Ministerio de Educación, Perú, 2017).

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación esta focalizado en dos competencias y habilidades del siglo XXI, tenemos en primer lugar al trabajo en equipo y en segundo lugar al desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”,

ubicado geográficamente en el distrito de Yanacancha, Provincia y Región de Pasco, Perú. Como marco temporal se ha tomado en cuenta el año escolar 2022 en su primer semestre de marzo – julio y sistematizado para fines académicos entre octubre a diciembre. Desde la perspectiva temática se ha desarrollado los tópicos siguientes: Definición de metas, papel gerencial del director o coordinador, asignación de prioridades, dedicación a los miembros y la valoración de las pequeñas contribuciones; y, compromiso con la institución, gestión administrativa y pedagógica, innovación y tecnología.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”? Distrito de Yanacancha. Pasco.

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en lo que se refiere a la definición de metas, rol del gerente, identificación de prioridades, preocupación por los miembros y consideración por las aportaciones?
- b) ¿Cuáles son las características del desempeño docente a nivel institucional manifestados en compromiso institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica e innovación?
- c) ¿Cuáles son los niveles de relación entre definición de metas, rol del gerente, identificación de prioridades, preocupación por los miembros y consideración por los aportes pequeños de los miembros, eso por un lado y compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica e innovación por otro lado?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Distrito de Yanacancha. Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Describir las características del trabajo en equipo expuestas en “la definición de metas, papel gerencial, asignación de prioridades, dedicación a los miembros del equipo y valoración de las aportaciones” (Fischman,2000, p.153).
- b) Describir las tipificaciones del desempeño docente manifiestas en el compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica e innovación.
- c) Establecer los niveles de relación entre definición de metas, rol del gerente, identificación de prioridades, preocupación por los miembros y consideración por los aportes pequeños de los miembros, eso por un lado y compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica e innovación por otro lado.

1.5. Justificación de la investigación

El estudio responde a dos variables, trabajo en equipo y desempeño docente que son de suma importancia para entender, medir y proyectar la practica educativa hacia la calidad en la perspectiva la perspectiva de la educación para el desarrollo sostenible, para el caso, se consideró la norma internacional ISO 9001:2015. Dicho esto, se procederá a describir los indicadores, “definición de metas, papel gerencial del director/a, asignación de prioridades, dedicación a los miembros del equipo y valoración de las aportaciones” (Fischman, 2000, p.153) ; ahora, respecto a la segunda se señala el compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica, innovación y

tecnología. Todo en el ámbito de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” ubicado geográfica y políticamente en el Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Perú.

1.6. Limitaciones de la investigación

a) Limitación temporal.

No siempre las investigaciones están agendadas en las entidades educativas.

b) Limitación económica

El presupuesto tiende a crecer en función del costo de vida de la población.

c) Limitación bibliográfica

No se encuentra información que configura la trayectoria histórica de los temas a desarrollar, especialmente son escasas los datos y las informaciones en los contextos regionales y locales.

d) Limitación de extensión.

La unidad de observación por limitaciones multifactoriales solamente se reduce a los docentes y directivos de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”:

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacionales:

Sepúlveda-Alzate, John Hamilton, Fernández-Morales, María del Carmen. Modelo de estrategia pedagógica para el desempeño profesional pedagógico de docentes universitarios de lengua inglesa. En: Entramado. Enero – junio, 2017. Vol. 13, no. 1, p. 148-170<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25117>

La investigación apertura un horizonte interesante respecto a la observación del desempeño docente desde la perspectiva pedagógica. Los autores sostienen: “se utilizó una guía de observación con 30 indicadores (...), es decir, 5 indicadores por subdimensión, y dos dimensiones. Cada variable independiente o indicador se analizó mediante categorías de más de dos subclases incluyentes en una escala de tipo ordinal” (Sepúlveda-Alzate & Fernández-Morales, 2017, pág. 153).

2.1.2. Nacional

Sánchez Paredes, R. G., & Ñañez Silva, M. V. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>

Propuesta que presenta percepciones del trabajo en equipo que tienen los universitarios. Los autores aplicaron un diseño que establece la relación de variables en estudio y explicando sus resultados sentenciaron, “existe una correlación directa y significativa entre la percepción del trabajo en equipo y la percepción de las habilidades sociales (Rho de Spearman = ,678), como estrategia de enseñanza-aprendizaje se relacionó con el desarrollo y práctica de capacidades sociales” (Sánchez Paredes & Ñañez Silva, 2022, p. 1). Así podemos apreciar la investigación que corresponde al correlacional, hecho que igualmente se ha tomado en cuenta en la indagación que se está desarrollando.

Monago Malpartida, J., Ortega Mallqui, A., Tarazona Bardales, J., Pozo Ortega, F., Javier Quijano, R., & Fernandez Santa Cruz, T. F. (2018). Dirección institucional y desempeño docente en las instituciones educativas. *Investigación Valdizana*, 11(1), 46–49.

Se ha seleccionado como antecedente dicho estudio por su metodología de relación causal. En términos de los autores dice: “La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva, correlacional-causal. Los resultados evidencian que el valor calculado con Chi Cuadrada calculada 14.944 es mayor significativamente respecto a la Chi Cuadrada crítica 9.49” (Monago Malpartida, y otros, 2018, p. 46) Otro, punto temático muy significativo es el recuento que se presenta en el apartado de discusión de resultados y menciona los procesos históricos y autores que se han dedicado a estudiar el tema en cuestión.

2.1.3. Regional y Local

Robles Heredia, L. (2020). Relación entre trabajo en equipo y calidad de servicio en las Instituciones Educativas del Distrito de Tarma en el año 2014. Pasco, Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

El estudio demuestra la relación significativa entre las variables en cuestión en los siguientes términos, “Según los resultados obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman se halló el coeficiente de correlación ,702** que significa que existe una correlación positiva (...) El equipo y su efectividad se relaciona con la calidad de servicio en las instituciones educativas” (Robles Heredia, 2020, p. III). La experiencia tuvo como ámbito de trabajo la Ciudad de Tarma en el año escolar de 2014. En el aspecto metodológico se ha considerado el tipo de investigación básica con diseño correlacional y con una muestra representativa de 54 docentes de distintas entidades dedicadas a la educación básica regular.

Carhuaricra Meza, J. (2019). Trabajo en equipo y desarrollo del pensamiento crítico en la formación docente en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú. Revista ECI PERÚ., 98-103.

Muestra el tratado una metodología experimental, precisando, “cuasi experimental-causal” y el responsable sostiene, se aplicó “el diseño cuasi experimental con dos grupos, y tratamientos múltiples con pre test y post test. Ello nos ayudó a determinar la relación de influencia de la primera variable, trabajo en equipo, sobre la segunda variable, desarrollo del pensamiento crítico” (Carhuaricra Meza, 2019, p. 99).

2.2. Bases Teóricas - científicas

2.2.1. Equipo

Stoner (1996) se entiende por equipo al conjunto de personas que tienen una meta en común como lo propone Koontz & Weihrich (1998). Ahora cada integrante posee un perfil de conocimientos, habilidades y destrezas que se

complementan con las de los otros y juegan roles diferentes. Todos unidos por objetivos, metas, prioridades y métodos en la perspectiva de la solidaridad.

Otra explicación de equipo invariablemente lo presenta como un conjunto reducido de habitantes que muestran convivencia con otras, que se comunican de forma abierta, con alto nivel de dirección, elasticidad que les permite esforzarse de manera coordinada, con categorías establecidas, armonizado en su dinámica, un equipo es un conjunto de empleados organizados, que trabajan de manera articulada para alcanzar una meta (Reza, 2013).

2.2.2. Trabajo en equipo

Es una manera estructurada de trabajo basado en la motivación, la contribución, la comunicación y el liderazgo implementados para el interés y los objetivos. Las condiciones óptimas para el trabajo en equipo son necesarias: la libertad, normas claras respecto a los roles y funciones, capacidad para comunicarse, de observación de situaciones peligrosas, la motivación que le permita enfrentar los avatares y desafíos para la empresa u otras entidades (Macedo de Marchetti, Litvak de Cohen & Forté, 2002).

2.2.3. El trabajo en equipo como competencia genérica para todo profesional

El trabajo en equipo considerado como una competencia genérica en el Proyecto Tuning y tomado en cuenta como decisivo para la formación de todos profesionales de diversos campos científicos, tecnológicos y de las artes. Incluso es estimado como ventaja competitiva por los estudiosos como (Badger, Sadler-smith et Michie, 1997; Rousseau, Aubé, et Savoie, 2006; Tjosvold, 1991). El desarrollo y fortalecimiento de la mencionada competencia es significativo para encarar los desafíos actuales de la educación en la perspectiva del desarrollo sostenible. Así mismo, esta atribución participativa permite crecer en la productividad, innovación y satisfacción (Torrelles, y otros, 2011)

Igualmente, “la eficacia y eficiencia del equipo, liderazgo, decisión de compromisos, las destrezas de comunicación, la toma de resoluciones, alternativa de reparos y el liderazgo participativo” (Fischman, 2000, p.152) son algunas de las competencias solicitadas por las instituciones, al mismo periodo, hay que identificar los requisitos imprescindibles de los nuevos actores del espacio laboral. Estas pericias son atributos personales, percibidas por directores, gestores, ejecutivos y empleadores como enormemente importantes, en aquellos que solicitan empleo, así como en los nuevos empleados (Robles, 2012). Se consideran pericias para la empleabilidad y valiosas en los futuros graduados. (Ilias et al. 2012). Son experiencias que se deben desempeñar en mayor intensidad en el siglo XXI de tal manera que las personas se conviertan en habitantes y trabajadores competitivos y competentes (Lozano et al., 2018).

2.2.4. Características según David Fischman (2000)

- Se da procesos de convergencia armónica de un grupo de personas.
- La práctica tiene que estar en correspondencia con las responsabilidades de sus integrantes.
- Se da en un contexto de trabajo coordinado con metas claras.
- Es imprescindible que los integrantes participen de tres procesos esenciales, planificación, ejecución y evaluación.
- Es necesario conocer y practicar una óptima gestión del tiempo.
- Son necesarios las visiones de futuros posibles y por supuesto, también de las misiones actuales.
- Hay que darle suma importancia a la comunicación entre distintos niveles y promover la toma de decisiones basados en evidencias.
- Basado en la persuasión hay que optimizar los procesos y los productos, Para caso educativos de los servicios basado en la mejora continua.

2.2.5. Dinámica de los trabajos en equipo

Cinco aspectos muy significativos hay que considerar en las dinámicas del trabajo en equipo al momento de iniciar una o varias tareas. Ellas son: Cohesión, asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos e interdependencia. La especialista Susan Ledlow considera imprescindible hacer la diferencia entre grupo y equipo. Señala que un conjunto es “un conjunto de personas que se unen porque comparten algo en común”. Lo que comparten puede ser tan insignificante como el deseo de escalar y subir a un ómnibus. En cambio, un equipo es “un grupo de personas que comparten un renombre, un cometido, una historia, un conjunto de finalidades u objetivos y de perspectivas en común”. Para que un grupo se transforme en un equipo es requerido mejorar un juicio en el cual se exploren y elaboren elementos.

