



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA  
DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA - PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA  
DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 185-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 15 de julio del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-07198, presentado por el (la) Bachiller **BARRERA ALEGRES NANCY ESTHER**, con número de DNI. **22302365**, asignado (a) con código de matrícula **1613300057**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Ica.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el (a) Bach. **BARRERA ALEGRES NANCY ESTHER**, con número de DNI. **22302365**, asignado (a) con código de matrícula **1613300057**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 26 de marzo del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **BARRERA ALEGRES NANCY ESTHER**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. ARNALDO YANA TORRES</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Miércoles, 24 de julio del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>03:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron despues a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDES "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (S)



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1107-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de Noviembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 011043 de fecha 07 de Noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES, con DNI N° 22302365, código de matrícula 1613300057, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023...

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico. Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

- Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro : Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor : Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Que, con registro N° 0003779, de fecha 28 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023...

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023...

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO
Mgr. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



## TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	Paz Osco, Daniel. "Grado de relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria de la Ciudad de Yunguyo, el año 2014", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://polodelconocimiento.com">polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://ojs.docentes20.com">ojs.docentes20.com</a>	



<b>TITULO</b>	
<b>TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	22302365
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-6986-9361">https://orcid.org/0009-0003-6986-9361</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>



### Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> CIUDAD DE PISCO  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> ICA  <b>Provincia:</b> PISCO  <b>Distrito:</b> PISCO  -13.71264, -76.18399  <a href="https://maps.app.goo.gl/uAs7YyFfgSDpj5ex6">https://maps.app.goo.gl/uAs7YyFfgSDpj5ex6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES, identificado con DNI Nro. 22302365 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de enero del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios por el día, darme vida y salud para continuar con mis estudios.

Asimismo, a los maestros de la provincia de Pisco quienes apoyaron en este proyecto para continuar con la mejora de la labor como docentes.



## AGRADECIMIENTO

Manifiestar el agradecimiento a mi familia, en especial a mi esposo e hijos, por el apoyo y acompañamiento que he recibido en este proceso.



## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	xvii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática .....	18
1.2. Formulación del planteamiento del problema .....	19
1.2.1. Pregunta general.....	19
1.2.2. Preguntas específicas .....	19
1.3. Justificación de la investigación.....	20
1.3.1. Justificación teórica .....	20
1.3.2. Justificación práctica .....	20
1.3.3. Justificación metodológica.....	21
1.4. Objetivos .....	21
1.4.1. Objetivo general .....	21
1.4.2. Objetivos específicos .....	21
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	22
1.5.1. Importancia de la investigación .....	22
1.5.2. Alcance de la investigación .....	23
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación .....	24
1.6.1. Limitaciones de la investigación .....	24
1.6.2. Delimitaciones de la investigación.....	25
1.7. Hipótesis .....	26
1.7.1. Hipótesis general.....	26
1.7.2. Hipótesis específicas.....	26
1.8. Variables e indicadores .....	26
1.8.1. Conceptualización de variables .....	26
1.8.2. Operacionalización de variables.....	28



**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

- 2.1. Antecedentes de la investigación .....29
  - 2.1.1. Antecedentes Internacionales .....29
  - 2.1.2. Antecedentes Nacionales.....34
  - 2.1.3. Antecedentes Locales .....39
- 2.2. Bases teóricas.....45
  - 2.2.1. Trabajo en equipo .....45
  - 2.2.2. Desempeño docente .....63
- 2.3. Marco conceptual .....84

**CAPÍTULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

- 3.1. Enfoque de la investigación.....90
- 3.2. Método(s) aplicados a la investigación .....90
- 3.3. Tipo de investigación.....90
- 3.4. Nivel de investigación.....91
- 3.5. Diseño de investigación.....91
- 3.6. Población y muestra .....92
  - 3.6.1. Población .....92
  - 3.6.2. Muestra .....92
- 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....93
  - 3.7.1. Técnica .....93
  - 3.7.2. Instrumento .....93
- 3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento.....94
  - 3.8.1. Confiabilidad .....94
  - 3.8.2. Validez .....94
- 3.9. Diseño de contrastación de hipótesis .....94

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUCION**

- 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....95
  - 4.1.1. Análisis descriptivo por dimensiones .....95
  - 4.1.2. Análisis correlacional.....108
- 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis .....114
  - 4.2.1. Hipótesis general.....115



4.2.2. Hipótesis específica 1.....	117
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	119
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	120
4.3. Discusión de resultados .....	122
CONCLUSIONES .....	123
RECOMENDACIONES .....	125
REFERENCIAS .....	127
ANEXOS.....	136
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	137
Anexo 2: Instrumento .....	138
Anexo 3: Validación del instrumento .....	140



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i> .....	28
Tabla 2 <i>Población</i> .....	92
Tabla 3 <i>Marco muestral</i> .....	93
Tabla 4 <i>Habilidades comunicativas</i> .....	95
Tabla 5 <i>Aceptación</i> .....	97
Tabla 6 <i>Expresión emocional</i> .....	98
Tabla 7 <i>Planificación</i> .....	100
Tabla 8 <i>Uso de recursos educativos</i> .....	101
Tabla 9 <i>Uso de estrategias de aprendizaje</i> .....	103
Tabla 10 <i>Evaluación</i> .....	105
Tabla 11 <i>Clima de aula</i> .....	107
Tabla 12 <i>Escala de correlaciones</i> .....	108
Tabla 13 <i>Correlación general</i> .....	109
Tabla 14 <i>Correlación específica 1</i> .....	110
Tabla 15 <i>Correlación específica 2</i> .....	112
Tabla 16 <i>Correlación específica 3</i> .....	113
Tabla 17 <i>Pruebas de normalidad</i> .....	115
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	116
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	118
Tabla 20 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	120
Tabla 21 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	121



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Habilidades comunicativas</i> .....	96
Figura 2 <i>Aceptación</i> .....	97
Figura 3 <i>Expresión emocional</i> .....	99
Figura 4 <i>Planificación</i> .....	100
Figura 5 <i>Uso de recursos educativos</i> .....	101
Figura 6 <i>Uso de estrategias de aprendizaje</i> .....	103
Figura 7 <i>Evaluación</i> .....	106
Figura 8 <i>Clima de aula</i> .....	107
Figura 9 <i>Correlación general</i> .....	109
Figura 10 <i>Correlación específica 1</i> .....	110
Figura 11 <i>Correlación específica 2</i> .....	112
Figura 12 <i>Correlación específica 3</i> .....	114



## RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, así mismo se ha planteado tres objetivos específicos respecto a determinar la relación entre cada una de las dimensiones del trabajo en equipo frente al desempeño docente; en donde se consideró un muestreo censal de 278 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023. En el marco metodológico de este estudio, se propuso un enfoque cuantitativo de tipo hipotético-deductivo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. Se empleó un cuestionario como instrumento para evaluar los informes de investigación de los trabajadores. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva significativa del 63.6% entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. En resumen, el análisis estadístico realizado reveló una correlación positiva y significativa entre las dos variables de estudio, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.636. Además, los resultados de la prueba de hipótesis mostraron un p-valor de 0.000, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, desempeño, docente, aceptación, expresión emocional.



## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between teamwork and teaching performance in primary schools in the city of Pisco in the year 2023, as well as three specific objectives to determine the relationship between each of the dimensions of teamwork and teaching performance; where a census sampling of 278 teachers from primary schools in the city of Pisco in the year 2023 was considered. In the methodological framework of this study, a hypothetical-deductive quantitative approach was proposed, with a correlational level and a non-experimental design. A questionnaire was used as an instrument to evaluate the workers' research reports. The results of the study revealed a significant positive correlation of 63.6% between teamwork and teaching performance. In summary, the statistical analysis performed revealed a positive and significant correlation between the two study variables, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.636. In addition, the results of the hypothesis test showed a p-value of 0.000, which is less than the established significance level of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Therefore, the null hypothesis ( $H_0$ ) was rejected and the alternate hypothesis ( $H_1$ ) was accepted.

**Key words:** *Teamwork, performance, teacher, acceptance, emotional expression.*



## INTRODUCCIÓN

La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los profesores en los centros de enseñanza primaria es una cuestión que trasciende las fronteras nacionales. En muchos países se reconoce cada vez más la importancia del trabajo en equipo eficaz entre los profesores para mejorar los resultados educativos generales. Sin embargo, existen ciertos retos que se observan internacionalmente a este respecto.

En los capítulos siguientes se presenta un esquema del desarrollo de este estudio: En el primer capítulo se abordó la realidad problemática, el planteamiento general del problema así como los problemas específicos, la justificación de la investigación, los objetivos generales y específicos, la trascendencia y alcance de la investigación, las limitaciones y delimitaciones, las hipótesis generales y específicas, y por último, las variables e indicadores. Todos estos temas se trataron en el Capítulo I. El marco conceptual se presentó en el Capítulo II del trabajo de investigación. En él se trataron el marco conceptual, los fundamentos teóricos y el contexto general de la investigación. Además de la población y la muestra, los procesos y el equipo utilizados para la recogida de datos, la validez de la fiabilidad y el diseño de la estrategia que se construyó para probar la hipótesis, en el Capítulo III se explicó la metodología de la investigación. Además, también se habló de la muestra y la población. En el Capítulo IV se expusieron los resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Además, se proporcionaron las hipótesis con los resultados de las correlaciones realizadas. Para concluir, se tienen en cuenta las referencias bibliográficas que se utilizaron en el estudio.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

La evidencia de la calidad de la educación puede verse en los resultados del aprendizaje. Al considerar los retos a los que se enfrentan varios países latinoamericanos en relación con la calidad del aprendizaje, resulta evidente que no siempre se alcanzan los resultados de aprendizaje deseados. Esto supone una desventaja significativa en una economía globalizada, en la que se recompensa a los trabajadores más cualificados y eficaces, y en la que la educación de alta calidad es muy valorada.

Cada vez está más claro que la calidad de la educación está estrechamente ligada a la calidad de los profesores. La mera aplicación de políticas públicas y el seguimiento de directrices académicas teóricas han demostrado ser insuficientes para mejorar los niveles educativos de un país. En este contexto, la evaluación como proceso formativo debe ser asumida como un principio rector que apunte a alcanzar la excelencia en el sistema educativo (Cabarcas y Contreras, 2019).



Para ser un docente eficaz en Perú, donde prevalecen la pobreza extrema y la limitada capacidad de adaptación a la globalización, es crucial poseer un perfil integral que abarque tanto las competencias personales como las profesionales adquiridas a través de la formación inicial. Entre las competencias esenciales que deben cultivar los docentes se encuentra la capacidad de trabajo colaborativo, ya que es el único medio que les permite adquirir conocimientos de manera rápida y estratégica para responder a las exigencias del siglo XXI (Tanta, 2018).

Asimismo, las escuelas primarias de la ciudad de Pisco, a nivel local, no están exentas de los retos y expectativas de la sociedad, que cada vez más busca mejores resultados académicos para sus hijos. Lograrlo sería imposible si los docentes carecieran de la capacidad de integrarse y participar activamente como parte de un equipo, mejorando así su propio desempeño.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?

¿Cómo se relaciona la aceptación con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?



¿Cómo se relaciona la expresión emocional con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

El trabajo en equipo es un concepto ampliamente estudiado y reconocido como un factor importante para alcanzar el éxito en diversos campos, incluido el educativo. Marcos teóricos como el constructivismo social y el aprendizaje colaborativo sugieren que cuando los profesores trabajan juntos en equipo, pueden mejorar sus prácticas docentes, compartir conocimientos y recursos y mejorar los resultados de los alumnos. Al investigar la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento docente, se puede contribuir al corpus de conocimientos existente y aportar ideas sobre cómo el trabajo en equipo puede influir positivamente en la eficacia de la enseñanza.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde una perspectiva práctica, comprender la relación de trabajo entre el trabajo en equipo y el rendimiento de los profesores en los centros de enseñanza primaria puede reportar varios beneficios. El trabajo en equipo entre profesores puede fomentar un entorno laboral positivo y de apoyo, en el que los profesores pueden aprender unos de otros, intercambiar ideas y resolver problemas de forma colectiva. Esto puede aumentar la satisfacción laboral, reducir el agotamiento y mejorar el rendimiento docente en general. Mediante la investigación en este ámbito, las instituciones educativas pueden obtener información valiosa sobre los beneficios de promover el trabajo en equipo y desarrollar estrategias para mejorar las prácticas de colaboración entre los profesores.



### 1.3.3. Justificación metodológica

A la hora de diseñar un estudio de investigación sobre la relación de trabajo entre el trabajo en equipo y el rendimiento docente, es importante tener en cuenta la metodología adecuada. Los métodos de investigación cuantitativos, como las encuestas, pueden utilizarse para recopilar datos sobre las prácticas de trabajo en equipo y los indicadores de rendimiento docente. Así pues, el desarrollo metodológico será un instrumento potencial para futuras investigaciones.

### 1.4. Objetivos

#### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.

#### 1.4.2. Objetivos específicos

Establecer la relación de las habilidades comunicativas con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.

Determinar la relación de la aceptación con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.

Establecer la relación de la expresión emocional con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.



## 1.5. Importancia y alcance de la investigación

### 1.5.1. Importancia de la investigación

La colaboración efectiva entre docentes puede conducir a una mejor planificación y ejecución de las actividades educativas. La investigación puede identificar prácticas de trabajo en equipo que mejoren la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Un desempeño docente mejorado, resultado del trabajo colaborativo, puede llevar a un aumento en el rendimiento académico de los estudiantes. La investigación en trabajo en equipo puede proporcionar estrategias para el desarrollo profesional continuo de los docentes. Participar en equipos colaborativos permite a los maestros aprender unos de otros y mejorar sus prácticas pedagógicas. El desempeño docente también se ve influenciado por la formación y el apoyo continuo, lo cual es crucial para mantener una alta calidad educativa. Un ambiente de trabajo colaborativo puede mejorar el clima escolar, promoviendo relaciones positivas entre los docentes y creando un entorno de apoyo y motivación. La investigación puede ayudar a identificar cómo el trabajo en equipo contribuye a un clima escolar positivo, lo cual es esencial para el bienestar de los estudiantes y el personal. El trabajo en equipo fomenta la innovación y la creatividad en la enseñanza. Los docentes que trabajan juntos pueden desarrollar nuevas metodologías y estrategias pedagógicas que beneficien a los estudiantes. Investigar cómo se puede fomentar la innovación a través del trabajo en equipo puede proporcionar insights valiosos para mejorar la educación primaria. La colaboración y el apoyo mutuo entre docentes pueden aumentar la satisfacción laboral y reducir el desgaste profesional. Un ambiente de trabajo positivo es clave para retener a los docentes talentosos y comprometidos. La



investigación puede explorar cómo el trabajo en equipo influye en la satisfacción y retención del personal docente.