2.2.6. Cohesión social y cohesión por tareas

Cohesión social, siendo ésta los lazos de relaciones de convergencia interpersonal que ligan a los integrantes de un clan o sociedad, a través del esbozo de un distintivo, insignia, un color, logotipo, bandera o cualquier tipo de identidad, o también ciertos principios y valores, todas, permitan discernir las características que tienen en común los miembros; En cambio la cohesión por tareas relaciona a sus participantes por los desafíos prácticos donde deben demostrar conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño óptimo a través de la realización de diligencias que permitan aprovechar las potencialidades de los componentes siempre valorando las fortalezas y minimizando las debilidades (Gomez Mujica & Acosta Rodriguez, 2003)

2.2.7. Asignación de roles y normas

Con el curso del tiempo, las organizaciones asignan roles a sus componentes y establecen normas, no obstante, esto no se discute abiertamente. Las prescripciones normativas son las reglas que gobiernan el proceder de los miembros del equipo. Atenerse a concretar los deberes

asignados explícitamente permite al conjunto realizar las ocupaciones eficientemente. Cuando se trabaja en clase con grupos, en muchas circunstancias las pautas que rigen su funcionamiento son impuestas por el docente. Sin embargo, puede resultar positivo dialogar y discutir para llegar a acuerdos y definir los decálogos de la sociedad para salvaguardar su apropiación por parte de todos. En este sentido, profusos docentes proponen a los asociados que elaboren sus propios reglamentos o establezcan un “estatuto de cooperación”. Respecto de las responsabilidades, algunos sugieren que los discentes identifiquen cuáles son los papeles que deben cumplir en forma precisa para orientar las acciones y se encarguen de distribuirlos entre los participantes (Quintero, Africano, & Faria, 2008)

2.2.8. Comunicación

Una buena comunicación interpersonal es vital para el progreso de cualquier tipo de tarea. Los miembros deben mantener sus estilos de trabajo y funcionamiento que faciliten o que obstaculicen las intercomunicaciones. Además, es viable efectuar actividades para analizar los diversos perfiles comunicativos. Algunos especialistas sugieren realizar entrenamientos donde los participantes deban oír a los demás y propinar y recibir información de esa manera proceder a una adecuada toma de decisiones (Rivera, Rojas, Ramirez, & Alvarez de Fernandez, 2005).

2.2.9. Definición de objetivos

Es bastante fundamental que los integrantes del equipo tengan objetivos en común y que cada uno pueda revelar claramente cuáles son sus metas unipersonales. Para ello se sugiere atribuir a los grupos recién formados la tarea a realizar, su misión y sus expectativas de logro, teniendo en cuenta que los intereses compartidos son una de las propiedades definitorias del conocimiento de los miembros de la sociedad (Perez Villar & Azollini, 2013)

2.2.10. Interdependencia positiva

El trabajo colaborativo se caracteriza por interdependencias positivas entre los participantes del equipo que son responsables de su auténtico aprendizaje y de todo el elenco. Sus miembros se necesitan unos a otros, y cada componente aprende de los demás acompañantes con los que interactúa a diario. Para ayudar al resto a comprender y experimentar la magnitud de la interdependencia, algunos estudiosos recomiendan desempeñar un ejercicio de “supervivencia en la isla”, en el que se les pide a los integrantes que imaginen qué productos necesarios para sobrevivir hay que llevar, a posteriori de un naufragio. Luego se tenía que proceder a un análisis minucioso con todos. En general, las percepciones a nivel grupal tienden a ser más precisas que la totalidad de las observaciones individuales (Cadoche & Galvan, 2006)

2.2.11. Desempeño docente

Referente al concepto de desempeño docente existe una gama de proposiciones, empero para el caso específico del estudio se asume la subsiguiente, se comprende, a la operatividad para ejecutar, de modo competente, las jerarquías y acciones inherentes al quehacer educativo y de manera más detallada se refiere a los procesos curriculares por los cuales transita la función del profesor/a y son la planificación, implementación, ejecución y evaluación de actividades de enseñanza – aprendizaje, las mismas que se complementan con el compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica, de innovación y uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación. Así mismo, con una convicción integrada y renovada, puede alinearse con el desarrollo personal, familiar, organizacional y social (Galvez Suarez, 2015).

2.3. Definición de términos básicos

Alineación organizacional. – “Esto significa que la institución se convierte en un componente fundamental de la sociedad, que toma información

de ella para responder de manera efectiva, en términos de ofertas y proyectos que tengan pertinencia social” (Rubino, 2007, p. 161)

Asignación de prioridades. – “Grado en el que se está al tanto de lo que realmente es esencial para el buen funcionamiento y la cohesión de los equipos. Medida en que la promoción del trabajo en equipo es parte de sus responsabilidades personales” (Fischman, 2000, p. 153)

Creencias pedagógicas. – “Son construcciones mentales a las cuales se les asigna suficiente validez, verdad o credibilidad como para guiar el pensamiento y la conducta. (...) juegan un rol adaptativo, al facilitar a las personas su definición de sí mismo y del mundo” (Tapia Ccallo & Tipula Mamani, 2017, p. 72)

Competencia profesional. – “Es el conjunto de cualidades internas que le permiten sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genera procesos de aprendizaje permanente en sentido personal y grupal” (Tapia Ccallo & Tipula Mamani, 2017, p. 74)

Compromiso institucional. – es el nivel en que un docente se identifica con una organización en particular, con su visión, misión, valores y las metas planteadas (Barraza Macías & Acosta Chavez, 2008).

Definición de metas claras. – “Fiabilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, mensurables y apropiadamente retadoras” (Fischman, 2000, p. 152)

Dedicación a los miembros del equipo. – “Medida en la que dedica tiempo a servir a las personas que trabajan en equipo con usted: Supervisar su desarrollo, y conocer y promover su potencial como personas” (Fischman, 2000, p. 153)

Gestión administrativa de una institución educativa. – “Es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente

dentro del sistema educativo, para cumplir con los mandatos sociales” (IIPE, 2000:16). Citado en (Farfan Cabrera & Reyes Adan, 2017, p. 55)

Gestión pedagógica. – “es un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes” (Farfán Cabrera & Reyes Adán, 2017, p. 57)

Liderazgo. – “Es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.” (Daft, 2006.) citado por (Cuellar Ruiz, 2013, p. 32)

Papel gerencial del director o coordinador. – “Habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser intrusivos, así como para promover estructuras horizontales, dar el ejemplo y eliminar barreras en la organización. Conocer cuándo aplicar un estilo directivo y cuando uno participativo” (Fischman, 2000, p. 152)

Trabajo en equipo. – “Es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. (...), el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y la solución conjunta de problemas” (Fischman, 2000, p. 89)

Valoración de las contribuciones. – “Grado en que somos conscientes del aporte de las personas en familia y la empresa y nos preocupamos de retribuirlo mediante reconocimiento, agradecimientos públicos e incentivos adecuados” (Fischman, 2000, p. 153)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.

2.4.2. Hipótesis específicos

- a) Las características del trabajo en equipo identificadas se dan en las dimensiones siguientes definición de metas, papel gerencial, asignación de prioridades, dedicación a los miembros del equipo y valoración de las aportaciones.
- b) Las características del desempeño docente a nivel institucional se expresan en el compromiso institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica e innovación.
- c) Hay alto nivel de relación entre la definición de metas claras y el compromiso institucional; papel gerencial del director o coordinador y la gestión administrativa; y, la asignación de prioridades e innovación.

2.5. Identificación de variables

Trabajo en equipo. – Se comprende por trabajo en equipo a un conjunto de procesos estratégicos, cuyos procedimientos y métodos, técnicas, instrumentos y herramientas que responden a las expectativas e intereses de una sociedad de hombres y mujeres que tienen metas comunes (Ver 3.5.1 Cuadro de operacionalización de variables).

Desempeño docente. – Se refiere a la vocación de los profesionales de la educación hacia la práctica de la enseñanza – aprendizaje, es decir, tiene que sostener habilidades de planificación, ejecución y valoración de los procesos curriculares, todos en dependencia de las necesidades de los discentes en los distintos contextos formativos. Además, tiene que sostener disposición de servicio y elaboración académica, conocimiento, capacidades y habilidades actualizados y adscritos a las habilidades del siglo XXI (Ver 3.5.1 Cuadro de operacionalización de variables).

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES		Dimensiones	Indicadores	Items.	Escala de Valoración
Definición Conceptual	Definición operacional				
Trabajo en equipo Se comprende por trabajo en equipo a un conjunto de procesos estratégicos, cuyos procedimientos y métodos, técnicas e instrumentos responden a las expectativas e intereses de una sociedad de hombres y mujeres que tienen metas comunes.	Trabajo en equipo Se comprende por trabajo en equipo a un conjunto de procesos estratégicos, cuyos procedimientos y métodos, técnicas e instrumentos responden a las expectativas e intereses de una sociedad de hombres y mujeres que tienen metas comunes. Para el caso de estudio se consideran: definición de metas, papel director, prioridades, dedicación a los miembros y valoración de los aportes.	Definición de metas	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de las reuniones. Misión y visión del equipo. Evaluación de logros Valoración de los servicios Metas anuales 	1 a 5	1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5 =Totalmente de acuerdo.
		Papel gerencial del director o coordinador	<ul style="list-style-type: none"> Planificación estratégica Gestión del tiempo Visión prospectiva Dirección Planes de contingencia 	6 a 10	
		Asignación de prioridades	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica del equipo Roles de los miembros Perfiles de los miembros Confianza entre los miembros Cumplimiento de actividades 	11 a 15	
		Dedicación a los miembros del equipo	<ul style="list-style-type: none"> Consensos Identificación con el equipo Potencial de los miembros Significancia de las actividades Tolerancia entre los miembros. 	16 a 20	
		Valoración de las contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> Expresión de felicitaciones Valoración de las ideas Reconocimiento público Valoración de pequeños aportes Motivación económica 	21 a 25	
Desempeño Docente. Se refiere a la vocación de los profesionales de la educación hacia la práctica de la enseñanza – aprendizaje, es decir, tiene que sostener habilidades de	Desempeño docente Se refiere a la vocación de los profesionales de la educación hacia la práctica de la enseñanza – aprendizaje, es decir, tiene que sostener habilidades de planificación, ejecución y valoración de los	Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Visión Misión Valores 	1 a 3	2 = Si 1 = No
		Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Planificación estratégica P.E.I. Construcción participativa del P.E.I. Normas y políticas Liderazgo Participación Gestión de las emociones 	4 a 10	

planificación, ejecución y valoración de los procesos curriculares, todos en dependencia de las necesidades de los discentes en los distintos contextos formativos. Además, tiene que sostener disposición de servicio y elaboración académica, conocimiento, capacidades y habilidades actualizados y adscritos a las habilidades del siglo XXI.	procesos curriculares, todos en dependencia de las necesidades de los discentes en los distintos contextos formativos. Además, tiene que sostener disposición de servicio y elaboración académica, conocimiento, capacidades y habilidades actualizados y adscritos a las habilidades del siglo XXI. Para fines del estudio se entiende por desempeño docente a la convergencia de las dimensiones: Gestión administrativa, pedagógica, Innovación en las Tics.		• Gestión del tiempo		
		Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos del currículo • Perfiles de ingreso y egreso de los estudiantes • Competencias generales y específicas • Fundamentos epistemológicos de las asignaturas. • Estrategias didácticas • Recursos didácticos • Técnicas e instrumentos de evaluación • Niveles de logros de aprendizajes • Planes de mejora de logros aprendizajes • Proyectos de innovación 	11 a 20	
		Innovación, gestión de las Tics	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma virtual • Acompañamiento pedagógico para entornos virtuales • Gestión del aprendizaje en entornos virtuales • Gestión de la información y el conocimiento • Herramientas tecnológicas. 	21 a 25	

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El estudio en su primera parte se someterá a los principios lógicos de la estadística, por ende, será cuantitativo, de tipo descriptivo, *expost facto* y transversal, porque pretende explicar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente en el ámbito de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Distrito de Yanacancha. Pasco. En la segunda parte será cualitativo porque se procederá a la interpretación de los contenidos de documentos y otras evidencias escritas y gráficos.

3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

3.3. Métodos de investigación

El método a utilizare será el hipotético – deductivo y complementado con el inductivo, operativamente hablando se aplicará instrumentos con enfoque paramétricos y luego se aplicará la triangulación sucesiva para interpretación de contenidos expuestos en los documentos y gráficos de la institución educativa en cuestión.

3.4. Diseño de investigación

Tabla 2. *Diseño de investigación*

Diseño: Descriptivo – Explicativo , No experimental, Ex post facto y transversal		
V ¹	V ²	V ¹ _____ V ²
O ₁	O ₂	

Unidades de observación social = 30 Docentes del total de 120.

Unidades de observaciones documentales = Carpeta v Didáctica del Docente.

V₁ = Variable / Trabajo en equipo.

V₂ = Variable / Desempeño docente.

O₁ y O₂, = Observaciones.