### **1.5.2. Alcance de la investigación**

La investigación puede informar la formulación de políticas educativas que promuevan el trabajo en equipo y el desarrollo profesional de los docentes. Las políticas basadas en evidencia aseguran que las prácticas implementadas sean efectivas y relevantes. Los responsables de políticas pueden utilizar los hallazgos de la investigación para diseñar programas de apoyo y desarrollo profesional que fomenten la colaboración entre docentes. Los programas de formación docente pueden beneficiarse de la investigación, incorporando prácticas de trabajo en equipo y estrategias para mejorar el desempeño docente. La investigación puede identificar las competencias y habilidades necesarias para el trabajo colaborativo, guiando el diseño de programas de formación. Los hallazgos de la investigación pueden ayudar a desarrollar programas y currículos que promuevan la colaboración entre docentes y mejoren el desempeño académico de los estudiantes. Las instituciones educativas pueden implementar estrategias basadas en la investigación para mejorar la planificación curricular y la ejecución de actividades pedagógicas. La investigación proporciona herramientas y métodos para evaluar el trabajo en equipo y el desempeño docente de manera continua. Esto permite identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción específicos. Las instituciones pueden utilizar los resultados de la investigación para establecer sistemas de evaluación y retroalimentación que fomenten la mejora continua. Un entorno escolar positivo, resultado de la colaboración efectiva entre docentes, puede contribuir



significativamente al bienestar emocional y social de los estudiantes. La investigación puede explorar cómo el trabajo en equipo entre docentes influye en la experiencia escolar de los estudiantes y su bienestar general.

## **1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación**

### **1.6.1. Limitaciones de la investigación**

La recopilación de datos puede estar limitada por las restricciones de acceso a las instituciones educativas y la disponibilidad de docentes y administradores para participar en el estudio. La necesidad de mantener la confidencialidad de los datos puede limitar la profundidad y el detalle de la información recopilada. Las diferencias en el contexto socioeconómico y cultural de las instituciones pueden influir en los resultados, haciendo difícil generalizar los hallazgos. Las políticas y regulaciones educativas varían de una región a otra, lo que puede afectar la implementación y el impacto del trabajo en equipo y el desempeño docente. Los docentes y administradores pueden tener actitudes y creencias arraigadas que resistan los cambios propuestos por la investigación, afectando la implementación de estrategias colaborativas. Las culturas escolares existentes pueden no ser receptivas al trabajo en equipo, lo que puede limitar la efectividad de las intervenciones. Las limitaciones inherentes al diseño del estudio, como el tamaño de la muestra y el método de recolección de datos, pueden afectar la validez y fiabilidad de los resultados. Evaluar el desempeño docente puede ser subjetivo y puede depender de múltiples factores que no siempre son fáciles de cuantificar. La disponibilidad de recursos financieros y humanos puede limitar el alcance y la profundidad de la investigación. La falta de



acceso a tecnologías avanzadas para la recolección y análisis de datos puede restringir la capacidad de obtener resultados detallados y precisos.

## 1.6.2. Delimitaciones de la investigación

La investigación se centrará en instituciones educativas de nivel primario dentro de una región o distrito específico, lo que permite un análisis más detallado y contextualizado. Delimitar si la investigación se llevará a cabo en un entorno urbano, rural o ambos, ayudará a enfocar el estudio en las características particulares de cada contexto. La investigación se centrará exclusivamente en las instituciones de nivel primario, permitiendo un análisis profundo de las características y necesidades específicas de este nivel educativo. Delimitar los grados específicos dentro del nivel primario (por ejemplo, primer a tercer grado) puede ayudar a enfocar aún más la investigación. La investigación incluirá a docentes y administradores escolares, proporcionando una perspectiva completa del trabajo en equipo y el desempeño docente. No se incluirán docentes de otros niveles educativos, como secundaria o preescolar, para mantener el enfoque en la educación primaria. La investigación se centrará específicamente en el trabajo en equipo entre docentes y su impacto en el desempeño docente. No se investigarán otros factores que pueden influir en el desempeño docente, como las condiciones socioeconómicas de los estudiantes o las políticas educativas a nivel macro. El estudio se llevará a cabo durante un periodo de tiempo específico, como un año escolar, lo que permitirá observar y analizar los cambios y desarrollos dentro de un marco temporal definido. Delimitar momentos específicos para la recolección de datos (por ejemplo, inicio, medio y final del año escolar) ayudará a estructurar el análisis.



## 1.7. Hipótesis

### 1.7.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, se relacionan en forma directa y positiva.

### 1.7.2. Hipótesis específicas

Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

Existe una relación positiva y significativa entre la aceptación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

Existe una relación positiva y significativa entre la expresión emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

## 1.8. Variables e indicadores

### 1.8.1. Conceptualización de variables

#### Variable 1: Trabajo en equipo

Comprender cómo la cooperación entre los instructores puede mejorar el entorno de aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos es crucial, y la investigación sobre el trabajo en equipo en las instituciones educativas de nivel elemental es esencial para esta comprensión. El nivel de felicidad y crecimiento



profesional de los profesores se ve afectado por el trabajo en equipo, además de por la calidad de la enseñanza que se imparte. Si queremos mejorar la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los profesores, es esencial que investiguemos sobre la colaboración en las instituciones educativas de nivel elemental. Los investigadores pueden obtener conocimientos significativos que contribuyan a la aplicación de prácticas y políticas beneficiosas para toda la comunidad educativa si abordan los límites y hacen uso de las delimitaciones (Dirks, 2019).

## **Variable 2: Desempeño docente**

El rendimiento de los profesores es un factor crucial para la calidad de la enseñanza primaria. La investigación en este campo trata de comprender los diversos factores que influyen en la eficacia de los profesores y cómo pueden optimizarse para mejorar el aprendizaje de los alumnos. A continuación, se exploran la importancia, el alcance, las limitaciones y los límites de la investigación sobre el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario. La investigación sobre el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario es fundamental para mejorar la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los docentes. Al abordar sus limitaciones y aprovechar sus delimitaciones, los investigadores pueden obtener valiosos conocimientos para aplicar prácticas y políticas que beneficien a toda la comunidad educativa. Esta investigación no sólo contribuye a mejorar el aprendizaje de los alumnos, sino que también favorece el bienestar y la satisfacción de los profesores, creando un entorno educativo más eficaz y positivo. (Sarabia y Collantes, 2020).



## 1.8.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Trabajo en equipo	Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad
	Aceptación	Ayuda a lo demás a expresarse Dispuesto a comprender las emociones de los demás Promoción de ideas Incorporación de aportaciones
	Expresión emocional	Control emocional Clima grupal
Desempeño docente	Planificación	Planificación del aprendizaje Utilización de la planificación
	Uso de recursos educativos	Uso de los recursos curriculares Aplicación de recursos didácticos Uso del tiempo
	Uso de estrategias de aprendizaje	Trabajo en grupo Aprendizaje cooperativo Desarrollo de competencias Aplicación de conocimientos a situaciones reales Reflexión Ajustes al currículum
	Evaluación	Tipo de estrategias Sistematización la información de la evaluación Evaluación formativa Evaluación sumativa Uso de los resultados para identificar necesidades Uso de los resultados para valorar y ajustar la práctica docente Uso de los resultados de la evaluación para informar a los alumnos y los padres.
	Clima de aula	Sistema de disciplina en el aula Acciones para la creación de relaciones afectivas y sanas

*Nota.* Elaboración propia



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Suárez et al. (2020) comenta en su trabajo de investigación denominada “La competencia trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey” en donde menciona en la actualidad, se está profundizando en el estudio de la colaboración en relación con el tema de la calidad en la educación superior, aunque rara vez los equipos docentes universitarios abordan el tema desde un punto de vista colaborativo. En relación con lo anterior, este trabajo investiga, a partir de la experiencia de los autores y de los resultados de las modificaciones implementadas, los elementos que facilitan o impiden el logro de resultados de acreditación en los procesos de autoevaluación y evaluación de las carreras universitarias. La forma en que los profesores universitarios desempeñan sus funciones profesionales en el marco de la tecnología de la información de la universidad. Para captar las perspectivas del profesorado y de los expertos sobre los efectos de estos procesos, se utilizaron procedimientos y técnicas de investigación científica que ayudaron a obtener conclusiones del estudio científico de la cuestión debatida. A partir de los hallazgos, se determinó que la colaboración de los instructores participantes es un



elemento crítico de éxito en las evaluaciones externas de los programas académicos, ya que influye favorablemente en los cambios de los procedimientos de gestión de la calidad en la institución.

Florentín et al. (2017) relata en su tesis doctoral denominada "La competencia de trabajo en equipo en la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza: análisis y estrategias para su mejora". La forma en que los profesores universitarios desempeñan sus funciones profesionales en el marco de la tecnología de la información de la universidad. Para captar las perspectivas del profesorado y de los expertos sobre los efectos de estos procesos, se utilizaron procedimientos y técnicas de investigación científica que ayudaron a obtener conclusiones del estudio científico de la cuestión debatida. A partir de los hallazgos, se determinó que la colaboración de los instructores participantes es un elemento crítico de éxito en las evaluaciones externas de los programas académicos, ya que influye favorablemente en los cambios de los procedimientos de gestión de la calidad en la institución. Se han examinado para obtener información las Memorias de Verificación, el Registro de Universidades, Centros y Títulos, los medios didácticos y los datos recogidos mediante encuesta por cuestionario. En el ámbito de la Facultad de Educación, profesores y alumnos han expresado su opinión sobre las variables que inciden en el trabajo en equipo. Los resultados nos han permitido comprender el estado actual de la competencia del trabajo en equipo, la formación de los estudiantes y los diversos factores que intervienen en su desarrollo. A partir de los resultados del estudio, se proponen vías para potenciar el desarrollo del trabajo en equipo en la Facultad de



Educación, con el fin de facilitar la labor del profesorado, y se sugieren posibles líneas de actuación.

Cabarcas y Contreras (2019) exponen los hallazgos de su interesante y detallada investigación titulada "Análisis exhaustivo de la evaluación del desempeño docente y su correlación con las diversas dimensiones del índice sintético de calidad educativa en establecimientos públicos del Distrito de Barranquilla", el propósito fundamental de este ensayo es llevar a cabo un exhaustivo análisis de diversas estrategias y metodologías diseñadas específicamente con el objetivo de potenciar y elevar la calidad educativa en todos sus niveles y dimensiones. El objetivo principal de esta investigación es determinar y analizar de manera detallada la posible correlación existente entre el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) y la Evaluación del Desempeño Educativo (EDD) en el marco del sistema de Educación Básica Primaria, específicamente en instituciones educativas de carácter público situadas en el ámbito geográfico del Distrito de Barranquilla. El enfoque metodológico de la técnica desarrollada se fundamentó en el paradigma positivista, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional transeccional. Este enfoque permitió analizar de manera más detallada las relaciones entre las variables estudiadas, brindando así un panorama más completo de los resultados obtenidos. En el desarrollo de la investigación, se contó con la valiosa participación de un total de 144 colegios y 737 docentes pertenecientes al nivel básico de primaria, siendo seleccionada una muestra no probabilística representativa de la población estudiada. Se llevaron a cabo el análisis de los datos estadísticos utilizando el programa informático Stata, a través del cual se procedió a realizar el cálculo del



coeficiente de correlación de Pearson. El análisis detallado se realizó a través de un minucioso examen documental suministrado amablemente por la Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla. Este exhaustivo análisis se enfocó en detalladas evaluaciones de desempeño de los profesores que ejercen su labor en las prestigiosas instituciones educativas objeto de estudio, así como en los relevantes resultados obtenidos en el Informe sobre el Estado de la Educación 2017. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron que los diferentes componentes de rendimiento académico, avance curricular y eficacia docente presentaron una correlación positiva entre sí, aunque esta relación fue leve y no alcanzó significancia estadística. Por otro lado, se observó que el componente del entorno escolar mostró una correlación negativa, la cual sí resultó ser estadísticamente significativa. Los resultados obtenidos en el estudio fueron presentados en dos fases distintas: primero, se llevó a cabo una etapa descriptiva en la que se detallaron minuciosamente los hallazgos, y posteriormente se realizó una etapa inferencial para analizar las posibles implicaciones y conclusiones derivadas de los datos recopilados. Como resultado de la investigación realizada, se ha llegado a la conclusión de que no existe una relación significativa entre la implementación de la Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía (EDD) y los diferentes aspectos que componen el Rendimiento, Progreso y Eficiencia del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE). Además, se ha observado que los resultados obtenidos en el componente de Entorno Escolar presentan una correlación inversa con el nivel de formación del cuerpo docente.

Hernández (2019) desarrollo el trabajo de tesis de licenciatura denominado "Innovación educativa y trabajo en equipo del docente en el aula" En el contexto de



los entornos docentes, el propósito de esta tesis es demostrar cómo se incorporan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el entorno docente. Para poder realizar cambios en los procesos educativos que se llevan a cabo en las universidades de la nación, se busca ser un aporte desde el inicio. En este trabajo se realiza una investigación tanto documental como de campo que se apoya en encuestas. El propósito de este trabajo es dar una explicación a las controversias que se centran en la implementación de las tecnologías de la comunicación. Estas herramientas nos permiten evaluar, monitorear y explicar las formas en que se utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los equipos de trabajo educativo, así como en el aula.