3.5. Población y muestra

La población del estudio lo constituyen todos los docentes (120) de la Institución Educativa María Parado de Bellido, establecido en el distrito de Yanacancha, Provincia y Región de Pasco, Perú. La técnica para la selección de la muestra representativa fue la No probabilista con población finita por intención.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica de la encuesta, instrumentos: Autoevaluación del nivel de trabajo en equipo y autoevaluación del desempeño docente con enfoque

institucional. Para el trabajo con documentos se aplicará la lista de chequeo para el análisis de contenidos de los documentos como planes e informes.

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

Los instrumentos serán validados por prueba piloto y juicio de expertos, hecho que se corrobora con la validación de los instrumentos utilizando el paquete estadístico SPSS 25.

Selección y validación de instrumentos

Los instrumentos serán validados por prueba piloto y juicio de expertos, hecho que se corrobora con la validación de los instrumentos:

Los instrumentos fueron validados por prueba piloto y juicio de expertos, hecho que dio como consecuencia la validación del test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo y test de autoevaluación de desempeño docente. Ambos se aplicaron para la realización del análisis cuantitativo y la lista de chequeo para el análisis cualitativo de los contenidos de la carpeta didáctica del docente. (Ver CUADRO B).

Tabla 3. Criterios de valoración de instrumentos

Indicadores	Expertos			Escala de Valoración
	1	2	3	
1. Claridad	9	9	9	Muy Adecuado
2. Objetividad	9	9	9	Muy Adecuado
3. Actualidad	9	9	9	Muy Adecuado
4. Organización	9	9	9	Muy Adecuado
5. Suficiencia	9	8	9	Muy Adecuado
6. Tamaño	9	8	9	Muy Adecuado
7. Intencionalidad	9	9	9	Muy Adecuado
8. Consistencia	9	8	9	Muy Adecuado
9. Coherencia	9	8	9	Muy Adecuado
10. Metodología	9	8	9	Muy Adecuado
Sumatoria	90	85	90	Muy Adecuado
Promedio Total	88 %			Muy Adecuado
Expertos	= Dra. Liz FAUSTINO BERNAL = 90 %			
	= Dra. Sanyorei PORRAS COSME = 85 %			
	= Mg. Isabel Alejandrina DELZO CALDERÓN = 90 %			

Además, la confiabilidad de los instrumentos se ha analizado estadísticamente con coeficiente de alfa de Cronbach, cuyos resultados son los siguientes.

Tabla 4. Niveles de confiabilidad de los instrumentos

No confiable	-1 a 0	
Baja confiabilidad	0,0001 a 0,490	
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75	
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89	0,813
Alta confiabilidad	0,9 a 1	

Formula usada:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Respuesta: $\alpha = 0,813$

Podemos aseverar en base a los resultados obtenidos que los instrumentos aplicados en la investigación de ***moderada confiabilidad***.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Análisis cuantitativo: Análisis estadístico descriptivo y explicativo.

Análisis cualitativo: Se analizarán los contenidos de los documentos: planes e informes de los docentes.

Análisis complementario: Triangulación sucesiva.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el análisis de los datos cuantitativos recopilados mediante los instrumentos de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo y desempeño docente, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales mediante el programa **SPSS versión 25**.

En primer lugar, se realizó un **análisis descriptivo** de las respuestas, calculando frecuencias y porcentajes para cada uno de los ítems y dimensiones de ambas variables. Estos resultados fueron presentados en tablas y gráficos que permitieron caracterizar el nivel de trabajo en equipo y el desempeño docente en la institución educativa.

Posteriormente, para determinar la relación entre las variables, se aplicó el **coeficiente de contingencia (C)**, estadístico apropiado para variables nominales medidas con escala Likert, como es el caso de los instrumentos utilizados. Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, donde valores cercanos a 0 indican una asociación baja o nula, y valores cercanos a 1 señalan una asociación alta o significativa.

La fórmula utilizada para el cálculo del coeficiente de contingencia fue:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

Donde:

- χ^2 = valor de chi-cuadrado obtenido de la tabla de contingencia
- n = tamaño de la muestra

Además, se realizó una **validación de los instrumentos** mediante el **juicio de expertos**, cuyos resultados se presentaron en una tabla de valoración con indicadores de claridad, objetividad, actualidad, organización,

suficiencia, tamaño, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología. Asimismo, se calculó el **coeficiente Alfa de Cronbach** para evaluar la confiabilidad interna de los instrumentos, obteniéndose un valor de **0,813**, lo que indica una confiabilidad fuerte según los criterios establecidos.

Finalmente, se procedió a la **prueba de hipótesis** contrastando la hipótesis alterna (H_1) frente a la hipótesis nula (H_0) mediante el coeficiente de contingencia, cuyos resultados permitieron aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en función de la significancia estadística obtenida.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Se ha procedido a solicitar el permiso de aceptación de los docentes de la Institución Educativa “María parado de bello” del distrito de Yanacancha. Provincia de Pasco, Perú.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

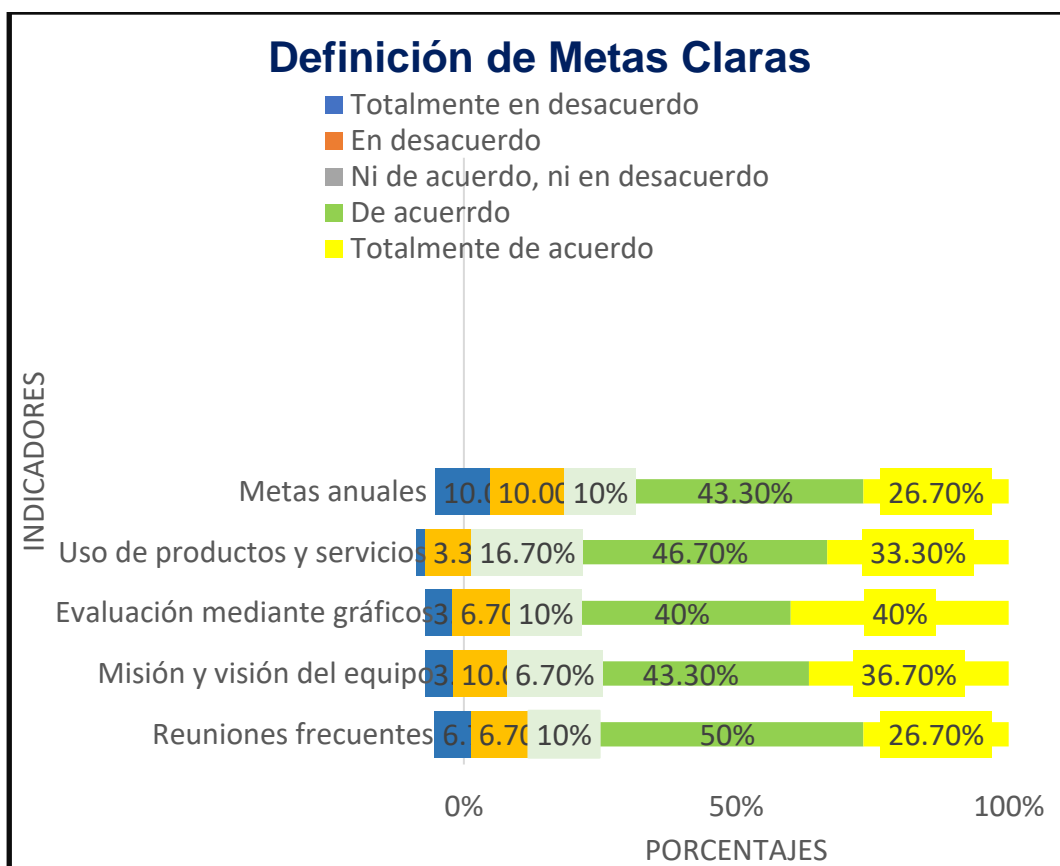
Alineado con los objetivos de investigación referido a la recolección, procesamiento e interpretación de datos e informaciones de campo, se han construido tres instrumentos, dos para el análisis cuantitativo y uno para el cualitativo: la primera, el test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo, en el ella se presentaron 25 reactivos divididos en cinco dimensiones que tuvieron en cuenta, la definición clara de la metas claras; papel gerencial del director; asignación de prioridades; dedicación a los miembros del equipo; y, valoración de las contribuciones. Luego se clasificaron las respuestas tomando en cuenta una escala de Likert con cinco posibilidades que oscilaba de totalmente en desacuerdo hasta el otro extremo, totalmente de acuerdo. Del mismo modo, el segundo, test de autoevaluación del desempeño docente con énfasis en el cumplimiento del proyecto educativo que evidenció 25 ítems organizados en cuatro segmentos, compromiso institucional, gestión administrativa, pedagógica y de las tecnologías de la información y comunicación, con dos opciones para la respuesta Si o No. Ahora bien, para desarrollar el examen cualitativo se ha elaborado el tercero de los instrumentos, lista de chequeo considerando todos los indicadores mencionados.

La aplicación de los test de autoevaluación del trabajo en equipo y desempeño docente se realizaron vía correo electrónico a los docentes seleccionados para ser llenados en sus respectivos domicilios y reenviados a posterior a los cinco días de recibido (De 09 al 13 de enero del año 2023), como plan de contingencia, también se utilizaron los WhatsApp. Referente a la lista de chequeo se aplicó a las carpetas didáctica, especialmente, al proyecto educativo institucional, programas curriculares anuales, bimestrales y planes de clase e informes de laboratorio.

En tal sentido, para el procesamiento se ha ordenado siguiendo la línea de reflexión lógica. Primer párrafo, refleja la premisa cualitativa o de base estadística, más segundo, premisa cualitativa o de análisis de contenidos, posteriormente se hace la triangulación para llegar a las conclusiones.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Gráfico 1. Definición de Metas Claras.



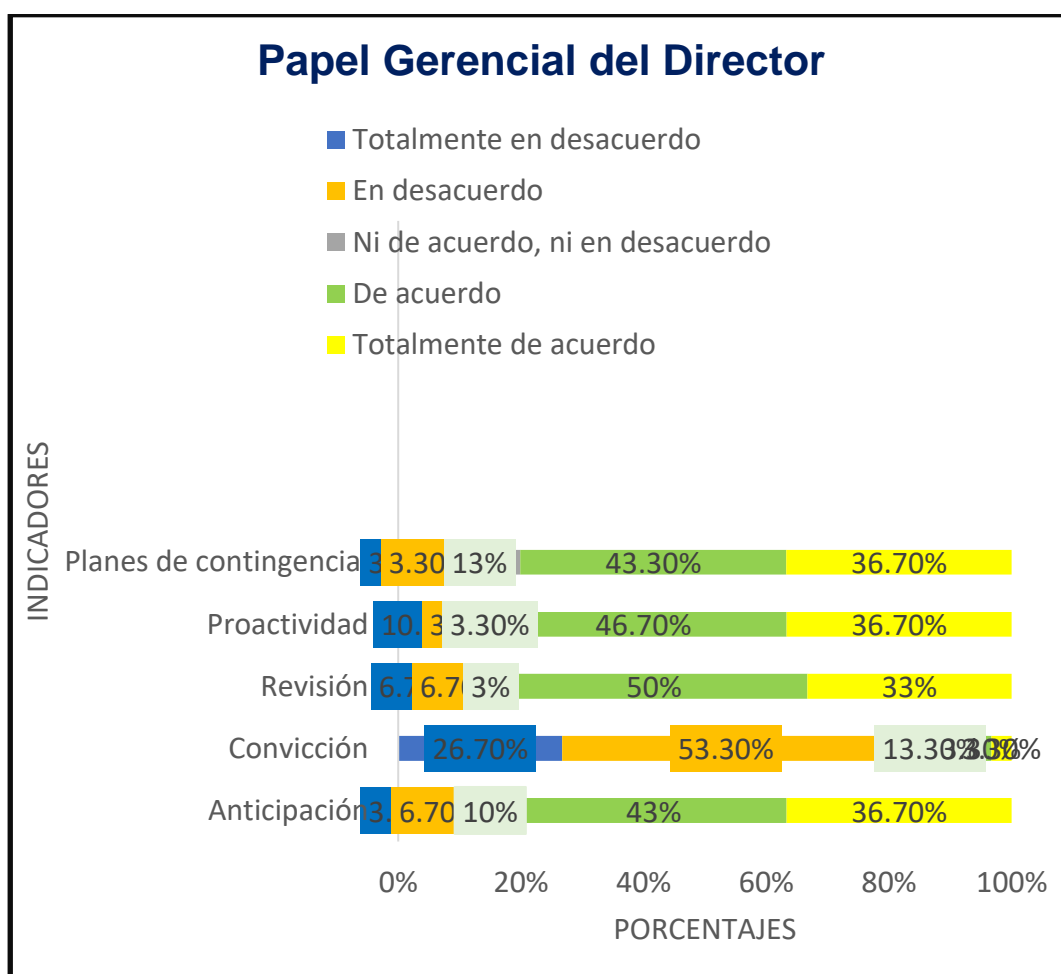
Definición de metas claras del equipo docente

En el trabajo en equipo es muy importante la definición de metas claras, en el ámbito de la pesquisa los docentes consulados señalaron que están de acuerdo con los siguientes indicadores, las reuniones frecuentes (50%); el conocimiento y práctica de la misión y visión institucional (43.30%); evaluación mediante gráficos adecuados (40%); uso de los productos y servicios de la organización (46.70%) y la consideración de metas anuales (43.3%).