Moreno (2020) desarrollo la tesis de doctorado denominada "La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador" El propósito de este estudio fue determinar si existe o no correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las funciones sustantivas de docencia, investigación e interacción con la sociedad en las universidades públicas ubicadas en la provincia de Pichincha en Ecuador. En la investigación participaron 344 docentes de la ESPE, EPN y UCDE, siendo un estudio mixto, descriptivo, transversal, analítico, exploratorio y correlacional que se realizó en campo. La Escuela de Relaciones Humanas fundada por Elton Mayo, los paradigmas sociales, el acceso a la educación superior, la evaluación y acreditación y las universidades actuales sirvieron de base para el marco teórico. Entre los procedimientos que se utilizaron para adquirir los datos estadísticos se encuentran entrevistas y entrevistas con actores y gestores de las unidades de análisis. De



acuerdo con los resultados, las universidades tienen una cultura organizativa que está experimentando un crecimiento en diversas áreas, como la integración, las conexiones interpersonales, la colaboración y la comunicación. Según el estudio de correlación realizado, se constató que existe aproximadamente un tercio de asociación entre la cultura organizativa y el rendimiento de los profesores. Es posible que las implicaciones del estudio ayuden a las universidades a implementar procedimientos que van desde la planificación de la estrategia hasta su ejecución y control. Esto contribuiría a la mejora de la imagen de la institución así como al desarrollo de profesionales de calidad acordes a los requerimientos de la sociedad ecuatoriana.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Tanta (2018) en su exhaustiva investigación titulada "El impacto del trabajo colaborativo en el desempeño docente: un estudio de caso en la Institución Educativa 6019 Mariano Melgar, Villa María del Triunfo, durante el año 2017", analizó detalladamente la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento de los profesores. Con el objetivo de profundizar en el análisis de la relación existente entre la colaboración entre los docentes y el rendimiento académico en el ámbito de una institución educativa de carácter público, el estudio se valió de una metodología cuantitativa de enfoque fundamental y un diseño correlacional ampliamente reconocido en la comunidad científica. La población estuvo conformada por un total de 75 educadores pertenecientes a la reconocida Institución Educativa N° 6019 Mariano Melgar, la cual se encuentra ubicada en el pintoresco barrio de Villa María del Triunfo. Para la recolección exhaustiva de datos, se implementó el método de



encuesta estructurada, en la cual el cuestionario desempeñó un papel fundamental como instrumento de recopilación y análisis de información detallada y precisa. Para determinar la validez y confiabilidad de las medidas recopiladas en el estudio, se utilizó el método del juicio de expertos, el cual consiste en la evaluación de profesionales con amplia experiencia en el campo. Por otro lado, la fiabilidad de los datos fue cuantificada mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, el cual proporciona información sobre la consistencia interna de los ítems utilizados en la medición. Los resultados obtenidos en el estudio arrojaron un puntaje de 0,815 en la evaluación de la colaboración entre los participantes, y de 0,877 en la evaluación del desempeño docente durante la investigación. Según los resultados obtenidos en el estudio, se ha logrado identificar una asociación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) y sumamente beneficiosa entre la colaboración interdisciplinaria y el rendimiento académico del cuerpo docente en la prestigiosa Institución Educativa Número 6019 Mariano Melgar, la cual se encuentra situada en el distrito de Villa María del Triunfo durante el período comprendido en el año 2017. Esta afirmación sugiere que una colaboración más estrecha y efectiva entre los profesores conducirá a una notable mejora en su desempeño y en los resultados académicos de los estudiantes.

López (2017) en su detallado y exhaustivo estudio titulado "Análisis de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los instructores militares en la prestigiosa Escuela Militar de Chorrillos", examinó minuciosamente la significativa influencia que ejercen tanto la cultura institucional como la competencia pedagógica de los instructores en el proceso educativo de los estudiantes que forman parte de esta reconocida institución castrense, con el propósito de alcanzar este



objetivo específico, se llevaron a cabo dos cuestionarios detallados, cada uno conformado por un total de cuatro dimensiones distintas. La primera sección del informe se adentraba en el análisis detallado de la cultura organizacional predominante en la institución, mientras que la segunda sección se enfocaba en evaluar exhaustivamente la eficacia de los métodos de enseñanza implementados. Finalmente, para concluir este estudio exhaustivo, se expondrán una serie de recomendaciones fundamentales y se extraerán conclusiones relevantes que servirán como punto de partida para futuras investigaciones en este campo. La relevancia de estos resultados radica en el hecho de que constituyen una etapa primordial en el proceso de evaluación de una institución educativa con atributos altamente particulares y distintivos.

Cano (2021) respecto a su trabajo investigativo denominado "Liderazgo directivo en el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión-Huacho" comenta. El objetivo de este estudio fue conocer cómo influye la cultura institucional y la capacidad de los instructores para instruir a los alumnos de la Escuela Militar Chorrillos. Para ello se utilizaron dos encuestas, cada una con cuatro dimensiones. La primera se refería a la cultura de la institución y la segunda a la efectividad instruccional. Finalmente, se dan recomendaciones y conclusiones. El hecho de que estos resultados constituyan una etapa preliminar en el examen de un establecimiento educativo con cualidades altamente específicas los hace bastante significativos. En la universidad que el investigador seleccionó voluntariamente se observó una falta de liderazgo por parte de la autoridad docente, y los resultados que se pueden apreciar son la ruptura de



las relaciones interpersonales entre los profesores. Para obtener los resultados se utilizó un método de investigación descriptivo porque se hará una recopilación de datos y los relacionaremos con el desempeño de los docentes. Los datos necesarios se obtuvieron en bibliografías y vía internet pudiendo elaborar el marco teórico. Según los instrumentos empleados, fue la dimensión de autoridad democrática la que más aprobó la muestra elegida, lo que indica que es el mayor enfoque para gobernar una institución empleando técnicas de equipo.

Cardenas (2022) desarrollo la tesis de licenciatura nombrada "Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022" en En el contexto de las instituciones educativas, el estudio de investigación titulado "Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022" profundiza en la técnica de la colaboración como medio para mejorar la productividad en la docencia. Una muestra no experimental y correlacional de cincuenta y dos educadores contribuye al estudio, que es fundamental y tiene un énfasis cuantitativo. La investigación hace uso del cuestionario y de hipótesis para comparar el trabajo y el rendimiento de los educadores en sus respectivas capacidades. Las conclusiones indican que existe una relación sustancial de dependencia entre las variables. Para determinar el grado de fiabilidad asociado a cada variable, se utilizó el alfa de Cronbach. Como resultado del análisis estadístico no paramétrico de Spearman, los resultados de la investigación indican que existe una correlación positiva entre las dos variables. Tras realizar la investigación, los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una asociación sustancial entre el trabajo y el rendimiento laboral de los educadores que trabajan en el IEP.



de la Torre (2024) desarrollo el trabajo investigativo denominado "Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023" en Moquegua 2023, el propósito de este estudio fue establecer si existe o no relación causal entre el nivel de trabajo en equipo y el nivel de desempeño laboral de los docentes que laboran en una institución educativa pública. La metodología utilizada fue cuantitativa, aplicada, no experimental, de corte transversal y diseño correlacional simple; la muestra incluyó a 42 docentes de primaria y secundaria que laboran en una institución educativa pública de Moquegua 2023; se utilizaron dos cuestionarios, cada uno de los cuales tuvo validez de contenido y de constructo, así como valores de Alfa de Cronbach de 0,788 y 0,823; para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados indican que el 73,8% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de que la colaboración se produce de forma regular, mientras que el 69% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de que el rendimiento en el trabajo se produce en un nivel medio. Dado el valor del Coeficiente de la prueba de Hipótesis Chi Cuadrado, que es de 7,120, y el coeficiente de determinación de Nagelkerke, que es de 0,49, lo que indica una asociación entre ambas variables con una significancia de ( $p < 0,01$ ), se puede concluir que existe una relación causal altamente significativa que se encuentra entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los docentes que laboran en una institución educativa pública de Moquegua 2023. Existe una correlación entre el trabajo en equipo y el 49% del rendimiento laboral, mientras que el 51% restante es atribuible al efecto de otros factores coadyuvantes.



### 2.1.3. Antecedentes Locales

Puma (2022) comenta en su investigación denominada "Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019" menciona que el objetivo básico del presente proyecto de estudio es conocer la relación existente entre la motivación laboral y la eficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Azángaro. siendo comparados estadísticamente mediante factores sociolaborales para identificar diferencias que resulten significativas. Se utilizó un diseño de estudio correlacional-cuantitativo; la muestra estuvo constituida por 198 docentes elegidos al azar. Se utilizaron instrumentos estandarizados para la variable motivación laboral (cuestionario de gestión de la motivación MbM) y la variable desempeño docente (cuestionario estandarizado de desempeño docente). El trabajo incluye evidencias teóricas que sustentan la investigación sobre las variables examinadas, provenientes de repositorios de fuentes primarias, libros y las principales bases de datos. Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS 25.0, que facilita la interpretación de los resultados a través de tablas estadísticas. Entre los principales hallazgos del estudio se encontró que, en el 55,6% de los profesores, el nivel de motivación laboral es intermedio, y que, en relación con el nivel de desempeño docente, el promedio establecido fue de 53,5%, que es bueno, lo que demuestra que el desempeño de los profesores es bueno. 5% calificado como bueno, lo que demuestra que la mayoría de los instructores son confiables y comprometidos con su profesión; En cuanto a los resultados de la prueba, se encontró una correlación de  $r: 0,406^{**}$ , lo que indica una relación directa y moderadamente fuerte entre las



variables que, con un 99% de confianza, muestra que el nivel de motivación laboral del profesor está directamente correlacionado con el rendimiento de la institución.

Cruz (2018) en su investigación titulada "Impacto del clima organizacional en el rendimiento laboral de los docentes en la Institución Educativa 70029 'María Auxiliadora' del distrito de Puno en el año 2017", destaca que a nivel nacional se observa una preocupación persistente tanto por parte de los directivos como de los docentes de las instituciones educativas en relación con la necesidad de establecer un entorno organizacional propicio que fomente relaciones armoniosas entre el personal directivo, docente y administrativo. Es fundamental e imprescindible promover y fomentar activamente la comunicación empática y efectiva, el liderazgo colaborativo y la participación activa y comprometida de todos los miembros del equipo, con el fin de asegurar y garantizar el logro de los objetivos y el éxito en este complejo y desafiante entorno. Los elementos fundamentales e imprescindibles para alcanzar un desempeño docente altamente efectivo y satisfactorio son la colaboración estrecha y constante con colegas y estudiantes, la correcta y eficiente administración del tiempo dedicado a la planificación y ejecución de las clases, así como el estricto cumplimiento de los principios éticos y morales que rigen la profesión docente. El entorno organizacional en el prestigioso colegio 70029 "Mara Auxiliadora" de la encantadora ciudad de Puno se caracteriza por ser sumamente restrictivo y poco flexible, lo cual incide de manera significativa y perjudicial en la calidad de la educación ofrecida en dicha respetable institución educativa. Mediante el desarrollo de este ambicioso proyecto de investigación doctoral, se busca establecer de manera rigurosa y detallada una correlación significativa y profunda entre el complejo entorno



organizacional en el ámbito educativo y la efectividad demostrada en la ardua labor docente. En este sentido, surge la interrogante fundamental sobre el impacto significativo de la cultura organizacional arraigada en las prácticas y dinámicas institucionales en relación con la eficacia docente en la prestigiosa institución educativa 70029 "Mara Auxiliadora" ubicada en el distrito de Puno, durante el año académico 2017. El estudio de investigación doctoral se llevó a cabo bajo la premisa fundamental de que existe una estrecha y significativa relación intrínseca entre el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones, actitudes y valores compartidos dentro de una organización, y la efectividad docente, la cual se refiere a la capacidad de los docentes para lograr los objetivos educativos planteados, en la prestigiosa institución educativa 70029 "Mara Auxiliadora", la cual se encuentra estratégicamente ubicada en el distrito de Puno, reconocido por su riqueza cultural e histórica. La revolución industrial, que tuvo lugar en Europa y América del Norte durante los siglos XVIII y XIX, representó un cambio significativo en la forma en que se producían los bienes y se organizaba el trabajo. Este proceso de transformación económica y social impactó profundamente en la historia de la humanidad, marcando el inicio de la era moderna y dando lugar a la consolidación de nuevas clases sociales y relaciones laborales. La tecnología avanzó significativamente y la producción en masa se convirtió en algo habitual y generalizado en la sociedad industrializada. La vida cotidiana de las personas experimentó un cambio drástico y significativo en todos los aspectos. La población total estuvo compuesta por un grupo de 25 instructores altamente cualificados, los cuales representaban de manera equitativa las 36 divisiones académicas del prestigioso colegio. El estudio en cuestión no sigue



exclusivamente un enfoque experimental, sino que se fundamenta en una metodología descriptiva y explicativa detallada. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario detallado compuesto por un total de 20 ítems cuidadosamente seleccionados, los cuales fueron distribuidos de manera equitativa entre las dos variables de interés: clima organizacional y desempeño instruccional. De acuerdo con la evaluación detallada realizada por un grupo de expertos en la materia, se pudo constatar que un porcentaje significativo, específicamente el 85%, llegó a la conclusión unánime de que el instrumento en cuestión resultaba altamente pertinente y apropiado para llevar a cabo un análisis exhaustivo del clima organizacional y su impacto directo en la eficacia del cuerpo docente. Los resultados obtenidos en el estudio muestran de manera concluyente que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional imperante en la institución educativa 70029 "Mara Auxiliadora" ubicada en el distrito de Puno y su influencia directa en el rendimiento académico de los docentes que allí laboran. Este hallazgo se respalda con un alto coeficiente de correlación de Pearson, el cual alcanza un valor de  $r=0.776$ , evidenciando así la estrecha relación entre ambos factores.

Quenta (2022) en su exhaustiva investigación académica, presenta detalladamente un estudio empírico titulado "Análisis de la influencia del clima institucional y las habilidades sociales del personal docente y administrativo del prestigioso Instituto de Educación Superior José Antonio Encinas de la provincia de Puno en el año 2020". En el desarrollo de esta investigación, se llevó a cabo un exhaustivo análisis del impacto que el clima institucional y las habilidades sociales del personal docente y administrativo de la Institución de Educación Superior José



Antonio Encinas tuvieron en el contexto de la provincia de Puno a lo largo del año 2020. Para llevar a cabo el análisis estadístico de las tablas recopiladas en el marco de esta investigación, se utilizó la encuesta precodificada como herramienta y método, en combinación con el software estadístico SPSS. Se utilizó la lógica deductiva de manera sistemática y rigurosa para analizar detalladamente los números que simbolizan los diferentes resultados obtenidos, confirmando de esta forma la hipótesis inicialmente propuesta por el investigador. Se planteó la cuestión acerca de cuál es el efecto que tiene el ambiente laboral y las habilidades interpersonales en el equipo de trabajo de la Institución Educativa. En el proceso de elaboración de este exhaustivo estudio se tuvieron en cuenta las valiosas contribuciones de diversas investigaciones a nivel nacional y local que abordan detalladamente este importante tema y que han sido realizadas en una amplia variedad de instituciones educativas. Cada una de estas respetadas instituciones académicas posee cualidades distintivas y una amplia gama de experiencias únicas que han demostrado ser sumamente exitosas, contribuyendo de manera significativa al continuo avance y mejora en este importante ámbito educativo. En la realización de este exhaustivo estudio se tuvieron en cuenta las valiosas contribuciones de investigaciones realizadas a nivel nacional, local y regional en diferentes instituciones educativas que se ocupan de abordar detalladamente el tema en cuestión. Al momento de llevar a cabo la evaluación del trabajo realizado, se toman en cuenta el informe presentado, el análisis detallado realizado y los antecedentes pertinentes que respaldan la investigación realizada.