Del mismo modo, los resultados de los análisis mediante la lista de chequeo, reafirman las convicciones y supuestos que orientan la práctica del equipo, todo, apuntando a las definiciones de metas claras. Son relevantes las reuniones frecuentes presenciales y virtuales de directivos, docentes y estudiantes. Además, hay evidencia significativa respecto al uso de productos y servicios de la institución (materiales didácticos, programas de nivelación y promoción de la cultura pasqueña, entre otros), también, resalta los conocimientos y compromisos con la misión y visión, seguido de evaluaciones de expectativas alcanzados y esperados.

Por lo tanto, las definiciones de metas claras practicadas por los docentes son óptimas y ayudan a orientar los planes, implementaciones, acciones, las evaluaciones y retroalimentaciones del equipo.

Gráfico 2. Papel Gerencial del director.



Papel gerencial del director del equipo docente

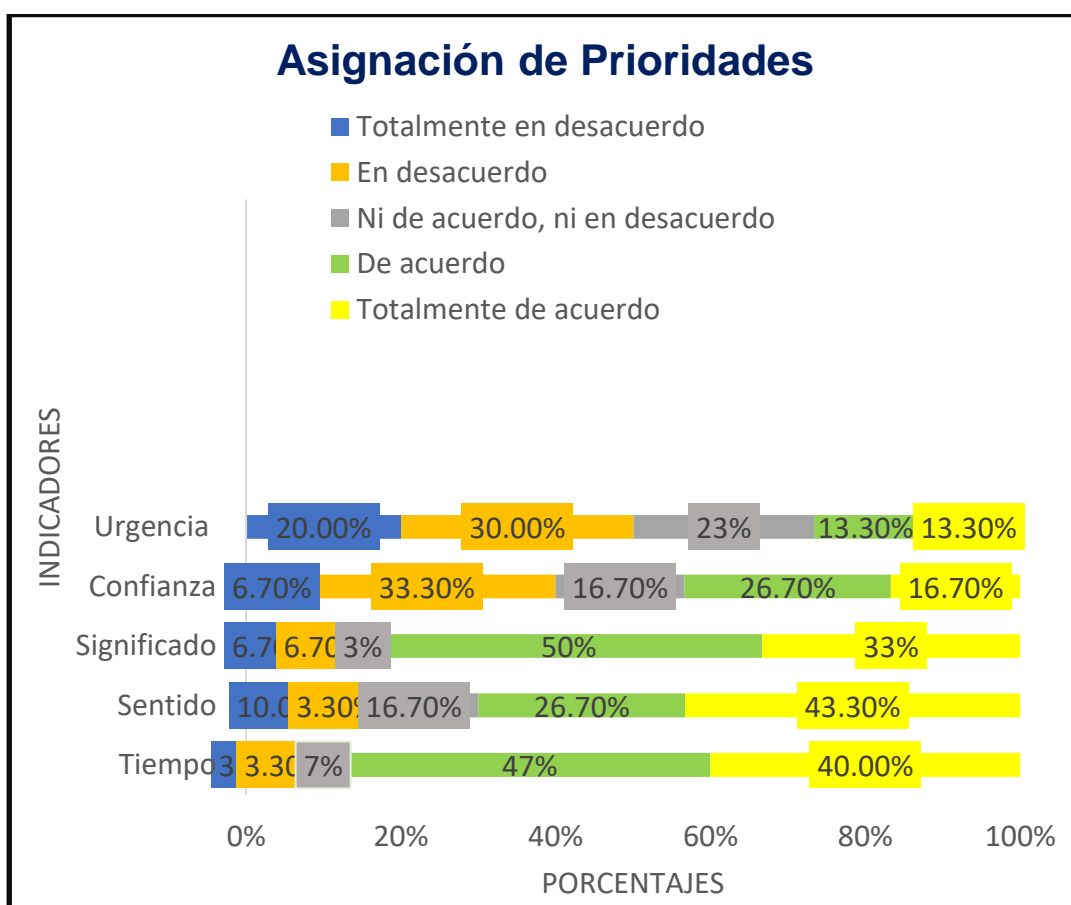
El papel gerencial del director define la política de la institución, motivo por el cual se describe con bastante detenimiento los rasgos del perfil y son, primero, la capacidad de anticipación ante los posibles problemas (43% de acuerdo); segundo, bajo niveles de convicción y confianza hacía todos los miembros del equipo, ésta característica presenta diferencia significativa con relación a la anterior (53.3% de desacuerdo y solamente 3.3% de acuerdo); tercero, revisión participativo de los procedimientos (43,3% de acuerdo); cuarto, proactividad, manifestado en los siguientes términos, “Soy explícito con el equipo” (46.7% de acuerdo); y, quinto, (43.3% de acuerdo).

La revisión correspondiente de los contenidos del plan anual de trabajo y otros documentos administrativos demostraron habilidades gerenciales de

parte del director como el pensamiento de anticipación o prospección, convicciones, proactividad, revisión periódica del cumplimiento de las actividades, y, por supuesto, planteamiento de contingencias en la perspectiva de gestión de riesgos.

Por consiguiente, salvo los bajos niveles de convicción y confianza del director hacia los demás miembros del equipo los otros indicadores evidencian reflexiones y prácticas en ascendencia como son los casos del pensamiento de anticipación, revisión, proactividad y planes de contingencia.

Gráfico 3. Asignación de Prioridades



Asignación de prioridades del equipo docente

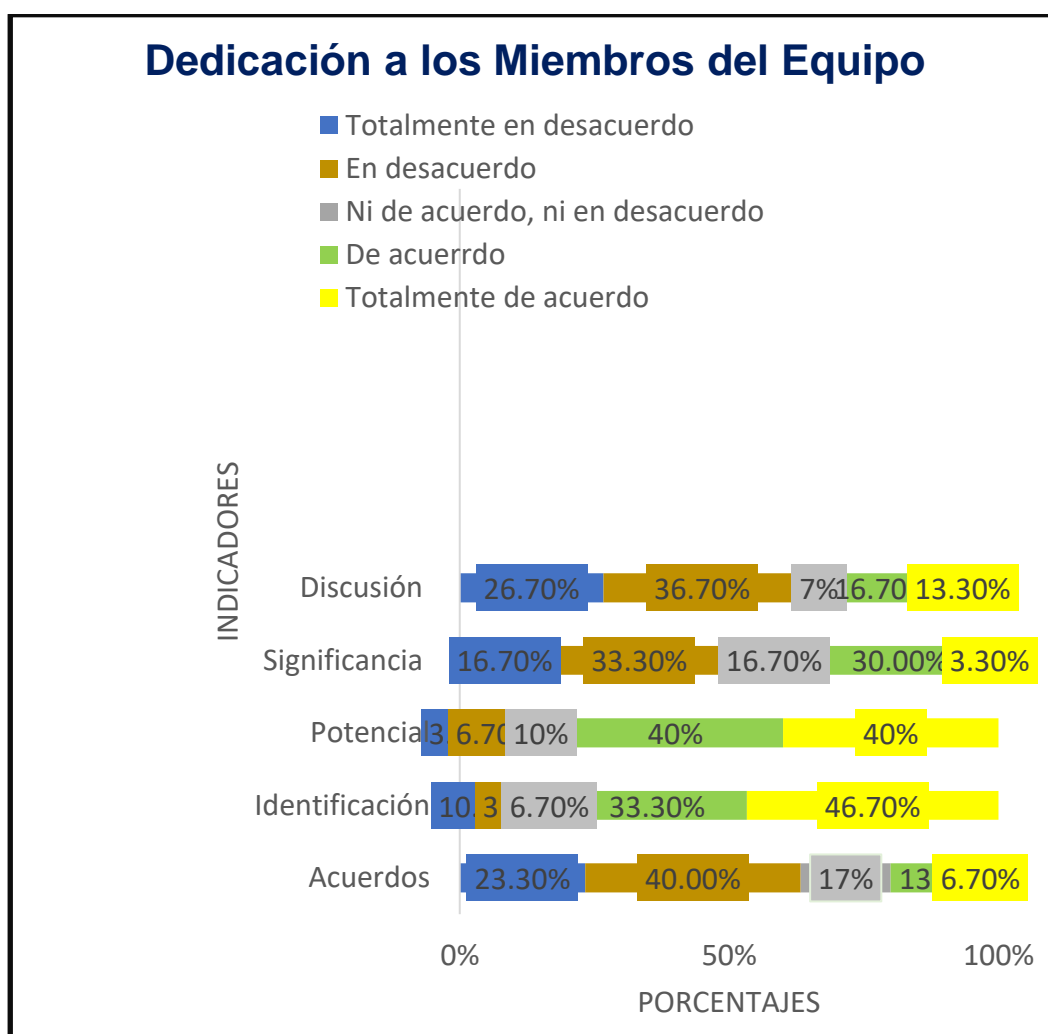
La asignación de prioridades tipificadas en la agenda del ente educativo en cuestión, indican los docentes, concerniente al tiempo (30% en desacuerdo), específicamente está enfocado en el no cumplimiento de los cronogramas establecidos; sigue, el sentido de trabajo de los miembros del equipo (43.30%

totalmente de acuerdo); otro aspecto ineludible, el significado de las actividades con la congruencia de la misión institucional (50% de acuerdo); entramos al tema del bajo nivel de confianza, muy sensible en tiempos actuales, anunciaron estar en desacuerdo (33%); se finalizó con la urgencia de llevar a cabo todos los procesos programados (30% en desacuerdo con las postergaciones).

En seguida, el análisis documentario expresado en la aplicación de la lista de chequeo ha demostrado y ratificado la tendencia estadística. Hay preocupación positiva por la gestión óptima del tiempo; asimismo, dar sentido a las tareas que ejecuta cada miembro, todos son importantes; se produce congruencia y compatibilidad, todo se encamina hacia los objetivos de la organización; la excepción se da en los bajos niveles de confianza, debilidad que se puede corregir a posteriori; la otra convicción y práctica que debe girar orientado por la oportunidad de mejora es, no a las postergaciones de las actividades y a las programaciones de última hora (urgencias).

Por ello, se afirma que los docentes gestionan una adecuada asignación de prioridades en tiempo, sentido y significado, no obstante, presentan debilidades en la confianza y urgencia, hechos que los lleva a buscar las oportunidades de mejoras.

Gráfico 4. Dedicación a los Miembros del Equipo



Dedicación a los miembros del equipo docente

Muchos tienen la certeza que para el trabajo en equipo adecuado los integrantes deben pensar igual y estar de acuerdo en todo, precisamente, para corroborar se consultó a los docentes respecto a la afirmación, “los mejores equipos son aquellos en las que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos”¹. El 40% manifestó su desacuerdo, hecho que demuestra su acertada caracterización de la dinámica, que hay llegar a acuerdos después de haber iniciado el proceso con desacuerdos; Además, con relación a la identificación de los miembros con la misión y actividades organizacionales el

¹ Item 04 del instrumento: Test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo.