Umiyauri (2018) desarrollo el trabajo de tesis de Maestría denominada "Trabajo En Equipo De Docentes Y La Gestión Pedagógica En Las Instituciones Educativas



Públicas Del Distrito De Tirapata–2016” el presente proyecto de investigación, posee como objetivo general es determinar la naturaleza de la conexión que existe entre el trabajo en equipo de los docentes y la gestión de las prácticas pedagógicas en las instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de Tirapata en 2012. Se utilizó la conveniencia para elegir a 83 profesores del distrito de Tirapata como población y muestra para la actividad de estudio. Estos instructores fueron elegidos de manera no probabilística. Para llevar a cabo la encuesta se utilizó un cuestionario estructurado, y los resultados se procesaron utilizando programas estadísticos como Excel y SPSS.V.22. Del mismo modo, la encuesta se administró directamente a la población. Podemos llegar a la conclusión de que la colaboración docente tiene un impacto directo en el rendimiento de los profesores basándonos en los resultados del estudio, que indican que la correlación entre el trabajo en equipo de los profesores y la gestión pedagógica se cree que es una correlación positiva débil. Esto se debe a que el coeficiente de contingencia es de 0,221.

Osores et al., (2022) Desarrollo la investigación denominada “Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú” en donde La metodología de este estudio fue fundamental, buscó información sobre el problema de estudio y el diseño fue no experimental, correlacional y transversal. El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el apoyo a la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa ubicada en Los Olivos, donde se eligió el año 2021. Se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre acompañamiento pedagógico gerencial y otro sobre desempeño docente. Ambos cuestionarios cumplieron con los estándares de validez



por juicio de expertos y confiabilidad, obteniendo resultados de 97.6% y 88.7%, respectivamente, en términos de confiabilidad. La población del censo estuvo constituida por 74 instructores. La asociación entre las variables se determinó mediante la prueba de correlación Rho de Spearman. El resultado de la prueba fue Rho de Spearman =.665, lo que mostró un grado moderado de correlación y un valor p de 0.000. En general, los resultados de la prueba fueron positivos. Tras realizar la investigación, se determinó que existe una correlación entre el apoyo a la gestión pedagógica y el rendimiento de los profesores. Esto significa que cuanto mayor es el nivel de apoyo a la gestión pedagógica, mayor es el nivel de rendimiento de los profesores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Trabajo en equipo**

En el transcurso de sus exitosas carreras profesionales, la gran mayoría de los talentosos profesionales del siglo XXI se verán inevitablemente involucrados en una amplia gama de actividades laborales que demandarán un alto nivel de compromiso y habilidades para trabajar de manera colaborativa en equipo. De esta manera, un conjunto diverso de individuos altamente capacitados que colaboran de manera eficiente en el departamento de ventas de un establecimiento minorista podrían ser identificados y reconocidos como un grupo cohesionado y comprometido con los objetivos de la empresa. Los empleados colaboran entre sí de manera efectiva y coordinada, solicitando asistencia y apoyo mutuo, por ejemplo, para atender de manera oportuna y eficiente a los clientes, localizar un producto específico en existencia o en el inventario, y brindarse respaldo y cooperación para llevar a cabo



las labores esenciales y necesarias para garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de las operaciones en una tienda. Los diferentes grupos se distinguen por su capacidad para colaborar en la consecución de un propósito común, operar bajo la dirección de un líder designado y alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva, en la medida de lo posible. El liderazgo y la toma de decisiones de un grupo se concentran de manera exclusiva en una sola persona. Los conflictos interpersonales pueden surgir con regularidad en los diferentes grupos sociales, ya que la ausencia de una cultura organizacional bien definida y sólida puede propiciar malentendidos y desacuerdos entre los miembros (Wienclaw, 2021).

El tema de trabajo en equipo lo vemos en todos los campos de la ciencia y de la vida diaria incluso en los hospitales con las unidades de cuidados intensivos o también llamados UCI, que atienden a los pacientes hospitalizados más graves. Aunque las UCI recurren cada vez más a equipos interprofesionales para proporcionar cuidados críticos, poco se sabe sobre el trabajo en equipo real en este contexto. El equipo de la UCI suele estar formado por médicos o intensivistas, farmacéuticos clínicos, terapeutas respiratorios, dietistas, enfermeras de cabecera, psicólogos clínicos y médicos en formación. Los equipos de la UCI se distinguen de otros equipos sanitarios en que tienen poca estabilidad temporal, lo que puede impedir importantes dinámicas de equipo. Además, los equipos de UCI deben trabajar en entornos física y emocionalmente difíciles. Nuestra revisión de la bibliografía revela la importancia de compartir información y de los procesos de toma de decisiones, e identifica barreras potenciales para el rendimiento satisfactorio de los equipos, como la falta de una gestión eficaz de los conflictos y la presencia de



objetivos múltiples y a veces contradictorios. pacientes en estado crítico reciban la mejor atención posible (Ervin et al., 2018).

En la actualidad, en el entorno laboral del siglo veintiuno, los equipos de trabajo han adquirido una relevancia insoslayable y se han posicionado como un pilar indispensable para el éxito de las organizaciones. La amplia utilización de los dispositivos tecnológicos se basa en la premisa de que al utilizarlos se puede crear un ambiente favorable para fomentar la sinergia, lo que conlleva a un desenlace final más sobresaliente al que los individuos podrían haber alcanzado trabajando de forma aislada. El proceso de desarrollo de un equipo está conformado por una serie de etapas fundamentales que son esenciales para lograr un funcionamiento óptimo y alcanzar los objetivos propuestos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el avance de este procedimiento no se da de forma constante y uniforme, ya que es posible que los grupos se ubiquen en distintos momentos de manera simultánea o incluso regresen a etapas anteriores en cualquier momento. La participación de un tercero externo en el proceso de conformación de equipos de trabajo puede resultar sumamente provechosa, ya que contribuye a que los integrantes adquieran las habilidades y destrezas fundamentales para colaborar de forma eficiente y lograr sinergias positivas. Además, esta intervención externa puede ser de gran ayuda para identificar y evitar obstáculos recurrentes en el trabajo en equipo como, por ejemplo, el fenómeno del pensamiento grupal. La formación y consolidación de equipos de trabajo suele centrarse en la definición clara y precisa de las responsabilidades individuales de cada miembro, el establecimiento de objetivos compartidos y



ambiciosos, la gestión efectiva de posibles desacuerdos y la promoción de relaciones interpersonales saludables y productivas (Wienclaw, 2021).

En los equipos, algunas combinaciones de personas trabajan juntas mejor que otras. Un amplio corpus bibliográfico con una rica historia sugiere que la configuración de los atributos de los miembros del equipo, denominada composición del equipo tiene una influencia fundamental en el trabajo en equipo. La composición del equipo determina la aparición de estados afectivos, procesos conductuales y estados cognitivos (el ABC del trabajo en equipo), que en última instancia afectan al modo en que los equipos alcanzan sus objetivos. Se describe trabajo en equipo lo que se sabe sobre la composición de los equipos y su influencia en el ABC del trabajo en equipo. Influyendo en la composición de un equipo y por qué es importante ya que existen los principales descubrimientos relacionados con la forma en que la composición de los equipos influye en el ABC del trabajo en equipo orientaciones para futuras investigaciones (Bell et al., 2018).

Los equipos, por su parte, son un tipo especial de grupo. En un equipo, existe una diferenciación de habilidades en la que un individuo hace una parte específica de la tarea y otros individuos hacen otras partes específicas de la tarea. Otra forma en que los equipos se diferencian de los grupos es que los miembros de un equipo realizan su trabajo en el contexto de un destino común. Por ejemplo, aunque los miembros del personal del comercio minorista pueden ayudarse mutuamente en el contexto de la realización de su trabajo, también suelen hacer todo el mismo trabajo. En la mayoría de los casos, tratar con un vendedor de una tienda minorista debería ser lo mismo que tratar con otra persona de la tienda minorista. Además, los



miembros de un grupo de ventas no suelen compartir un mismo destino. Por ejemplo, si Harvey no hace bien su trabajo, será Harvey -y no el resto del personal de ventas quien reciba una reprimenda o sea despedido (Wienclaw, 2021).

La tasa de trabajo en equipo y colaboración dentro de la mano de obra se ha disparado a lo largo de los años, y se prevé que el uso de equipos siga aumentando. Con el aumento del trabajo en equipo surge la necesidad de intervenciones diseñadas para mejorar la eficacia del trabajo en equipo. Los equipos exitosos producen los resultados deseados; sin embargo, es fundamental que los miembros del equipo demuestren procesos eficaces para lograr estos resultados. Las intervenciones de desarrollo de equipos aumentan las competencias y los procesos eficaces de los equipos, lo que conduce a mejoras en los resultados próximos y distales. La eficacia de las intervenciones de desarrollo de equipos es evidente en todos los ámbitos (por ejemplo, educación, sanidad, ejército, aviación) y son aplicables en una amplia gama de entornos. Para estimular la adopción y el uso eficaz de los IDT, el presente artículo ofrece una revisión de cuatro tipos de intervenciones de desarrollo de equipos basados en la evidencia, entre los que se incluyen la formación de equipos, la formación de líderes, la creación de equipos y el debriefing de equipos. Con ello, pretendemos proporcionar a los psicólogos una comprensión de los principios científicos que subyacen a las intervenciones de desarrollo de equipos y su impacto en la dinámica de equipo. Además, proporcionamos recomendaciones basadas en la evidencia sobre cómo aumentar la eficacia de las intervenciones de desarrollo de equipos, así como un debate sobre las futuras investigaciones necesarias en este campo (Lacerenza et al., 2018).



Por otra parte, algunos equipos de ventas y marketing son verdaderos equipos en los que existe una diferenciación de competencias entre sus miembros. Por ejemplo, cuando se intenta vender un sistema de gestión del aprendizaje para un sistema de formación por ordenador, un miembro del equipo de marketing puede especializarse en comparar el sistema de la empresa con el de la competencia, mientras que otro miembro del equipo puede especializarse en responder a preguntas técnicas sobre la programabilidad del sistema. Si la remuneración de los miembros del equipo se basa en parte en la comisión por realizar la venta, entonces la suerte de los miembros individuales del equipo depende de la suerte del equipo en su conjunto (es decir, si venden o no el sistema). El liderazgo de un equipo es compartido y los miembros se rinden cuentas mutuamente. Debido a estas características del equipo, sus miembros están comprometidos con el objetivo y la misión del equipo, confían los unos en los otros y tienen una cultura más colaborativa que los grupos en general. En consecuencia, el trabajo en equipo suele conducir a una situación de sinergia (Wienclaw, 2021).

A pesar de que en algunas circunstancias las organizaciones pueden actuar como si los equipos pudieran ser formados de forma aleatoria, en realidad, el establecimiento de un equipo sigue un proceso detallado que implica la participación en múltiples etapas (Robbins, 1996). Antes de que un equipo se constituya como tal, está compuesto por diversas entidades individuales que aportan sus habilidades y conocimientos de manera independiente. Las personas, ya sea que trabajen juntas en un equipo de ventas o que no se conozcan previamente, como individuos provenientes de diferentes organizaciones que se unirán para colaborar en la



elaboración de una propuesta conjunta, tienen la capacidad de formar parte de un grupo. Una vez que se ha tomado la determinación de conformar un equipo de trabajo, los individuos que lo componen suelen albergar una gran cantidad de incertidumbres en relación con aspectos esenciales, como la misión y el propósito del equipo, las competencias de los demás integrantes, los procedimientos que fomentarán la sinergia óptima y el liderazgo dentro del equipo. Durante la fase inicial de formación y establecimiento del equipo, los miembros trabajan arduamente para poder identificar y responder a estas preguntas planteadas, así como a otras cuestiones de índole similar que puedan surgir en el proceso. Los miembros del grupo se van conociendo entre ellos, comparten sus áreas de especialización y experiencia, y trabajan juntos para definir pautas de comportamiento adecuadas en el contexto de la dinámica grupal. La fase de formación y desarrollo culmina de manera exitosa cuando los integrantes del grupo de trabajo dejan de percibirse como una simple y aleatoria agrupación de individuos y comienzan a establecer lazos más sólidos y a consolidarse como un equipo cohesionado y eficiente (Wienclaw, 2021).

## **Habilidades comunicativas**

La comunicación es un intercambio de información o la expresión de ideas o sentimientos. Las palabras escritas y habladas son fundamentales para la comunicación, pero el tono, los gestos y el lenguaje corporal también forman parte del mensaje. Escuchar es un elemento vital, ya que sin ello no puede producirse un verdadero intercambio. Sin embargo, el proceso dista mucho de ser perfecto, ya que las experiencias individuales, las interpretaciones y el contexto afectan a cada acto de comunicación. La comunicación de masas a través de Internet, la televisión, la



radio y la prensa también está cargada de complejidad. Los distintos medios compiten por la atención del público, que es bombardeado con palabras, imágenes, colores y sonidos que llaman su atención. El objetivo real de la mayoría de los medios es vender algo, ya sean productos o ideas, y las noticias, el entretenimiento o los deportes sirven para atraer a la audiencia. La gente debe aprender a interpretar, resistir los constantes esfuerzos por persuadir y pensar críticamente sobre los mensajes de los proveedores de noticias, anunciantes, organizaciones políticas y otras fuentes. Las habilidades comunicativas son necesarias para el éxito académico y profesional, ya que, sin la capacidad de escuchar, comprender, analizar, comentar y escribir, un estudiante no estaría preparado para cumplir los requisitos de la universidad y un empleado no podría hacer frente a las responsabilidades de la mayoría de los trabajos. Pero las habilidades comunicativas también son vitales fuera de la escuela y el lugar de trabajo. Hacer amigos y conservarlos, cooperar en equipos deportivos, trabajar como voluntario en la comunidad e interactuar con la familia requieren la capacidad de comunicarse eficazmente. Una comunicación deficiente repercute negativamente en las relaciones personales y en la capacidad de desenvolverse en la escuela, el trabajo y la comunidad. De hecho, las investigaciones demuestran que los niños con una comunicación deficiente tienen menos amigos y menos probabilidades de resolver conflictos sin recurrir a la violencia (Comstock, 2023).