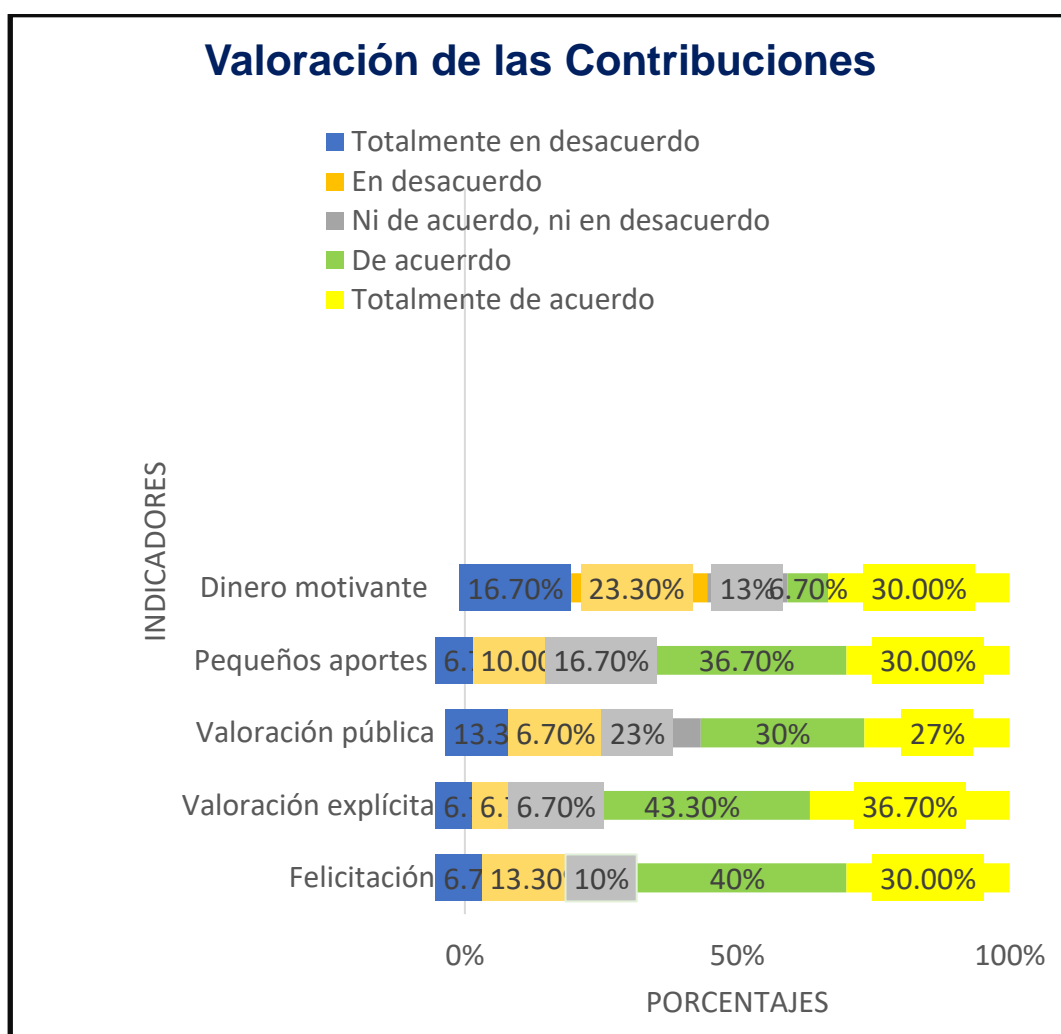
(46.7% totalmente de acuerdo); también, referido, al potencial de los integrantes (40% totalmente de acuerdo); En cambio, se percibió poca significancia y apreciación por los quehaceres (33.3% en desacuerdo); y una inadecuada consideración de la discusión (36.7% en desacuerdo) respuesta en mayoría dada la situación planteada en los siguientes términos, “en el último semestre, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo”², lo que queda demostrado que se entiende por discusión a la pelea y confrontaciones de los participantes. La autora del estudio, por el contrario, indica que son espacios necesarios de comunicación para la defensa de los argumentos, persuasión y consensos.

Desde el análisis cualitativo, una revisión sistematizada de los contenidos de planes, actas e informes a través de la lista de chequeo ratifican las descripciones y explicaciones mencionadas. Se ubicaron acuerdos, evidencias de identificación con la misión y acciones del equipo, preocupación por desarrollar el potencial de los miembros, se dieron la valoración y significancia a las propuestas, sin dejar de lado la comprensión y aplicación de las discusiones para fines de un trabajo participativo, armónico y consensuado.

En síntesis, hay rasgos que prueban suficientemente los procesos de dedicación a los miembros del equipo de parte del director y como también entre ellos o ellas, con ciertos niveles mínimos de contradicciones en el entendimiento y práctica de la discusión y del modo de llegar a los acuerdos.

² Item 29 del instrumento: Test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo.

Gráfico 5. Valoración de las Contribuciones.



Valoración de las contribuciones del equipo docente

Otro asunto imprescindible que identifica la calidad del trabajo en equipo es la valoración de las contribuciones que realizan sus miembros. Una vez consultado a los docentes protagonistas del estudio, los hallazgos señalan que, si se cumple con tales procesos, mediante felicitaciones escritas u orales (40 % de acuerdo) afirmación, “Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones”³; valoración explícita (43.3% de acuerdo); reconocimiento público (30% de acuerdo), certeza, “Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que

³ Item 05 del instrumento: Test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo.

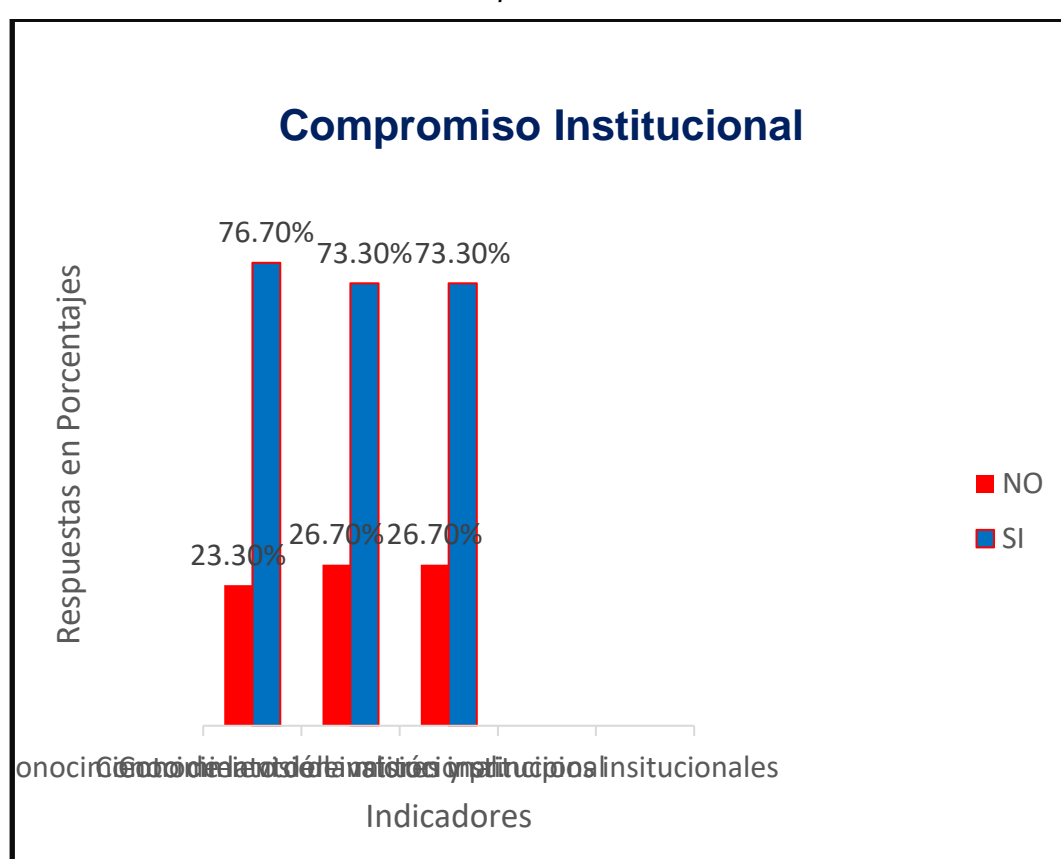
hace”⁴ ; en seguida se toca los pequeños aportes (36.7%), convicción, “muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo”⁵; y, motivación económica (30% totalmente de acuerdo).

Del mismo modo, los resultados de los análisis mediante la lista de chequeo, reafirman las convicciones y supuestos que orientan la práctica del equipo. Se comprobaron la presencia de felicitaciones, valoración explícita y pública, estimación significativa de los pequeños aportes y reconocimiento económico, no siempre suficiente.

Por lo dicho, se deduce que toda contribución al equipo es reconocida y valiosa para el inicio, continuidad y termino de los trabajos asignados.

Compromiso Institucional.

Gráfico 6. Compromiso Institucional



⁴ Item 10 del instrumento: Test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo.

⁵ Item 20 del instrumento: Test de autoevaluación del nivel de trabajo en equipo.

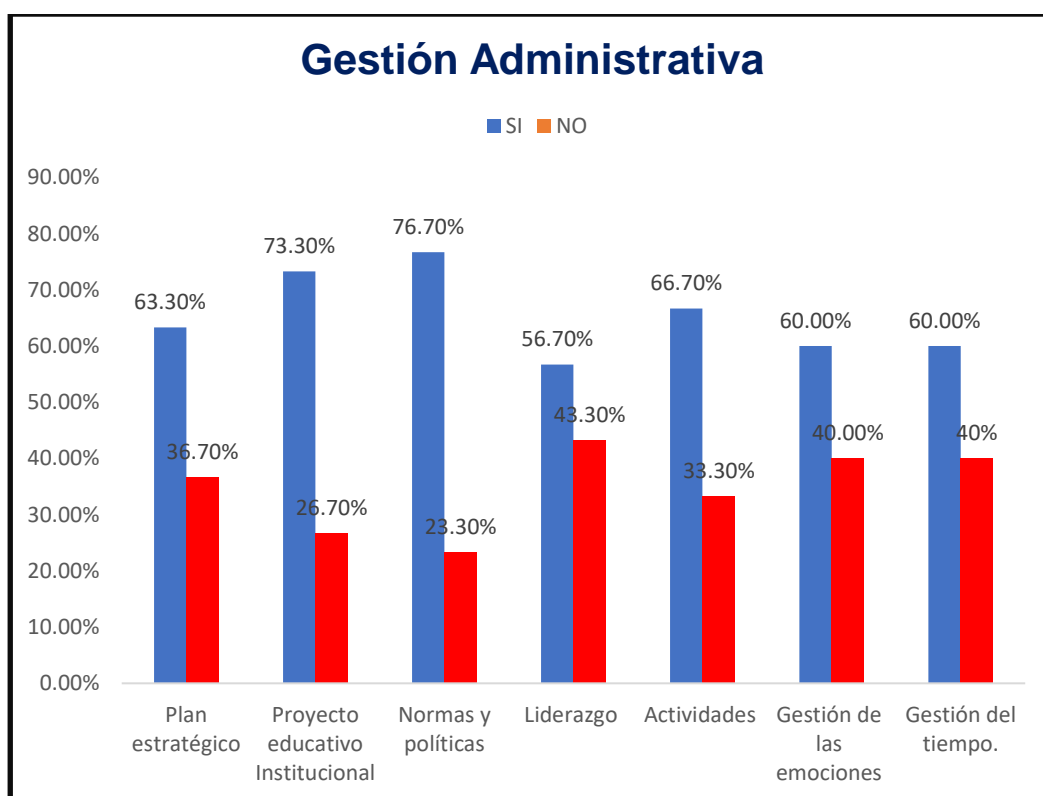
Compromiso institucional de los docentes

Referente al desempeño docente y básicamente correspondiente al compromiso institucional manifestaron que, conocen la visión de futuro de la institución educativa, Si (76%) y No (23.30%); misión, Si (73.30%) y No (26.70%); Valores y principios (Si (73.3%) y No (26.70%).

Por otra parte, los análisis de contenidos de los documentos como: Planes de trabajos por comisiones, programaciones anuales, bimestrales y de clase evidencia el conocimiento y practica de la visión, misión, valores y principios de la institución.

En consecuencia, se afirma que la mayoría de los docentes se siente comprometidos con el desarrollo educativo de la institución educativa.

Gráfico 7. Gestión Administrativa



Gestión administrativa de los docentes

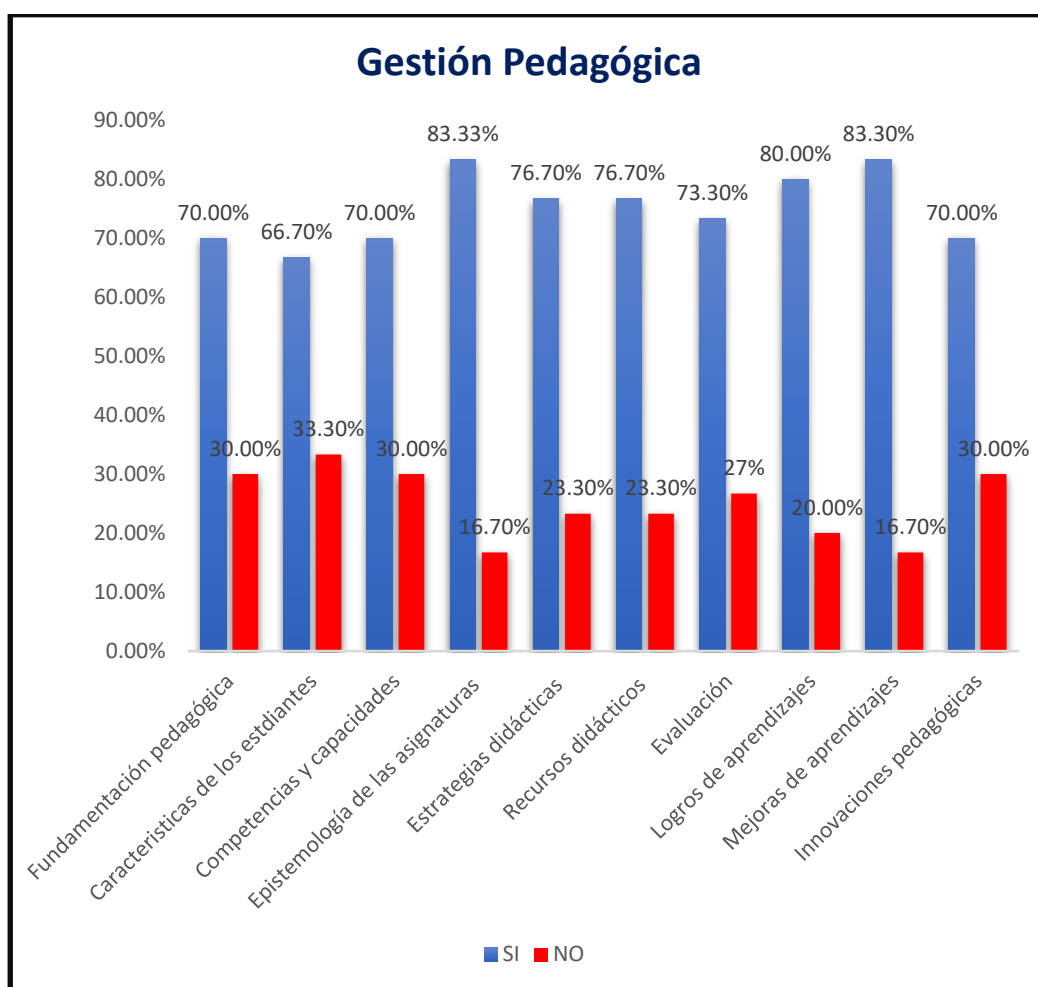
Los docentes consultados manifestaron que en materia de gestión administrativa si conocen el plan estratégico (63.30%); el proyecto educativo

institucional (73.30%); las normas políticas (76.70%); liderazgo (56.70%); gestión de las emociones (60%) y del tiempo (60%).

Por otro lado, la aplicación de la lista de chequeo al análisis de documentos reafirmó lo señalado anteriormente, que sí, se conoce los principios y teorías de del desarrollo estratégico configurado en la visión sistémica del PEI- proyecto educativo institucional, el PAT- plan anual de trabajo, PCCI- proyecto curricular institucional y diseños de innovación; se continua, con los reglamentos y las políticas establecidas; estilo de liderazgo democrático consultivo seguido con la gestión de las emociones y del tiempo. Así incluso, se puede afirmar que entre los procesos la planificación y la ejecución son frecuentes y emblemáticos. En cambio, la evaluación y retroalimentación son cortos o nulos, hay desconocimiento y limitada experiencia en dichas dinámicas.

En suma, la gestión administrativa de los docentes tiene como fortalezas la planificación y ejecución. A la par, se considera debilidades, a la implementación, evaluación y retroalimentación, motivos urgentes para ser considerados en las oportunidades de mejoras.

Gráfico 8. Gestión Pedagógica



Gestión pedagógica de los docentes

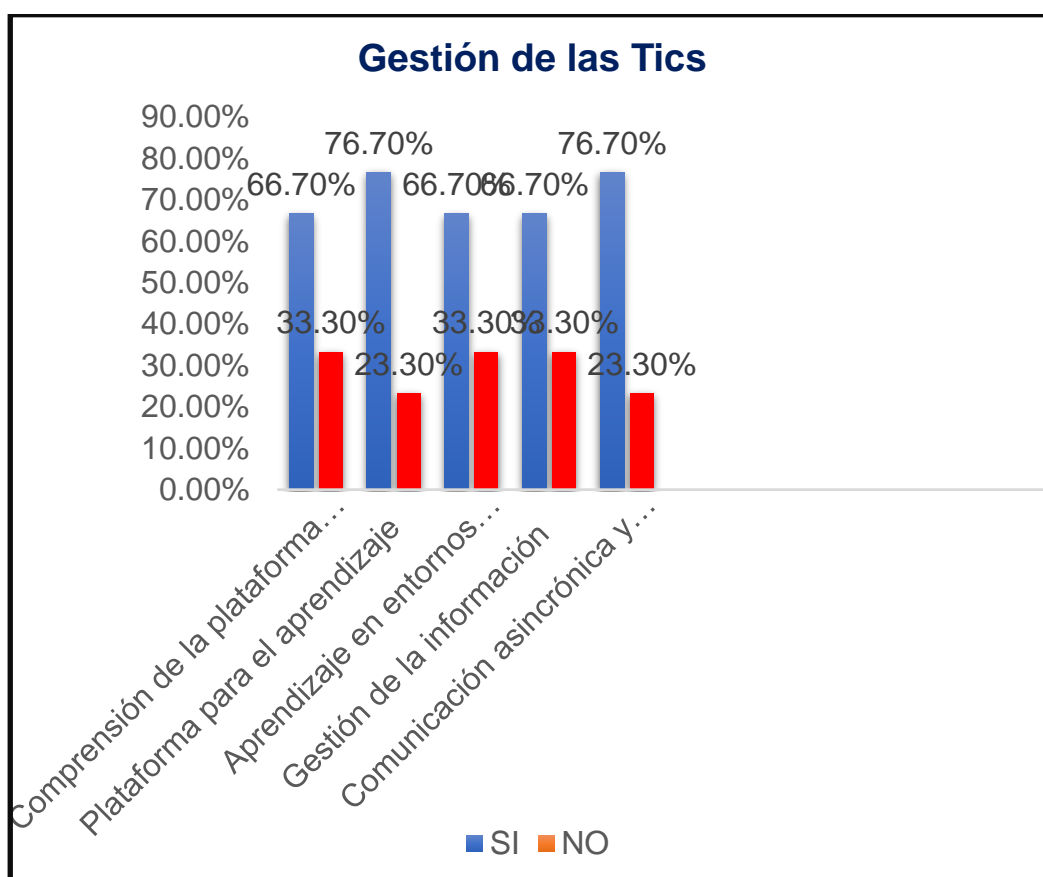
El aspecto positivo de los docentes es el dominio de la gestión pedagógica, así lo demostraron al responder a las cuestiones planteadas. Referido a la fundamentación teórica (70%), tipificado como constructivista y enfoque curricular competencial; En cuanto a las características de los estudiantes (66.70%), especialmente, los indicadores socio-económicos; competencias y capacidades (70%); conocimiento epistemológico de las asignaturas que se encuentran bajo sus responsabilidades (83.33%); estrategias didácticas (76.70%) activas y participativas que superan las exposiciones de los educadores; recursos didácticos (76.70%) hoy más inclinado a las tecnologías de la información y comunicación; sistemas de

evaluación (73.30%); logros de aprendizajes estandarizados (80%); mejoras (83.30%); y cerramos con innovaciones pedagógicas (70%).

A continuación, se detalla las evidencias de los exámenes de la documentación expresado en la carpeta didáctica del docente. En ellas se identificaron las programaciones anuales, bimestrales, unidades didácticas sesiones y proyectos. Todas revelan la propuesta curricular del ministerio de educación con pocas iniciativas de innovación. Predomina una escasa cultura evaluativa y de validación de los procesos de planificación, implementación, ejecución y evaluación. Lo mismo sucede con los elementos orientadores y operativos como el diagnóstico, bases teóricas, perfiles, contenidos conceptuales, procedimentales, actitudinales, estrategias para el trabajo individual y en equipo, recursos didácticos y tecnológicos, y evaluación.

En tal sentido, la gestión pedagógica practicada por los docentes es positiva y se cumple plenamente. No obstante, presenta bajos niveles de innovación curricular especialmente en el proceso de evaluación y sistematización de las experiencias vivenciadas.

Gráfico 9. Gestión de las Tics- Tecnologías de la Información y Comunicación



Gestión de las tecnologías de la información y comunicación de los docentes

Los docentes participantes de la investigación indicaron que promueven la comprensión de los softwares educativos (66.70%); conocen la articulación entre las plataformas y otros servicios incorporados (76.70%) que favorecen el acompañamiento pedagógico de los estudiantes; Asimismo, realizan actividades de aprendizajes en entornos digitales (66.70%); y por supuesto también, la gestión de información y conocimientos (66.70%); y aplicación de herramientas para la comunicación asincrónica y sincrónica (76.70%).

Desde la fuente de información recogida con la lista de chequeo aplicado a la observación de las plataformas educativas y esencialmente a los portafolios virtuales de los docentes se comprobaron que, en efecto, conocen y utilizan eficazmente los softwares dedicados a la educación, se citan los casos más

frecuentes, moodle, zoom, classroom, teams entre otros; es así que, a las herramientas tecnológica mencionadas se vinculan otras, por ejemplos, los emails, WhatsApp los teléfonos, drive, excel, word, power point; ahora bien, correspondiente a los aprendizajes, se viabilizan la planificación, implementación, ejecución y evaluación de las mismas; también, en esta línea de trabajo, se puede generar, retener, compartir y aplicar un conjunto de datos, informaciones y conocimientos con los participantes de los programas formativos, profesores, educados y padres de familia. Incluso, se organizan las actividades asincrónicas (foros, estudios prácticos, laboratorios, y entrega de tareas) y sincrónicas (webinars, exposiciones, video-conferencias, evaluaciones y retroalimentaciones).

Consecuentemente, entre los docentes priman una buena gestión de las tecnologías de la información y comunicación, todo en favor del quehacer educativo. También quedan demostrados que los softwares educativos favorecen los logros de aprendizajes de asimilación, analítica, debate, producción, práctica y evaluación.

4.3. Prueba de hipótesis

Primer paso: Planteamiento de la hipótesis.

a) Hipótesis alterna

H1: El nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.

b) Hipótesis Nula

H0: El nivel de relación es bajo entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.

Segundo paso: Elección del estadígrafo

Estadígrafo de prueba. El estudio presenta variables nominales que responden a una escala de Likert, motivo por el cual se ha elegido a juicio de expertos el coeficiente de contingencia.