En la era nueva y cruel el cual fue la pandemia de coronavirus 2019 (COVID-19) se revelo limitaciones en la capacidad médica que amplifican los retos a los que ya se enfrentan los clínicos a la hora de comunicarse con los pacientes sobre



enfermedades graves. Las estimaciones más recientes de los efectos de la pandemia describen un escenario que ninguno de nosotros había visto nunca: La demanda de camas hospitalarias en Perú supero sus límites, haciéndose atender en sus casas porque ya no había lugares algunos en los hospitales, mientras que los médicos eran los que lidian con los pacientes y las familias sobre el terreno acerca de cómo prepararse, lo que está sucediendo y qué esperar. Era terrible. Para los médicos que han recibido formación en métodos basados en la evidencia para comunicarse con pacientes con enfermedades graves, muchas de estas conversaciones les resultarán familiares. Dar noticias serias y discutir los objetivos de la atención siguen funcionando como heurística para la enfermedad relacionada con la COVID-19, aunque los médicos se enfrentarán a una medida adicional de aprehensión, incertidumbre y miedo relacionados con la COVID-19. Pero los médicos también se enfrentan a nuevas tareas de comunicación que ninguno de nosotros ha enfrentado antes. Pero los clínicos también se enfrentan a nuevas tareas de comunicación a las que ninguno de nosotros se había enfrentado antes, incluida la planificación proactiva de la COVID-19 para pacientes que ya son frágiles con otras enfermedades graves, facilitando despedidas virtuales entre familiares y pacientes. Para los clínicos que no hayan recibido esa formación, es probable que la pandemia de COVID-19 sea una experiencia desmoralizadora. La falta de capacidad del sistema garantizará que se queden sin tiempo en repetidas ocasiones, y las frases habituales estarán fuera de lugar en situaciones nuevas. Sin embargo, para los clínicos equipados con un profundo conocimiento de los principios de la comunicación y un repertorio flexible, su experiencia ya les permite innovar y adaptarse (Back et al., 2020).



Las instituciones educativas intentan atender las necesidades de sus estudiantes y garantizar su competencia en comunicación oral y escrita. Incluyen todos ellos las habilidades comunicativas en sus directrices. El aprendizaje colaborativo también figura en los tres. Por ejemplo, los estándares Common Core de secundaria abordan varios tipos de debates, formatos y enfoques para el aprendizaje de habilidades comunicativas. Los investigadores académicos siguen estudiando la comunicación y su relación con el éxito académico, profesional y personal. Las técnicas y los medios de comunicación siguen cambiando, reflejando la evolución de la cultura y el perfeccionamiento de la tecnología. Tanto el ensayo más antiguo (3000 a.C.) como el libro más antiguo (2675 a.C.) que existen tratan el tema de la comunicación. El primero aconseja a un faraón egipcio sobre cómo hablar en público con eficacia y el segundo, también egipcio, examina la comunicación en general. El estudio de las habilidades comunicativas básicas y avanzadas se ha extendido a lo largo de la historia y continúa en la actualidad. Las ideas clásicas sobre la comunicación incluyen la teoría autoritaria, basada en la filosofía de Platón. Pone a los medios de comunicación bajo el control de una clase dirigente para garantizar el control sobre las clases media y baja. Su opuesto, el libertarismo, surgió en los siglos XVI y XVII y mantiene el derecho a la libertad de expresión para todos los ciudadanos. Otras teorías políticas sobre la comunicación desarrolladas a lo largo de los siglos son la teoría de la responsabilidad social, que defiende la libertad de expresión dentro de los límites de la propia conciencia; la teoría comunista, que considera los medios de comunicación de masas como un medio para educar al público; la teoría de la comunicación para el desarrollo, según la cual los medios



ayudan al gobierno a alcanzar objetivos económicos, sociales y culturales; y la teoría de los medios de comunicación democráticos participantes, que cuestiona la idea de unos medios controlados por la burocracia o los intereses comerciales y defiende el libre acceso a la comunicación (Comstock, 2023).

La práctica reflexiva se fomenta en la formación médica en general y en la enseñanza de habilidades comunicativas en particular para convertirse en un profesional reflexivo. Sin embargo, el término es complejo de entender y multidimensional, por lo que resulta difícil de comprender, describir y enseñar. Además, aunque se utiliza con frecuencia, existen pocas orientaciones sobre cómo promover la capacidad reflexiva en la enseñanza de las habilidades comunicativas. Este documento se basa en un discurso de apertura pronunciado en la Conferencia Internacional de Comunicación en la Asistencia Sanitaria (ICCH 2019) y se basa en la vasta literatura sobre la reflexión y la experiencia personal del autor como investigador y educador. Discute los componentes de la práctica reflexiva, así como ejemplifica la importancia de la práctica reflexiva para la capacidad de los estudiantes de aprender habilidades de comunicación (Karnieli, 2020).

Las teorías de la comunicación siguen oscilando entre lo básico y lo muy técnico. Investigadores intentan simplificar el concepto definiéndolo en tres partes: nivel de observación, o si una definición es general o específica; intencionalidad, o cómo se pretende que un mensaje cambie el comportamiento; y juicio, relativo al éxito o fracaso del propósito de un mensaje. Sin embargo, en el mundo académico se debate si una única definición de comunicación puede funcionar en todos los contextos. Las perspectivas de la comunicación proceden de muchos campos, como



la psicología, la empresa, la ciencia política, la biología y la literatura. En la actualidad, la mayoría de las universidades cuentan con departamentos independientes de comunicación, que consideran esta habilidad fundamental para la organización de la sociedad humana, mientras que otras disciplinas la abordan en relación con sus propios estudios (Comstock, 2023).

## **Aceptación**

Desde una perspectiva psicológica, la aceptación se produce cuando las personas están dispuestas a aceptar una situación concreta tal y como es. La aceptación requiere que el individuo comprenda que, a pesar de sus sentimientos personales sobre un tema, puede estar más allá de su capacidad para cambiarlo. En muchos casos, esa aceptación sólo se produce después de que el individuo se haya abierto a aprender de experiencias pasadas. La aceptación también se refiere al fomento de una relación afable y abierta entre un paciente y su terapeuta en la que el paciente tiene la seguridad de que el terapeuta actúa como consejero y no como juez. El sentimiento de ser aceptado anima al paciente a compartir libremente información crítica con el terapeuta. El concepto de aceptación está estrechamente relacionado con el de aquiescencia, que deriva de la palabra latina *acquiescere*, que connota una actitud de aprobación o de no juzgar. Un antónimo de la aceptación es la resistencia, en la que los individuos se niegan a aceptar las situaciones en las que se encuentran. La aceptación suele ser un factor clave para aprender a ver los acontecimientos de la vida de forma más positiva (Purdy y Popan, 2023).



La teoría de la aceptación se derivó del trabajo pionero en psicología humana realizado por Sigmund Freud, el creador del psicoanálisis. A principios del siglo XX, Freud fue el primer psiquiatra que prestó especial atención a cuestiones psicopatológicas como la tendencia de los pacientes a reprimir y evitar inconscientemente pensamientos y emociones que les incomodaban. Sin embargo, no fue hasta la década de 1960 cuando el psicólogo estadounidense Carl R. Rogers (1902-1987) empezó a centrarse en la necesidad de aceptación en la relación terapeuta-cliente, conocido por sus contribuciones fundacionales al enfoque humanista, o centrado en la persona, de la psicología, definió la aceptación como la "consideración positiva incondicional" de una persona hacia otra. Rogers sostenía que tanto el terapeuta como el paciente debían ver la aceptación como un objetivo final, en el que el terapeuta proporcionaba una atmósfera en la que el paciente era aceptado sin juicio y el cliente se esforzaba por lograr la autoaceptación. Los psicoterapeutas humanistas y existenciales utilizaron la noción de aceptación para animar a los pacientes a abrirse a experimentar plenamente sus emociones. Posteriormente, investigadores y clínicos empezaron a emplear la conceptualización sistemática y la inclusión en sus terapias, trabajando tanto con individuos como con grupos para precipitar cambios de conducta. Así, la aceptación pasó a verse como algo que podía ponerse en práctica y no como una emoción que afectaba sólo a una forma de pensar (Purdy y Popan, 2023).

La teoría de la aceptación también es utilizada por los terapeutas conductuales en los campos de la terapia conductual dialéctica (DBT), la terapia conductual integradora de pareja (IBCT) y la terapia de aceptación y compromiso (ACT). A



mediados de la década de 1990, los psicólogos propusieron varios conceptos diferentes de la aceptación y su papel en la terapia individual. Los científicos definieron la aceptación en el contexto de la disposición de un individuo a tolerar las emociones derivadas de situaciones negativas. Más o menos al mismo tiempo, Marsha M. Linehan, fundadora de la terapia conductual dialéctica, consideraba la aceptación como un proceso continuo y no como un único momento de epifanía y definía la "aceptación radical" como darse cuenta y describir la propia experiencia momento a momento sin juzgarla. Sosteniendo que la aceptación es un factor fundamental para provocar un cambio contextual. Sostuvo que la verdadera aceptación sólo se produce cuando una persona se abre a dejar de lado percepciones pasadas para aceptar la realidad del presente. En ese contexto, la aceptación se convierte en un canal para llevar una vida más plena, más que en un objetivo en sí mismo (Purdy y Popan, 2023).

## **Expresión emocional**

La expresión emocional incluye tanto las expresiones faciales como los movimientos corporales que acompañan a la experiencia interna de la emoción y que sirven claramente para comunicar esa emoción a los demás. Influidos por la obra de Charles Darwin, los psicólogos consideran desde hace tiempo que la comunicación de las emociones es una función importante con valor de supervivencia para la especie. El estudio de las emociones humanas es una tarea compleja. Es complejo en parte porque la emoción no es un único acontecimiento o proceso, sino un conjunto de acontecimientos y procesos discretos. Los seres humanos experimentan una gran variedad de emociones y cada una de ellas consta de varios componentes: los



cambios fisiológicos que se producen, la comunicación no verbal de la emoción y la experiencia subjetiva o sentida. El tema de la comunicación o expresión emocional incluye dos aspectos relacionados: la codificación (la expresión de la emoción) y la decodificación (la percepción y lectura de las señales que significan una emoción). Las formas no verbales de expresión desempeñan un papel integral en el complejo sistema de comunicación humana. Es fácil encontrar ejemplos de expresión emocional por medios no verbales. Por ejemplo, si una persona está irritada, puede tensar el cuerpo, apretar los labios y gesticular con las cejas. Con una mirada desviada o una mirada fija prolongada, una persona puede comunicar intimidad, enfado, sumisión o dominación (Rieser, 2023).

La Teoría de la Emoción Básica (BET) se guía por analogías convergentes encontradas en los escritos de científicos de distintas tradiciones: Las emociones son una "gramática de la vida social" que sitúa al yo en un orden social y moral. las relaciones que importan. En términos más específicos, dentro de la teoría de la Emoción Básica BET se considera que las emociones son estados distintos y breves que incluyen componentes fisiológicos, subjetivos y expresivos que permiten a los seres humanos responder de formas que suelen ser adaptativas a la situación. responder de formas que suelen ser adaptativas en relación con problemas evolutivamente significativos, desde negociar jerarquías de estatus hasta evitar peligros o cuidar de crías vulnerables. Estos supuestos centrales de la Teoría de la Emoción Básica han sido fundacionales para nuevos avances empíricos, que van desde el estudio de un amplio



número de emociones positivas específicas previamente inexploradas, hasta el progreso en la comprensión de las emociones positivas básicas (Keltner et al., 2019).

La expresión de las emociones en el hombre y los animales, Charles Darwin sostiene que muchos patrones de comunicación no verbal, en concreto las expresiones emocionales, son hereditarios y que evolucionaron porque tenían valor para la supervivencia. Se centra en la expresión de las emociones a través de cambios específicos en el aspecto de la cara y sostiene que la función principal de la expresión emocional es informar a los demás sobre el estado interno de uno y, por tanto, informarles de cómo es probable que uno se comporte. Por ejemplo, cuando una persona se enfada, suele hacer muecas y enseñar los dientes; la percepción de ese enfado por parte del observador sugiere que la persona puede comportarse de forma agresiva. A menudo, esa expresión (y la percepción adecuada por parte del objetivo) provoca la retirada del objetivo, evitando así una pelea real. Para los animales sociales que viven en grupo, como los humanos, esta rápida comunicación de los estados internos es altamente adaptativa (Rieser, 2023).

La Teoría de la Emoción Básica también ha sido fundamental en el estudio de la expresión emocional. En los términos más sencillos, la Teoría de la Emoción Básica postula que las expresiones no verbales de la emoción comparten cinco propiedades. Uno, son patrones de comportamiento breves y coherentes que tienden a coincidir con distintas experiencias subjetivas. con distintas experiencias subjetivas; dos, señalan el estado emocional actual, las intenciones o la evaluación de la situación que los provoca; tres, manifiestan cierto grado de similitud transcultural tanto en la producción como en el reconocimiento; cuatro, encuentran



precursores en los comportamientos de otros mamíferos en contextos similares a los humanos (por ejemplo, cuando se señalan intenciones adversas o cooperativas); y cinco, tienden a coincidir con respuestas fisiológicas relacionadas con la emoción. Una primera oleada de estudios sobre la expresión emocional inspirados en la Teoría de la Emoción Básica tiene su origen en los estudios de Ekman y Friesen en Nueva Guinea (Keltner et al., 2019).

Evidentemente, cuando un individuo se encuentra con la expresión emocional de otros, es probable que participe en complejos procesos inferenciales que implican algo más que la atribución de una única emoción. inferencias complejas que van más allá de la atribución de etiquetas de una sola palabra. Se hacen inferencias sobre los deseos y las intenciones del objetivo, las tendencias de los rasgos, las motivaciones estratégicas y el contexto circundante. Un enfoque de esta cuestión es que proponen que los perceptores en primer lugar infieren valoraciones específicas en el expresado que provocaron la conducta expresiva en primer lugar. Es decir, si una persona ve a otra expresar enfado en la cara, o interés en la voz, o simpatía en un patrón de movimiento postural y contacto táctil, el perceptor social y contacto táctil, el perceptor social infiere primero un patrón de valoraciones que llevaría al individuo a expresar esa emoción concreta. al individuo a expresar esa emoción concreta. A partir de estas valoraciones inferidas, el perceptor social Esta línea teórica sostiene que, a partir de estas valoraciones inferidas, el perceptor social infiere la experiencia de emociones concretas. En Para ilustrarlo, ver a alguien expresar sorpresa en la cara y la voz puede llevar al observador a inferir que la persona ha estado expuesta a un trauma. que el individuo ha estado expuesto a información nueva e inesperada, lo que a su



vez información nueva e inesperada, lo que a su vez llevaría al observador a inferir que la persona está sorprendida. Según esta hipótesis, las Según este razonamiento, las primeras inferencias que realizan los perceptores al ver el comportamiento expresivo de los demás es un patrón de valoraciones, en lugar de distintas apreciaciones. de valoraciones, más que emociones distintas (Keltner et al., 2019).

Si las expresiones emocionales son producto de la evolución y, por tanto, compartidas por todos los miembros de la especie, su producción y su interpretación deberían ser universales. La investigación transcultural apoya la universalidad de ciertas expresiones faciales. Las personas de distintas culturas están de acuerdo en cómo transmitir una emoción determinada y cómo hacerlo con mayor intensidad. La expresión universal de la ira, por ejemplo, implica una cara sonrojada, las cejas bajas y juntas, las fosas nasales abiertas, la mandíbula apretada y los dientes enseñados. Varios investigadores también han demostrado que personas de diversos países, como Estados Unidos, Japón, Brasil y otros, así como personas de varios grupos tribales prealfabetizados que no han tenido contacto previo con el mundo occidental, tienen pocas dificultades para identificar las emociones de felicidad, ira, tristeza, asco, miedo y sorpresa, tal y como aparecen en fotografías o vídeos de miembros de su propia cultura y de otras culturas. Así pues, tanto la codificación como la descodificación de determinadas expresiones emocionales son las mismas para las personas de todo el mundo, independientemente de su cultura, idioma o nivel educativo (Keltner et al., 2019).

La capacidad humana de descodificar o interpretar expresiones emocionales es, como la propia expresión, en parte aprendida. Prueba de ello son las reacciones



de los bebés ante situaciones y juguetes nuevos. En tales circunstancias, los bebés comprueban con frecuencia las expresiones faciales de su madre antes de acercarse o evitar el juguete novedoso. Si la madre parece feliz o relajada, el niño suele acercarse a ella; si parece asustada, intentará evitar la nueva situación o se acercará a la madre. Los estudios que sugieren que las mujeres suelen ser mejores que los hombres a la hora de detectar corrientes emocionales subyacentes y de detectar emociones únicamente a partir de información visual (como las expresiones faciales presentadas en imágenes o en películas mudas) aportan datos adicionales. Estas diferencias individuales son probablemente el resultado de la socialización de género, ya que las chicas están socializadas para ser más sensibles a los sentimientos de los demás (Rieser, 2023).

### **2.2.2. Desempeño docente**

En un micro - nivel técnico, los profesores son un líder de la educación, determina el proceso de aprendizaje en el aprendizaje en el aula, y el papel de liderazgo se demostraría los profesores completan sus tareas y responsabilidades. Esto significa que el docente es un factor importante para determinar la calidad del aprendizaje que se sincronizará con el resultado de la educación después de terminar la escuela. El rendimiento es el nivel de logro resultante de la ejecución de una tarea para alcanzar los objetivos de la organización. En este caso, confirma que el rendimiento es algo importante para alcanzar los objetivos de la organización, porque todo individuo u organización tiene ciertamente unos objetivos que espera alcanzar con los objetivos o metas. El éxito de un individuo u organización en alcanzar la meta o los objetivos es lo que se denomina rendimiento. Basándonos en algunas de las



opiniones sobre la definición de rendimiento que se han mencionado anteriormente, se puede concluir que el rendimiento es un resultado o logro del trabajo de alguien u organización con la apariencia de hacer, describir y producir algo, tanto físico como no físico que es acuerdo con sus instrucciones, funciones y deberes que es basado en el conocimiento, la actitud, las habilidades y la motivación (Andriani et al., 2018).

El problema del rendimiento siempre es objeto de atención en gestión, porque está muy relacionado con la productividad de institución u organización. El principal factor que puede afectar el rendimiento es la capacidad y el deseo. De hecho, se reconoce que muchas personas que pueden hacer el trabajo, pero no necesariamente quieren, por lo que no produce un buen rendimiento. Así pues, el rendimiento es algo que consigue alguien o un logro o capacidad que muestra alguien u organización para alcanzar los objetivos y metas de logro. En relación con el rendimiento de los profesores de una escuela organización escolar, el profesor desempeña un papel muy importante en el proceso de educación y aprendizaje para preparar a los alumnos puedan alcanzar las competencias que se habían determinadas por lo que, el rendimiento de los profesores se refiere al resultado o logro del trabajo de los profesores para alcanzar los objetivos de la organización escolar (Andriani et al., 2018).

La evaluación y medición del rendimiento de un profesor en su labor educativa se denomina rendimiento docente. Incluye observar y evaluar cómo se imparte la enseñanza, su efecto en los alumnos y cómo se alcanzan los objetivos educativos. Dado que los profesores tienen la misión de transmitir conocimientos, habilidades y valores a sus pupilos, la eficacia docente es un factor determinante de la calidad del



sistema educativo. Una enseñanza eficaz puede influir en el aprendizaje de los alumnos, así como en su crecimiento académico y personal. Los métodos e instrumentos utilizados para evaluar el rendimiento de los profesores varían. Algunos de ellos son los comentarios de compañeros y supervisores, las evaluaciones de los alumnos, la revisión del material didáctico y las observaciones en el aula. Una herramienta para la política educativa denominada Marco para el Buen Desempeño Docente ofrece normas y criterios para evaluar y mejorar eficazmente el rendimiento de los profesores. Ofrece un manual para definir las capacidades y los conocimientos necesarios para ser un profesor de éxito y especifica normas de actuación en diversos ámbitos, como el diseño de lecciones, la enseñanza eficaz, la gestión del aula y la evaluación del aprendizaje. En resumen, una enseñanza eficaz es esencial para garantizar el calibre de la educación. Para garantizar que los niños reciban una educación de calidad y tengan las mejores oportunidades de crecimiento personal y académico, es crucial evaluar y promover el buen desempeño de los profesores (Jimenez et al., 2020).

Por lo tanto, si las escuelas quieren que los profesores desempeñen sus funciones con un alto rendimiento docente, deberá aplicar factores organizativos (liderazgo) y psicológicos (motivación). En este caso, los investigadores se centraron en el liderazgo transformacional como modelo de liderazgo y la motivación de logro de los profesores como parte de la motivación laboral. El liderazgo transformacional del director contribuye o no directamente al rendimiento docente de los profesores. A través de este A través de este liderazgo transformacional del director, todos los recursos funcionarán bien, incluido el rendimiento docente de los profesores. Para



llevar a cabo este liderazgo en la escuela, el director actúa como mentor y buen educador para la comunidad escolar, especialmente para que los profesores desarrollen su competencia y sean capaces de motivar el rendimiento docente de los profesores para que sea mejor. A los profesores para que desarrollen su competencia, y capaz de motivar la actuación docente de los profesores para que mejore. Además, el liderazgo transformacional del director, los otros factores que afectan al rendimiento docente de los profesores es la motivación de logro del profesor. Se supone que una buena motivación de logro del profesor se traduciría en un buen rendimiento docente. El efecto de motivación de logro del profesor con el rendimiento docente se ve reforzado por la investigación anterior demostrando que la motivación de logro del profesor afecta a su docencia (Andriani et al., 2018).

Algunos estudios informan de desconexiones entre las puntuaciones de los profesores en formación en una evaluación del desempeño docente y los juicios de sus supervisores universitarios o cooperantes sobre sus cualificaciones docentes. Además, los investigadores informan de que los candidatos a la docencia editan y omiten artefactos de enseñanza o incluso fabrican imágenes de enseñanza para cumplir con los criterios de evaluación. Una posibilidad preocupante es que el uso de las evaluaciones del rendimiento para la concesión de licencias pueda aumentar la dificultad y el gasto de obtener la certificación, pero no tenga ningún efecto en las prácticas de los profesores. Estas preocupaciones subrayan la necesidad de investigar más sobre las evaluaciones del desempeño docente y su uso para emitir juicios sumativos sobre la preparación para enseñar (Santagata y Sandholtz, 2019).

## **Planificación**



Tradicionalmente, la investigación sobre la Teoría de la Mente ha hecho hincapié en su función predictiva (por ejemplo, predecir que alguien se enfadará después de estar atrapado en un atasco). Las tareas de predicción han dominado décadas de investigación experimental y computacional. La Teoría de la Mente también se utiliza para planificar intervenciones en otras mentes (por ejemplo, elegir cómo animar a alguien que se ha quedado atascado en el tráfico) y las representaciones utilizadas para la planificación tendrán requisitos diferentes de las que sólo se utilizan para la predicción. La investigación sobre la planificación hace hincapié en la importancia de los modelos causales abstractos y estructurados, como la Teoría de la Mente. Centrarse en la Teoría de la Mente para la planificación puede iluminar una serie de fenómenos sociocognitivos, como la regulación interpersonal del afecto, la gestión de las impresiones, el habla pragmática y la pedagogía. La comprensión de la teoría de la mente debe comenzar con un análisis de los problemas que resuelve. La respuesta tradicional es que la Teoría de la Mente sirve para predecir los pensamientos y acciones de los demás. Sin embargo, la misma Teoría de la Mente también se utiliza para planificar el cambio de los pensamientos y acciones de los demás. La planificación requiere que la Teoría de la Mente consista en representaciones causales abstractas estructuradas y que apoye la búsqueda y selección eficientes entre innumerables acciones posibles. La Teoría de la Mente contrasta con alternativas menos exigentes desde el punto de vista cognitivo: los modelos estadísticos predictivos de las acciones de otras personas o el refuerzo sin modelos de las acciones por sus efectos en otras personas. Es probable que la Teoría



de la Mente se utilice para planificar intervenciones novedosas y prede (Ho et al., 2022).

La planificación consiste en fijar metas y objetivos, determinar los pasos necesarios para alcanzarlos y elaborar planes de acción eficaces. Es una herramienta que se emplea en muchos contextos diferentes, como la gestión de proyectos, la organización de tareas, la toma de decisiones y la planificación estratégica. El proceso de planificación consiste en identificar y especificar los procedimientos necesarios para alcanzar un resultado deseado, teniendo en cuenta los recursos disponibles, el tiempo necesario y las posibles limitaciones. También implica establecer plazos, delegar tareas y organizar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos predeterminados. La planificación puede hacerse para objetivos y metas inmediatos a corto plazo o para objetivos a largo plazo y estrategias a largo plazo. Puede utilizarse a nivel del individuo, de la organización o incluso del país. La planificación es esencial para gestionar eficazmente los recursos y el tiempo, y puede ayudar a reducir los riesgos y optimizar las oportunidades. Además, puede ofrecer instrucciones detalladas y un resumen de las acciones necesarias para completar con éxito cualquier trabajo o actividad. (Ho et al., 2022).

Los planes se modificarán y ajustarán según sea necesario. Primero, establecer objetivos y metas precisos. Segundo, determinar los recursos necesarios. Tercero, decidir el curso de acción preciso que se va a adoptar. Cuarto, se asignan funciones y tareas. Quinto, se establecen plazos y fechas límite. Sexto, coordinación de tareas y actividades. Séptimo, evaluación y seguimiento del desarrollo. Octavo, los planes se modificarán y ajustarán según sea necesario. Examina las prácticas de



planificación de recursos que se utilizan para garantizar el momento adecuado y la disponibilidad de los recursos. Se explican los conceptos de velocidad operativa óptima y máxima y se examina el papel de la planificación de recursos en el mantenimiento de la velocidad operativa. Se revisa la importancia de la planificación de la capacidad y la gestión de inventarios, junto con los métodos que muchas organizaciones utilizan para gestionar las existencias de seguridad con el fin de suavizar el flujo de producción. También se examina cómo pueden aplicarse las prácticas y métodos de planificación de recursos a las organizaciones de servicios (Erbschloe, 2021).

Los objetivos comerciales y de marketing de una empresa, en conjunto con los objetivos comerciales y de marketing de los diversos canales de distribución en los que la empresa tiene presencia, juegan un papel fundamental en el proceso de definición y elaboración de la estrategia global de la compañía. La estrategia maestra, también reconocida como la gran estrategia empresarial, surge de un exhaustivo análisis del entorno en el que la organización lleva a cabo sus diversas operaciones y actividades comerciales. La gran estrategia es un proceso fundamental en el cual las diferentes entidades y departamentos dentro de una organización colaboran estrechamente para desarrollar sus estrategias a largo plazo y sus detallados planes operativos, al mismo tiempo que identifican de manera precisa y exhaustiva sus necesidades de recursos humanos, financieros y materiales. Al momento de llevar a cabo la implementación de una estrategia empresarial, la organización se encarga de establecer un detallado y minucioso plan de acción que abarca la definición de objetivos y metas a largo plazo, así como la elaboración de indicadores clave de



rendimiento para medir y analizar el nivel de cumplimiento de dichos objetivos. Una vez que se ha formulado detalladamente la estrategia principal y se han definido con claridad los objetivos junto con el sistema de evaluación de su logro, es posible proceder de manera organizada y estructurada con la elaboración detallada de las estrategias funcionales específicas para cada área de la organización. En la organización empresarial, cada área funcional desarrolla detalladamente su estrategia operativa, la cual orienta y supervisa minuciosamente las diversas tareas y operaciones del área con el objetivo fundamental de aportar significativamente al logro de la estrategia global y corporativa de la compañía. Es de suma importancia que las estrategias operativas estén perfectamente alineadas con la estrategia global de la empresa y que mantengan una coherencia total entre sí (Erbschloe, 2021).