Tabla 5. Hipótesis General

Variable 1: Trabajo en equipo	Variables 2: Desempeño Docente	Coeficiente de contingencia
Definición de metas claras.	Compromiso institucional	0,494
Papel Gerencial de director.	Gestión administrativa	0,415
Asignación de prioridades.	Gestión pedagógica	0,545
Dedicación a los miembros del equipo.	Compromiso institucional	0,575
Valoración de las contribuciones.	Gestión de tics.	0,462
Promedio Global		0,498

$$\text{c) Coeficiente de Contingencia: } C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} \quad 0 \leq C \leq 1$$

C = Coeficiente de contingencia = 0,575

El coeficiente de contingencia, toma valores comprendidos entre cero y uno.

Cuando está próximo a cero, indica **una asociación nula, baja o muy débil (no significativa)** entre las variables involucradas.

Cuando está próximo a uno, **indica una asociación alta, fuerte, o casi perfecta (significativa)**, dependiendo de la cercanía al número uno.

Tercer paso: Decisión estadística: Puesto que el coeficiente de contingencia es igual a **0,575** y se aproxima a 1. Asimismo, es < 1 , ello nos señala que el nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño

docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.

Cuarto paso: Conclusión estadística:

Se concluye que:

Hipótesis alterna = $H_1 > 0$

Hipótesis nula = $H_0 < 0$

El coeficiente de contingencia es igual a **0,575 > 0**, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se afirma: El nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.

4.4. Discusión de resultados

Lo resaltante del estudio es la consideración de dos aspectos complementarios que contempla la metodología científica en el campo educativo, lo cuantitativo, caracterizado por la utilización de estadígrafos descriptivos, explicativos, incluso predictivos, y, lo cualitativo, por el examen analítico de los contenidos de los proyectos de desarrollo institucional, planes anuales, bimestrales y de clases. Todo inmerso en las variables del trabajo en equipo y desempeño docente en ámbitos de las entidades formativas de educación secundaria de menores. Aquí afirmaciones de los especialistas que defienden la posición mencionada, “el postulado central de los métodos mixtos radica en la retroalimentación (tantos) cualitativos y cuantitativos dentro de una perspectiva metodológica única y coherente, que permitiría un nivel de comprensión del objeto investigativo” (Núñez Moscoso, 2017, p. 634). Otra novedad, fue el proceso de recolección de datos que se ejecutó apelando a las tecnologías de la información y comunicación, se refiere a la internet y watsApp, por supuesto, se ha tomado en cuenta las competencias digitales de los docentes participantes así lo sugiere la experta, “la aplicación online de test,

diseñar y construir nuevos formatos de ítems, (implementar), generar informes automatizados que tanto en conjunto como de forma parcial tienen una incidencia directa en la mejora de la evaluación psicológica y educativa” (Elosua, 2021, p. 35).

Por las consideraciones expuestas, el aporte de la investigación es significativo y tiene el propósito de mejorar la calidad de la gestión educativa. Es más, el director como líder “debe favorecer que el equipo desarrolle un espíritu de cuerpo que permita a sus miembros interactuar equilibradamente en las dimensiones de la tarea a realizar, el procedimiento de trabajo y el proceso socio-afectivo” (Graffe, 2002, p. 498). Anhelo que esta presente en el objetivo 4 de la ODS (Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030) y esta orientado por la perspectiva de EDS (Educación para el Desarrollo Sostenible)

CONCLUSIONES

La pesquisa titulada: “Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco”. Ha llegado a los siguientes resultados.

1. La dinámica del trabajo en equipo entre los docentes se tipifica de la siguiente manera. Por un lado, están de acuerdo con la definición de metas claras y su indicador relevante, evaluación periódica mediante gráficos (40%); el papel gerencial del director proactivo (46.7%); dedicación a los miembros, con la convicción de desarrollar los talentos (40%); Sigue una afirmación sustancial, respecto a la valoración de las contribuciones, es el dinero (30%), considerado como principal motivante. Y, por otra parte, en el punto de la asignación de prioridades, manifiestan su desacuerdo (46.7%) con la falta de confianza.
2. Al desempeño docente con énfasis en la participación para el desarrollo institucional se le ha identificado los siguientes perfiles, el compromiso con la organización educativa indicado en los conocimientos y practica de la visión (76.7%), misión (73,30%), valores y principios (73.30%); continua, la gestión administrativa, en ella destaca el dominio de las normas y políticas (76.7%), proyecto educativo (73,3%), ejecución de actividades (66.70%); en niveles más bajos se tienen, plan estratégico (36.7%), liderazgo (43.3%) y se cierra con el control de las emociones y del tiempo (60%).
3. Ahora, se toca el desempeño docente focalizado en la gestión pedagógica, cuyos niveles se presentan en forma descendente. Afirmación de los conocimientos de la epistemología de las asignaturas y disciplinas (83.3%), mejoras (83%) y logros de aprendizajes (80%); además, estrategias didácticas y recursos (76.7%), proceso de evaluación (73%), fundamentación teórica del programa curricular, competencias y capacidades, y, sus respectivas innovaciones (70%).
4. El desempeño docente expresado en la gestión adecuada de las tecnologías de la información y comunicación demostraron que los participantes conocen e

instrumentalizan las plataformas de aprendizaje con actividades sincrónicas y asincrónicas (76.7%); Es más, el (66.7%) confirmaron su comprensión de los entornos virtuales para fines educativos.

5. El nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño docente. Así lo expresa el Coeficiente de contingencia que es igual a $0,575 > 0$. Específicamente, se ha producido un cruce de indicadores: la dedicación a los miembros del equipo y el compromiso institucional.

RECOMENDACIONES

Concerniente a la recomendación, se debe continuar con estudios en instituciones educativas de ámbitos rurales y luego realizar el benchmarking para conocer e identificar los problemas y plantear las mejoras del caso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade Pacora, A. P., & Guerrero Ortiz, L. A. (2020). *Aprendo en Casa: balance y recomendaciones*. Lima - Perú: GRADE - Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Area Moreira, M. (2020). El diseño de cursos virtuales: conceptos, enfoques y procesos pedagógicos. En J. Miguel García, & S. García Cabeza, *Las tecnología en (y para) la educación* (págs. 67-86). Montivideo. Uruguay: FLACSO - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Arévalo Rodríguez, T. (2015). *"Uso de organizadores gráficos como estrategia de aprendizaje por parte de los estudiantes de sexto grado de primaria del colegio Capouilliez"*. Guatemala de Asunción: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Banco Mundial. (2021). *Informe para el desarrollo mundial: Datos para una vida mejor*. Washington, DC. EE.UU.: Grupo Banco Mundial.
- Banco Mundial. (18 de abril de 2022). *Banco Mundial*. Obtenido de Educación. Panorama General:
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#:~:text=Con%20su%20labor%2C%20el%20Grupo,a%20m%C3%A1s%20tardar%20en%202030>.
- Barraza Macías, A., & Acosta Chavez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 20-35.
- Basantes Andrade, A., Cabezas Gonzales, M., & Casillas Martin, S. (2020). Competencias digitales en la formación de tutores virtuales en la Universidad Técnica del Norte, Ibarra-Ecuador. *Formación Universitaria*, 269-282.
- BID- Banco Interamericano de Desarrollo. (01 de Septiembre de 2017). Hacia la formación de mejores competencias. Sistema de la productividad y el crecimiento. Washington, EE.UU.
- Cabero Almenara, J. (2020). Aprendiendo del tiempo de la COVID-19. *Educare*, 1-3.

- Cadoche, L., & Galvan, S. (2006). Trabajo en Equipo- Logro individual: Una experiencia de aprendizaje cooperativo en medicina veterinaria. *Revista Electrónica de Veterinaria REDVET*, 1-10.
- Carhuaricra Meza, J. (2019). Analítica del aprendizaje del Curso Virtual: Formación de tutores en el enfoque de gestión para resultados en ... tutores en el enfoque de gestión para resultados en el. desarrollo de los gobiernos sub-nacionales. 4º Edición. 2012. - 2013. INDES-BID. Est. *Actas del Congreso Iberoamericano: LA EDUCACIÓN ANTE EL NUEVO ENTORNO DIGITAL* (págs. 1-19). Madrid. España: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE ESPAÑA. UNED.
- Carhuaricra Meza, J. (2019). Trabajo en equipo y desarrollo del pensamiento crítico en la formación docente en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú. *Revista ECI PERÚ*, 98-103.
- Castillo, C., Urdinola, D.-A., & Malo, S. (27 de julio de 2021). *Banco Mundial Blogs*. Obtenido de https://blogs.worldbank.org/es/education/como-saber-que-los-universitarios-poseen-las-competencias-del-futuro-la-prueba-descaes?cid=ECR_E_NewsletterWeekly_ES_EXT&deliveryName=DM111862
- Covadonga, M. (2019). Presentación. Learning Analytics and Education: Clasificación, descripción y predicción del aprendizaje de los estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 9. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/issue/view/Learning%20Analytics/vol%2080%281%29>
- Cuellar Ruiz, R. (2013). *Diseño Validación del contenido del test ESLID (Estilos de Liderazgo)*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Autonoma de Bucaramanga
- Delors, J. (1994). La educación encierra un tesoro. *El Correo*, 91 -103.
- Desarrollo, P. d. (10 de abril de 2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/resources.html>

- Elosua, P. (2021). Aplicación remota de test: Riesgos y recomendaciones. *Papeles del Psicologo/Psychologist Papers*, 33-37.
- Estrella Carhuaricra, Y. (2019). *Redes conceptuales y niveles de aprendizaje en estudiantes de la escuela de formación profesional de ingeniería ambiental. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco-2016*. Cerro de Pasco, Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Farfan Cabrera, M. T., & Reyes Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*, 45-61.
- Fischman, D. (2000). *El espejo del lider*. Lima, Perú: El Comercio - Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Florencia Morado, M. (2017). El acompañamiento tecno-pedagógico como alternativa para la para la apropiación de tecnología en docentes universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-24.
- Gallego, G. (2020). Modelo de la presencialidad cognitiva virtual . *Análisis Carolina*, 1-12.
- Galvez Suarerez, E. D. (2015). *Modelo de evaluación del desempeño docente para el dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco del buen desempeño docente*. Lima Perú: Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. EPG.
- Gomez Mujica, A., & Acosta Rodriguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 1-12.
- Gomez Targarona, J. (2019). Estudios críticos sobre algoritmos: ¿un punto de encuentro entre la ingeniería y las ciencias sociales? *CTS-Ciencia Tecnología y Sociedad*, 215-232.
- Graffe, G. J. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 495-517.

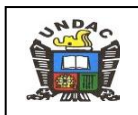
- López Zavala, R. (2013). Ética profesional en la formación universitaria. *Perfiles Educativos*, 15-24.
- Magaña Valencia, K., & Berzunza Saravia, F. (22 de octubre de 2020). Búsqueda y tratamiento de la información: métodos para buscar información científica y evaluarla de acuerdo al soporte electrónico. México , Estado Federal, América Latina y el Caribe.
- Maggio, M. (2018). *Habilidades del siglo XXI. Cuando el futuro es hoy*. Autónoma de Buenos Aires: Santillana.
- Martínez, G. A., & Jiménez, N. (2020). Análisis del uso de las aulas virtuales en la Universidad de Cundimarca. *Formación Universitaria*, 81-92.
- Martínez, I., Cáceres, N., Silva, R., Peña, S., & García, Z. (2018). *La educación virtual*. San Pedro Macoris. República Dominicana: Tesis de Maestría. Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña.
- Mateo Díaz, M., & Rhys Lim, J. K. (2022). *El poder del currículo para transformar la educación: Cómo los sistemas educativos incorporan las habilidades del siglo XXI para preparar a los estudiantes ante los desafíos actuales*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ministerio de Educación, Perú. (2017). *¿Cómo vamos en educación?* Lima: Minedu-Escale.
- Monago Malpartida, J., Ortega Mallqui, A., Tarazona Bardales, J., Pozo Ortega, F., Javier Quijano, R., & Fernández Santa Cruz, T. F. (2018). Dirección institucional y desempeño docente en las instituciones educativas. *Investigación Valdizana*, 46-49.
- Morales Gonzales, B. (2022). Diseño instruccional según el modelo ADDIE en la formación inicial docente. *Apertura*, 80-95.
- Núñez Moscoso, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: Hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 632-649.