El proceso de planificación de recursos garantiza que la adquisición y asignación de recursos se planifiquen de manera estratégica y coordinada, con el objetivo de optimizar y agilizar el flujo de trabajo y la interacción entre las diversas funciones y departamentos de la organización. Uno de los principales objetivos fundamentales de la planificación estratégica de recursos en una organización empresarial es alcanzar y conservar una eficiencia operativa óptima y sostenible a lo largo del tiempo. En este preciso momento, la empresa ha logrado alcanzar una velocidad óptima para la entrega eficiente de productos o servicios al mercado, satisfaciendo cabalmente las expectativas de los clientes de forma puntual y generando ingresos positivos en cada una de sus operaciones comerciales. La optimización de la velocidad operativa, si se gestiona de manera eficiente y efectiva, puede conducir a la organización a aumentar su cuota de mercado y sus ganancias



mediante la introducción de mejoras significativas en la eficiencia operativa. Para lograr una eficiencia operativa óptima, es fundamental que los recursos necesarios estén convenientemente situados en el lugar adecuado en el momento oportuno y apropiado. Para alcanzar este objetivo, es de suma importancia llevar a cabo una exhaustiva planificación anticipada de la adquisición de materiales necesarios para la fabricación, la capacidad productiva que abarca tanto las instalaciones como el equipamiento, así como el personal indispensable para llevar a cabo las diversas operaciones relacionadas con la producción, distribución y comercialización de los productos (Erbschloe, 2021).

## **Uso de recursos educativos**

Aunque los libros de texto son un componente tradicional en muchos contextos de enseñanza superior, su creciente precio ha llevado a muchos estudiantes a renunciar a comprarlos y a algunos profesores a buscar sustitutos. Una de estas alternativas son los recursos educativos abiertos (REA). En consecuencia, en los últimos años se ha producido un aumento espectacular en el uso de recursos educativos abiertos (REA), que se definen como "recursos de enseñanza, aprendizaje e investigación que son de dominio público o que se han publicado bajo una licencia de propiedad intelectual que permite su libre uso y reutilización por parte de terceros". Los recursos educativos abiertos ofrecen una alternativa gratuita y pueden proporcionar varios beneficios materiales a los estudiantes. Por ejemplo, un número significativo de estudiantes que utilizaron recursos educativos abiertos informaron que gastaron el dinero ahorrado en la compra de comestibles. Los defensores de los recursos educativos abiertos sostienen que la sustitución por



recursos educativos abiertos beneficiará económicamente a los estudiantes y puede mejorar su rendimiento académico (Hilton, 2020).

Los recursos educativos son considerados una metodología para ayudar a educadores y alumnos a diseñar e impartir itinerarios de aprendizaje utilizando Recursos Educativos Abiertos. Aunque los Recursos Educativos Abiertos ofrecen acceso gratuito e ilimitado a recursos de aprendizaje de alta calidad, su carácter disperso plantea importantes dificultades a la hora de encontrar materiales pertinentes y de calidad. Además, la falta de un repositorio centralizado de Recursos Educativos Abiertos hace difícil garantizar la exactitud y calidad de los materiales consultados. Para hacer frente a estos problemas, se presenta la metodología ENCORE, que proporciona componentes de software, o habilitadores ENCORE, para permitir a los educadores incluir Recursos Educativos Abiertos pertinentes dirigidos a competencias específicas en sus itinerarios de aprendizaje. La metodología también aprovecha las interfaces de los cuadernos y los mecanismos de ludificación para fomentar la participación de los estudiantes en el aprendizaje. El artículo ilustra la metodología ENCORE a través de un estudio de caso, en el que la metodología se aplica a un repositorio de Recursos Educativos Abiertos de recursos educativos desarrollado por la red de expertos en ingeniería basada en modelos (MDEnet). El estudio de caso demuestra que diseñar la base de datos y los habilitadores como componentes independientes pero holísticos permite utilizar los REA para alcanzar una gama más amplia de objetivos educativos, como el apoyo a la creación de itinerarios de aprendizaje. El documento concluye con indicaciones sobre cómo ampliar la metodología ENCORE para mejorar aún más la creación y entrega de



experiencias de aprendizaje personalizadas, apoyando la reutilización de recursos educativos abiertos y la generación automática de rutas de aprendizaje personalizadas (Bucchiarone et al., 2023).

Con el rápido crecimiento de la tecnología, han aparecido nuevas formas de educación. Una de ellas es la educación abierta, un concepto que abarca múltiples dimensiones como el acceso abierto, la tecnología abierta, las licencias abiertas, las políticas educativas abiertas y los Recursos Educativos Abiertos (REA). El término Recursos Educativos Abiertos se acuñó por primera vez en el Foro sobre Programas Educativos Abiertos de la UNESCO de 2002, y se definió como "materiales de enseñanza, aprendizaje e investigación en cualquier medio, digital o no, que son de dominio público o se han publicado bajo una licencia abierta que permite el acceso, uso, adaptación y redistribución sin coste por parte de otros sin restricciones o con restricciones limitadas". En otras palabras, el movimiento de los Recursos Educativos Abiertos introdujo la idea de liberar recursos educativos (por ejemplo, contenidos, diseños de cursos) para que cualquiera pueda acceder libremente a ellos, conservarlos (descargarlos, duplicarlos, almacenarlos), reutilizarlos, revisarlos (traducirlos, adaptarlos, modificarlos), combinarlos y compartirlos bajo licencias específicas que, aunque no ofrecen restricciones o éstas son limitadas, siguen reconociendo la autoría del trabajo (Tlili et al., 2019).

Existen principios de uso de los Recursos Educativos Abiertos: El primero retener cada persona tiene derecho a hacer y poseer copias del recurso publicado a través de medios como la descarga, el almacenamiento o la duplicación; Segundo reutilizar-cada persona tiene derecho a utilizar el contenido de diferentes maneras,



como en las aulas o en un sitio web; Tercero, remezcla: cada persona tiene derecho a crear algo nuevo combinando el contenido original con otros contenidos; Cuarto redistribución: cada persona tiene derecho a compartir con otros copias del contenido original revisado o remezclado. Sobre la base de estos cinco principios, la apertura se considera parte de un continuo y no una simple elección binaria (abierto frente a cerrado). A medida que aumenta el carácter restrictivo de la licencia de un determinado recurso, disminuyen los permisos concedidos a los usuarios para ese recurso y éste se vuelve menos abierto. El uso de Recursos Educativos Abiertos para la enseñanza en un entorno innovador y colaborativo se conoce como Prácticas Educativas Abiertas (PEA). definiéndose las PEA como "prácticas que apoyan el (re)uso y la producción de Recursos Educativos Abiertos a través de políticas institucionales, promueven modelos pedagógicos innovadores y respetan y empoderan a los alumnos como coproductores en sus trayectorias de aprendizaje permanente". La investigación está convergiendo en el hecho de que estas prácticas pueden ayudar a mejorar la calidad del aprendizaje, el acceso y la eficacia en las universidades (Tiili et al., 2019).

Cada vez hay más pruebas que apoyan las predicciones teóricas de que los humanos y los no humanos son selectivos a la hora de elegir qué, cuándo y a quién copian, lo que sugiere el uso de SLS. Estudios recientes indican que el uso de las SLS es flexible y cambia con la ontogenia, la experiencia, el estado y el contexto. En una misma población, e incluso en un mismo individuo, pueden adoptarse múltiples SLS simultáneamente. Los SLS de los individuos no se corresponden necesariamente con patrones aparentes a nivel poblacional. Es probable que los SLS



impliquen procesos de aprendizaje asociativo y mecanismos de aprendizaje social; los controles experimentales indican que el aprendizaje asociativo por sí solo no puede explicar todos los hallazgos de los SLS. Datos neurocientíficos recientes sugieren que el córtex cingulado anterior de la circunvolución (ACCg) está especializado en el procesamiento de la información social relevante para los SLS. Es necesario investigar el papel de la metacognición en los SLS.

## **Uso de estrategias de aprendizaje**

Estrategias de aprendizaje es un término general que abarca un conjunto muy diverso y controvertido de teorías y prácticas educativas. El término representa una creencia generalmente aceptada entre la mayoría de los educadores de que los estudiantes difieren ampliamente en sus formas de aprender, demostrando preferencias en la forma en que procesan las experiencias del aula, y que las prácticas pedagógicas deben diseñarse teniendo en cuenta las marcadas diferencias entre los estudiantes en su forma de aprender. El término apareció por primera vez en la literatura educativa en la década de 1960, cuando se vinculó fuertemente a un interés generalizado por el aprendizaje experimental. Aunque ese vínculo sigue prevaleciendo en la literatura y en las prácticas de aula del siglo XXI, el concepto de estilos de aprendizaje ha adquirido recientemente una nueva importancia, ya que las escuelas de todo el mundo se enfrentan cada vez más a la conciliación de las diferencias en la forma de aprender de los estudiantes con los rigores intelectuales y las presiones emocionales de los repetidos exámenes estandarizados de alta exigencia para los estudiantes. Aunque el término "estrategias de aprendizaje" sólo ha ganado popularidad en los círculos educativos durante el último medio siglo, se



trata de una preocupación antigua. Las escrituras y los textos teológicos interpretativos del judaísmo, el cristianismo, el islam y el budismo, que se remontan a siglos atrás, demuestran el interés por los estilos de aprendizaje. Por ejemplo, durante la festividad judía de la Pascua, se instruye a los padres para que eduquen a sus hijos sobre el significado de la festividad asumiendo una línea de preguntas para los niños que perciben como intelectualmente maduros y otra para los niños con menos sofisticación intelectual. Tanto las Cartas de Pablo en el Nuevo Testamento como el mensaje de Mahoma en el Corán hacen hincapié en la necesidad de adaptar el mensaje espiritual esencial a alumnos muy diferentes. Las escrituras budistas sugieren que la transmisión del conocimiento espiritual debe tener en cuenta tanto la inteligencia emocional como la intelectual de los individuos, y a menudo sugieren el uso de narraciones verbales paradójicas y oximorónicas como forma de apelar al conocimiento emocional y tácito de personas que podrían considerarse a sí mismas aprendices puramente intelectuales y centradas en los libros (Weinstein, 2023).

El interés contemporáneo de los educadores por los estilos de aprendizaje se desarrolló al mismo tiempo que la génesis de las teorías de la psicología a finales del siglo XIX en Europa y EE.UU. Los primeros psicólogos creían que si se lograba investigar los misteriosos y a menudo invisibles mecanismos del aprendizaje humano para que éstos fueran claramente visibles, la enseñanza se convertiría en una ciencia. Los profesores ya no tendrían que adivinar cuál es la mejor manera de enseñar a un niño si su personalidad o sus capacidades mentales, medidas mediante un test estandarizado de cociente intelectual, pudieran ser transparentes para el profesor. Sin embargo, este sueño de un matrimonio perfecto entre el conocimiento psicológico



y la mejor práctica pedagógica nunca se ha hecho realidad. Parte de la dificultad a finales del siglo XIX, y un problema que persiste en el siglo XXI, es la ausencia de una teoría ampliamente aceptada de la psicología humana que explique de forma exhaustiva el aprendizaje. Mientras que los psicólogos que practican el conductismo podrían ver el estilo de aprendizaje sólo en términos de los comportamientos visibles de un alumno, los psicólogos que practican la psicología de Jung podrían ver los estilos de aprendizaje en términos de múltiples fuerzas invisibles que afectan a la personalidad de un alumno (Weinstein, 2023).

Un estudio sobre la educación de adultos investigó la relación entre la preferencia por las estrategias de aprendizaje y el tipo de personalidad. La preferencia por las estrategias de aprendizaje se identificó con el cuestionario y el tipo de personalidad se midieron los resultados indicaron que "si bien el tipo de personalidad general no está relacionado con la preferencia de estrategias de aprendizaje, tres de los cuatro indicadores del tipo de personalidad muestran una relación con la preferencia de estrategias de aprendizaje". Como resultado de estos hallazgos, los autores concluyen que, si bien no se pueden hacer estereotipos para vincular los enfoques de aprendizaje con los tipos de personalidad en general, ciertos rasgos de personalidad "pueden ser indicadores de cómo uno podría estar abordando las tareas de aprendizaje. "El pedagogo David A. Kolb creó el Inventario de Estilos de Aprendizaje (IEA), que está tan intensamente enraizado en las teorías de John Dewey como el MBTI en las de Jung. Kolb postula dos gamas de estilos de aprendizaje que deben medirse en los alumnos. Señala que algunos alumnos son experimentadores extremadamente comprometidos y activos, mientras que otros son más reflexivos y



observadores no participativos. Algunos alumnos pasan rápidamente a formar conceptos abstractos y simbólicos a partir de sus experiencias, mientras que otros interpretan su experiencia en términos más concretos y literales. El LSI, al igual que el MBTI, indica un patrón de preferencias del alumno (Weinstein, 2023).

## Evaluación

Los avances en el aprendizaje automático se miden mediante una evaluación minuciosa de problemas de gran interés común. Sin embargo, la proliferación de conjuntos y entornos de referencia, los ataques de adversarios y otras complicaciones han diluido el modelo básico de evaluación al abrumar a los investigadores con múltiples opciones. La selección deliberada o accidental es cada vez más probable, y el diseño de conjuntos de evaluación equilibrados exige un esfuerzo cada vez mayor. En este artículo damos un paso atrás y proponemos el promediado de Nash. El planteamiento se basa en un análisis detallado de la estructura algebraica de la evaluación en dos escenarios básicos: agente contra agente y agente contra tarea. La principal ventaja del promediado de Nash es que se adapta automáticamente a las redundancias de los datos de evaluación, de modo que los resultados no se ven sesgados por la incorporación de tareas fáciles o agentes débiles. De este modo, el promedio de Nash fomenta una evaluación lo más inclusiva posible, ya que la inclusión de todas las tareas y agentes disponibles no supone ningún perjuicio (aparte del coste computacional) (Balduzzi et al., 2018).

Las métricas de evaluación automatizadas, como sustituto de la evaluación manual, son una parte esencial del desarrollo de tareas de generación de textos como



el resumen de textos. Sin embargo, aunque el campo ha progresado, nuestras métricas estándar no lo han hecho: durante casi 20 años, la evaluación de la fiabilidad de las métricas automáticas utilizando los resultados de los sistemas con mejores puntuaciones, tanto abstractivos como extractivos, en conjuntos de datos recientemente populares, tanto a nivel de sistema como a nivel de resumen. Comprobamos que las conclusiones sobre las métricas de evaluación en conjuntos de datos antiguos no son necesariamente válidas en los conjuntos de datos y sistemas modernos (Liang et al., 2022).