- Ochoa Angrino, S., Caicedo Tamayo, A., Montes Gonzales, J., & Chavéz Vescance, J. (2016). *Competencias y estándares Tics desde la dimensión pedagógica. Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las tic en la práctica educativa docente*. Bogotá. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana - Cali.
- Opertti, R. (15 de febrero de 2021). *Observatorio Regional de Educación Inclusiva*. Obtenido de https://orei.redclade.org/post_analisis/el-curriculo-en-la-agenda-educativa-2030/
- Paula, V. (07 de mayo de 2019). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-linguistica-de-noam-chomsky/>
- Perez Villar, P. S., & Azollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 151-169.
- Picardo, O., & Romero, P. (08 de enero de 2014). *Diccionario Pedagógico*. Obtenido de <https://online.upaep.mx/campusvirtual/ebooks/diccionario.pdf>
- Posso- Restrepo, P. (2019). El valor de la solidaridad en los currículos de comunicación en la Universidad. *Revista de Educación*, 1-15.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal, empresa vigilantes asociados costa orierntal del lago. *Negotium / Ciencias Gerenciales*, 33-51.
- Reguant-Alvarez, , M., Vilá-Baños, R., & Torrado Fonseca, M. (2028). La relación entre dos escalas de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 45-60.
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramirez, F., & Alvarez de Fernandez, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional . *Negotium*, 32-48.
- Robles Heredia, L. (2020). *Relación entre trabajo en equipo y calidad de servicio en las Instituciones Educativas del Distrito de Tarma en el año 2014*. Pasco, Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Roman Perez, M. (2005). *Competencia y perfiles profesionales en la sociedad del conocimiento*. Lima: Libro Amigo.

- Rubino, A. N. (2007). Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior. *Investigación y Postgrado*, 147-163.
- Sánchez Paredes, R. G., & Nañez Silva, M. V. (2022). Percepción del equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *PURIQ- Universidad Nacional Autónoma de Huanta*, 1-15.
- Sepúlveda-Alzate, J. H., & Fernández-Morales, M. (2017). Modelo de estrategia pedagógica para el desempeño profesional pedagógico de docentes universitarios de lengua inglesa. *Entramado*, 148-170.
- Soto Medrano, B. (2003). *Organizadores del conocimiento y su importancia en su aprendizaje*. Huancayo. Perú: Razuwillka Editores.
- Tapia Ccallo, V., & Tipula Mamani, F. M. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas de Perú. *Comunicación*, 72-80.
- The Open University. (24 de Noviembre de 2020). Science in remote labs. Guided experiments on authentic scientific equipment. Londres, Londres, Reino Unido.
- Tobón Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Toro Troconis, M., Alexander, J., & Frutos-Perez, M. (2019). Evaluación de la participación de los estudiantes en programas en línea: uso del diseño de aprendizaje y análisis de aprendizaje. *Revista Internacional de Educación Superio*, 171-183.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., Paris, G., & M. Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en equipo. *Revista del curriculum y del profesorado*, 329-344.
- UNESCO. (04 de abril de 2020). *Educación superior para todas las personas*. Obtenido de INFORME DEL IESALC ANALIZA LOS IMPACTOS DEL #COVID19 Y OFRECE RECOMENDACIONES A GOBIERNOS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: esalc.unesco.org/2020/04/14/iesalc-insta-a-los-

estados-a-asegurar-el-derecho-a-la-educacion-superior-en-igualdad-de-
oportunidades-ante-el-covid-19/

ANEXOS



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Escuela de Posgrado

Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa

TEST DE AUTOEVALUACIÓN DEL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO

GUÍA:

Estimados docentes como parte del estudio: “Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco”, queremos saber su nivel de trabajo en equipo, para tal cometido a continuación, llene Usted el instrumento respectivo. Gracias.

Para responder, marque con una X un número del 1 al 5, considerando la escala de valoración:

Escala de Valoración.

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

AUTOEVALUACIÓN PERSONAL – PROFESIONAL: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	INDICADORES	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.					
02	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya está presente.					
03	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar como promover el trabajo grupal.					
04	Los mejores equipos son aquellos en las que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos.					
05	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.					
06	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocen.					
07	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.					
08	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.					
09	Estoy seguro que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el aula.					
10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que hace.					
11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar logros.					
12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.					
13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de cada significado para la organización.					

14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.					
15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.					
16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios.					
17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.					
18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.					
19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.					
20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.					
21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles)					
22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.					
23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que postergan otras actividades.					
24	En el último semestre, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.					
25	El dinero es el mejor motivador.					

PAUTAS PARA LA CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN:

Los puntajes más altos obtenidos en cada columna la indicaran las tendencias favorables para el trabajo en equipo.

DEFINICIÓN DE METAS CLARAS		PAPEL GERENCIAL DEL DIRECTOR O COORDINADOR		ASIGNACIÓN DE PRIORIDADES		DEDICACIÓN A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO		VALORACION DE LAS CONTRIBUCIONES	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
Sumatoria Total									

**PAUTAS PARA LA AUTOCALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA
SUMATORIA TOTAL**

Sume todos los puntajes obtenidos en todos los ítems. Luego para interpretar la escala completa del NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO utilice los siguientes criterios.

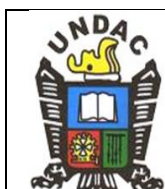
Escala de valoración del Nivel del Trabajo en Equipo

Puntajes	Nivel De Proceso	Marque (x)
De 94 a 125 puntos	Satisfactorio	
De 62 a 93 puntos	En proceso	
De 30 a 61 puntos	En inicio	
Menor a 29 puntos	Previo al inicio	

Análisis y Planes de Mejora

Items	Fortaleza	Debilidad	Oportunidad de mejora
<u>Apellidos y Nombres:</u>			
<u>Especialidad:</u>			

Gracias por tu participación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Escuela de post grado
Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa

TEST DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones o situaciones, a través de ellas Usted podrá reflexionar y formarse una idea sobre el desempeño docente que se práctica en la institución educativa.

Para responder marque un número del 1 al 2, donde Usted puede responder a las afirmaciones que se les presenta o situaciones planteadas: 2 = **SI** y 1 = **NO**.

	Desempeño Docente	Afirmaciones	Respuestas	
	Dimensiones		SI	NO
01	Compromiso Institucional	Conozco la visión de futuro de la institución educativa.		
02		Conozco la misión de la institución educativa.		
03		Conozco los valores y principios de la institución educativa.		
04	Gestión administrativa	Conozco la planificación estratégica de la institución educativa.		
05		Participo en la construcción y desarrollo del proyecto educativo Institucional		
06		Cumplo las normas y políticas de la institución educativa.		
07		Respeto el estilo de liderazgo de la institución educativa.		
08		Participo en las actividades de la institución educativa.		
09		Gestiono las emociones en la institución educativa		
10		Gestiono el tiempo en la institución educativa.		
11	Gestión pedagógica	Conozco la fundamentación pedagógica de la asignatura que imparto.		
12		Conozco las principales características de los estudiantes.		
13		Conozco las competencias y capacidades que debo desarrollar en las asignaturas que imparto.		
14		Conozco las bases epistemológicas de las asignaturas que imparto.		
15		Conozco las estrategias didácticas de las asignaturas que imparto.		
16		Conozco los recursos didácticos que empleo en las asignaturas que imparto.		

17		Conozco las técnicas e instrumentos de evaluación que se aplica en las asignaturas que imparto.		
18		Conozco los niveles de logro de aprendizajes de los estudiantes en las asignaturas que imparto.		
19		Propongo planes de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.		
20		Propongo proyectos de innovación pedagógica en las asignaturas que imparto.		
21	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicación	Me aseguro, que los participantes comprendan el funcionamiento técnico de la plataforma virtual.		
22		Conozco la plataforma virtual y los servicios que está incorporado para el acompañamiento del aprendizaje de los estudiantes.		
23		Gestiono adecuadamente el aprendizaje en entornos virtuales.		
24		Gestiono adecuadamente la información y conocimiento en los entornos virtuales.		
25		Aplico adecuadamente las herramientas tecnológicas para la comunicación asincrónica y sincrónica.		
	Suma parcial por columna.			
	Suma Total			

PAUTAS PARA LA AUTOCALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Sume todos los puntajes obtenidos en todos los ítems. Luego para interpretar la escala completa del DESEMPEÑO DOCENTE utilice los siguientes criterios.

Escala de valoración del desempeño Docente

Puntajes	Nivel De Proceso	Marque (x)
De 40 a 50 puntos	Satisfactorio	
De 30 a 39 puntos	En proceso	
De 20 a 29 puntos	En inicio	
Menor a 19 puntos	Previo al inicio	

Análisis y Planes de Mejora

Items	Fortaleza	Debilidad	Oportunidad de mejora
<u>Apellidos y Nombres:</u>			
<u>Especialidad:</u>			

Gracias por tu participación

Procedimiento de validación y confiabilidad

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dr. Rubén Américo Medrano Osorio
Centro Laboral:	Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa
Título de la investigación:	"Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Distrito de Yanacancha. Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DEL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		91
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable
Propuesta aplicable.			

Firma del Experto

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dr. Rubén Américo Medrano Osorio
Centro Laboral:	Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa
Título de la investigación:	"Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Distrito de Yanacancha. Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
11. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
13. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	10
14. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
15. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
16. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
17. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
18. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
19. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
20. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		93
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable
Propuesta aplicable.			

Firma del Experto

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
Título de la investigación:	"Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Distrito de Yanacancha. Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DEL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	9
Suma de calificaciones:		90
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable
Propuesta aplicable.			


Firma del Experto
DNI: 04002561

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
Título de la investigación:	"Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Distrito de Yanacancha. Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	9
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	9
Suma de calificaciones:		90
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable
Propuesta aplicable.			


Firma del Experto
DNI: 04082861

EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dra. Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Título de la investigación:	. "Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Distrito de Yanacancha. Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DEL NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

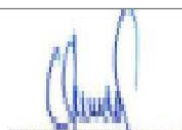
Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable
Propuesta aplicable.			



Firma del Experto

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dra. Liz Ketty BERNALDO FAUSTINO
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Título de la investigación:	"Trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido", Distrito de Yanacancha, Pasco".
Nombre del instrumento:	TEST DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.
Autor(a) del instrumento:	Rosa María RAMOS GRIJALVA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
11. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
13. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
14. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
15. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
16. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
17. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
18. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
19. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
20. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable		Aplicable		

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	x	Aplicable después de corregir	No aplicable	
Propuesta aplicable.				



Firma del Experto



Apellidos y nombres del experto							
No	Indicadores / Items	Cumple		% de Cumplimiento	Descripción en base al análisis FODA		
		SI	NO		Fortalezas	Debilidades	Mejoras

Firma del experto

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES					
¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”? Distrito de Yanacancha. Pasco.	El nivel de relación es alto entre el trabajo en equipo y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Distrito de Yanacancha. Pasco.	Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Distrito de Yanacancha. Pasco.	V1 = Trabajo en equipo					
			V2 = Desempeño Docente					
DISEÑO		TECNICAS E INSTRUMENTOS	PRUEBA DE HIPÓTESIS					
<p style="text-align: center;">CUADRO A</p> <p style="text-align: center;"><u>DISEÑO NO EXPERIMENTAL, TRASECCIONAL Y DESCRIPTIVO</u></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>V¹</td> <td>V²</td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">V¹ _____ V²</td> </tr> <tr> <td>O₁</td> <td>O₂</td> </tr> </table> <p>Unidades de observación social = 30 Docentes del total de 120. Unidades de observaciones documentales = Planes e informes. V₁ = Variable / Trabajo en equipo. V₂ = Variable / Desempeño docente. O₁ y O₂, = Observaciones.</p>		V ¹	V ²	V ¹ _____ V ²	O ₁	O ₂	<p>Técnicas (02) = Cuestionario y análisis documentario.</p> <p>Instrumentos (02): Test de autoevaluación de nivel de trabajo en equipo y desempeño docente.</p> <p>Instrumentos complementarios: Análisis FODA y análisis de contenidos evidenciados en planes e informes.</p>	<p>Aplicación del estadígrafo de Coeficiente de contingencia de las variables involucradas.</p> <p>c) Coeficiente de Contingencia: $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$ $0 \leq C \leq 1$</p>
V ¹	V ²	V ¹ _____ V ²						
O ₁	O ₂							