La evaluación es la determinación y apreciación metódicas de la validez, el valor y la pertinencia de un tema utilizando criterios basados en normas. Implica recopilar y valorar datos para apoyar la toma de decisiones y mejorar la eficacia de un proyecto, programa o sistema. La evaluación puede utilizarse en diversos sectores, como la educación, la sanidad, la salud pública y el desarrollo internacional, entre otros. Debido a su capacidad para arrojar luz sobre la eficacia, la eficiencia y el impacto de los tratamientos, las políticas y los programas, la evaluación es importante en muchos campos diferentes. La evaluación es importante por varias razones, entre ellas: (Vujović, 2021).

Rendición de cuentas: La evaluación ayuda a determinar si las intervenciones o los programas están produciendo los resultados esperados y si los recursos se están utilizando eficazmente. Responsabiliza a personas, grupos y gobiernos de los resultados de sus actos (Vujović, 2021).



**Aprendizaje y mejora:** La evaluación ofrece la oportunidad de extraer lecciones del pasado y mejorar las intervenciones futuras. Las partes interesadas pueden hacer juicios acertados y modificar las tácticas sabiendo lo que funciona y lo que no (Vujović, 2021).

**Toma de decisiones basada en pruebas:** La evaluación produce datos que pueden utilizarse para orientar la toma de decisiones. Ayuda a las partes interesadas a emitir juicios defendibles sobre la distribución de recursos, la modificación de programas y la formulación de políticas (Vujović, 2021).

**Transparencia y comunicación:** La evaluación fomenta la transparencia al ofrecer una valoración desapasionada y metódica de las iniciativas o programas. Permite a las partes interesadas explicar a los financiadores, a los responsables de la toma de decisiones y al público en general la importancia y la influencia de su actividad (Vujović, 2021).

**Equidad y justicia social:** Al determinar si las intervenciones llegan y ayudan a personas diversas, la evaluación puede contribuir a promover la equidad y la justicia social. Al garantizar que no se deja atrás a las personas y comunidades más vulnerables, ayuda a identificar y abordar las desigualdades (Vujović, 2021).

## **Clima de aula**

En las últimas dos décadas, el clima del aula ha surgido como un constructo unificador que ejemplifica cómo la combinación y la acumulación de diversas experiencias de aprendizaje contribuyen al desarrollo de los resultados académicos,



conductuales y socioemocionales de niños y adolescentes. Un número creciente de países, por ejemplo, Canadá, China, Inglaterra, Francia, Alemania, Israel, Singapur, Estados Unidos se han centrado incluso en la mejora del clima y la dinámica del aula como objetivo central de las iniciativas de reforma educativa, lo que demuestra un consenso internacional sobre la importancia del clima del aula en la promoción de la calidad escolar y el bienestar académico y psicológico de los niños. A pesar de la promesa y la importancia del clima en el aula, los estudiosos no han llegado a un consenso universal sobre cómo operacionalizar el constructor de clima en el aula. Existe una variación sustancial en la forma en que el clima del aula ha sido definido y estudiado, aunque la mayoría de los investigadores han hecho hincapié en la importancia de conceptualizar el clima del aula como un constructo multidimensional. La diversa operacionalización de los componentes integrados dinámicamente en el entorno del aula por ejemplo, la calidad de la enseñanza, la organización del aula, la relación profesor-alumno ha proporcionado una rica caracterización de cómo funciona el clima del aula; sin embargo, la floreciente investigación sobre el clima del aula no ha sintetizado sistemáticamente si y cómo el clima del aula, cuando se representa como un constructo multidimensional, está relacionado con los resultados educativos y de desarrollo de los niños. Además, la naturaleza multifacética del clima del aula puede hacer que los efectos del aula en el desarrollo de niños y adolescentes varíen, dependiendo de qué efectos del clima del aula y qué resultados del desarrollo académicos frente a no académicos se estén evaluando (Wang et al., 2020).

Un entorno de aprendizaje o clima del aula comprende dónde y cómo aprende un alumno, física, cultural y contextualmente. En la sociedad moderna, a menudo se



prefiere este término a la palabra "aula" porque abarca algo más que la percepción convencional de un entorno escolar de ladrillo y cemento. Un entorno de aprendizaje engloba la cultura del entorno más allá de sus características físicas, incorporando las formas en que los participantes interactúan entre sí y los métodos que utilizan los profesores para impartir conocimientos e inculcar una lección. Las políticas y la estructura organizativa de un centro de enseñanza también son componentes que contribuyen a conformar el entorno de aprendizaje. Los entornos de aprendizaje incluyen influencias directas e indirectas que afectan al compromiso del alumno con la asignatura, a su motivación para adquirir conocimientos y a su sensación de comodidad y pertenencia. Todos estos factores también pueden verse afectados por las experiencias previas de aprendizaje del alumno y su estilo de aprendizaje preferido (Popan, 2023).

Los efectos del clima del aula en los resultados de los jóvenes también pueden atribuirse a diferencias en las características de los niños, el diseño del estudio y las características de medición. Por ejemplo, a medida que los niños avanzan hacia la infancia media y la adolescencia, las estructuras escolares comienzan a diferir sustancialmente del entorno de la escuela primaria de la primera infancia, y la transición a estos entornos afecta al funcionamiento académico y psicológico. Sin embargo, los estudios existentes rara vez consideran que los efectos del clima del aula pueden variar en función de la edad de desarrollo de los niños, nivel de grado, raza, etnia y nivel socioeconómico. Del mismo modo, la investigación sobre el clima del aula varía sustancialmente en las herramientas de medición, por ejemplo, observación externa frente a encuesta de autoinforme y los diseños de investigación,



por ejemplo, transversal frente a longitudinal utilizados para evaluar las características del aula. Por lo tanto, no está claro si el diseño de la investigación o las características de la medición influyen en la magnitud de las relaciones entre el clima del aula y los resultados de los jóvenes. Con este fin, utilizamos un enfoque meta analítico para sintetizar la literatura existente que examina las interrelaciones entre el clima del aula y los resultados académicos y psicosociales de los jóvenes. También examinamos si las asociaciones entre el clima del aula y los resultados de los jóvenes variaban según los moderadores teóricos contextuales, individuales y del estudio. Específicamente, abordamos dos preguntas de investigación: primero, Cuando los estudios conceptualizaron el clima del aula como un constructo multidimensional, ¿cuál fue la fuerza general de la relación entre el clima del aula y la competencia social, el rendimiento académico, la angustia socioemocional y los comportamientos de externalización de los jóvenes? y segundo ¿La dirección y la fuerza de las relaciones entre el clima del aula y los resultados de los jóvenes difieren según la dimensión del clima del aula, el nivel de grado del niño, la composición racial de la muestra del estudio, el nivel socioeconómico de la familia, el diseño del estudio o el método de estudio para medir el clima del aula? (Wang et al., 2020).

Los entornos de aprendizaje suelen calificarse de positivos o negativos en función de la dinámica social y emocional del propio entorno. Los principales elementos de un entorno de aprendizaje positivo son físicos y psicológicos. El entorno físico explica en gran medida las expectativas de los profesores e incluye factores como la disposición del mobiliario, la organización de los materiales y la limpieza y luminosidad del entorno de aprendizaje. Por ejemplo, los pupitres agrupados con los



alumnos frente a frente son más estimulantes para la discusión colectiva, mientras que los pupitres colocados en filas favorecen las demostraciones y los esfuerzos independientes. Por lo tanto, un entorno de aprendizaje integrador es aquel en el que los alumnos se colocan de la forma más adecuada a sus diversas necesidades de aprendizaje. La investigación también ha observado que los carteles hechos por los alumnos y expuestos en el entorno de aprendizaje ayudan a los estudiantes a desarrollar un sentimiento de pertenencia al grupo; del mismo modo, se ha demostrado que las plantas y los animales tienen un efecto positivo, al igual que la adición de música. El entorno psicológico se refiere a cómo se sienten los alumnos con respecto al aprendizaje. Para conseguir un entorno psicológico positivo, el profesor debe tener normas específicas y claramente explicadas en el aula, ser paciente y centrarse en ayudar a los alumnos a aprender a nivel intelectual y social. El profesor debe mantener el control del aula, sirviendo de modelo para los alumnos. Además, el profesor debe dar la bienvenida a los alumnos personalmente, mantener el contacto visual, establecer normas y rutinas, reconocer los comportamientos positivos, utilizar un lenguaje positivo, participar en interacciones fuera del entorno de aprendizaje y minimizar cualquier sensación de incomodidad y vergüenza para los alumnos (Popan, 2023).

### **2.3. Marco conceptual**

- **Aportación**

Hay muchas razones por las que la educación es importante; este informe se centra en su aportación al crecimiento y los resultados económicos. La educación puede definirse como el conjunto de habilidades, competencias y otras características



que mejoran la productividad. En general, la educación como componente fundamental del capital humano de un país aumenta la eficiencia de cada trabajador y ayuda a las economías a ascender en la cadena de valor más allá de las tareas manuales o los procesos de producción simples. El capital humano se considera desde hace tiempo el rasgo más distintivo del sistema económico y nuevos trabajos han demostrado empíricamente el impacto de la educación en el crecimiento de la productividad (Grant, 2017).

- **Apoyar**

La relación entre el apoyo social y el conflicto trabajo-familia está bien establecida, pero la noción de que las diferentes formas, fuentes y tipos de apoyo social, así como los factores contextuales, pueden alterar esta relación ha sido relativamente descuidada. Para abordar esta limitación, el presente estudio proporciona el examen más exhaustivo y en profundidad de la relación entre el apoyo social y el conflicto trabajo-familia hasta la fecha (French et al., 2018).

- **Claridad**

La sensación de claridad puede ser peligrosamente seductora. Es la sensación asociada a la comprensión de las cosas. Y utilizamos esa sensación, en el trajín de la vida cotidiana, como señal de que hemos investigado suficientemente un asunto. La sensación de claridad funciona como una heurística de terminación del pensamiento. En ese caso, nuestro uso de la claridad crea una vulnerabilidad cognitiva significativa, que las fuerzas hostiles pueden intentar explotar. Si un manipulador epistémico puede imbuir un sistema de creencias con una exagerada



sensación de claridad, puede inducirnos a poner fin a nuestras investigaciones demasiado pronto, antes de que detectemos los fallos del sistema (Nguyen, 2021)

- **Comunicación**

El intrincado y continuo proceso bidireccional de transmisión y recepción de información en forma de mensajes se conoce como comunicación. El intercambio de información a través de la voz, la escritura y diversos medios no verbales implica a todos los sentidos. Es una parte esencial del funcionamiento diario de todos los seres vivos. La comunicación es un componente crucial de todos los temas de investigación científica, ya que es un campo interdisciplinar y multidimensional que abarca el lenguaje, la estructura lingüística, los símbolos, la interpretación y el significado tanto en la vida personal como profesional (Ewing, 2022).

- **Comunidad**

El tema de la comunidad desde el punto de vista del análisis de redes. Se centra en la red social comunitaria, que ofrece un enfoque novedoso para investigar la comunidad basándose en los lazos comunitarios que realmente mantienen los individuos y no en sus ubicaciones físicas o su sentido de comunidad. (Wellman, 2018).

- **Didáctico**

El proceso de transposición didáctica se refiere a las transformaciones que experimenta un objeto o un cuerpo de conocimiento desde el momento en que se produce, se pone en uso, se selecciona y se diseña para ser enseñado hasta que se enseña realmente en una institución educativa determinada. Esta noción fue



introducida en el campo de la didáctica de las matemáticas Destaca el hecho de que lo que se enseña en la escuela se origina en otras instituciones, se construye en prácticas concretas y se organiza en conjuntos particulares de objetos. En el caso de las matemáticas o de cualquier otra asignatura, el conocimiento enseñado, las prácticas concretas y los cuerpos de conocimiento propuestos para ser aprendidos en la escuela, se originan en lo que se denomina el conocimiento académico, generalmente producido en universidades y otras instituciones académicas, integrando también elementos tomados de una variedad de prácticas sociales relacionadas (Chevallard y Bosch,2020).

- **Emociones**

La relevancia de las emociones para la neuro didáctica en la medida en que alteran el proceso de aprendizaje. El objetivo de la neuro didáctica es avanzar en el diseño de nuevas tácticas basadas en ideas de la neurociencia que tengan en cuenta el control de las emociones y cómo se relacionan con el aprendizaje, que puede concebirse como la formación de recuerdos desencadenados por estímulos que fomentan o impiden el aprendizaje. No sólo la memoria está directamente ligada al aprendizaje, sino que las señales emocionales en general determinan qué y cuánto aprendemos. El hipocampo y la amígdala, que trabajan juntos para evaluar los impulsos emocionales, es donde comienza el aprendizaje. Dependiendo de cómo gestione el instructor sus emociones, las tácticas didácticas empleadas en el aula pueden ayudar o dificultar el aprendizaje de los alumnos (Benavidez y Flores, 2019).



- **Ideas**

Se vincula a las teorías de la causalidad y se conecta con la práctica real. En el contexto de puntos de vista más amplios sobre el bienestar social, explora el contraste entre las tácticas personales y las sociales. En términos de ciencias sociales, el concepto de causa tiende a reflejar el pensamiento positivista; la predicción y la intervención implican una comprensión de la causa o, como mínimo, una hipótesis de esta (Freeman, 2018).

- **Planes**

Los planes son considerados estrategias. Los dilemas a los que se enfrentan los candidatos a maestros mientras aprenden a realizar un trabajo que muchas personas suponen que cualquiera puede hacer. Utilizando datos cualitativos de gran riqueza, analizando como las personas dan sentido a su futuro trabajo como profesores, y cómo su introducción a esta profesión está moldeada por las normas y prácticas institucionalizadas de la educación superior, la educación y el género. Formados para adaptarse constantemente a las diversas contingencias que surgen de forma rutinaria en las escuelas y las aulas, los candidatos a profesores aprenden que deben tratar continuamente de conciliar las expectativas contrapuestas de sus trabajos para satisfacer las necesidades de los estudiantes en una era de rendición de cuentas (Judson, 2018).

- **Recursos**

El concepto de recurso se basa en el supuesto subyacente de que el operador humano tiene una capacidad limitada para procesar los recursos que pueden



asignarse al rendimiento de la tarea. Dos tareas exigen más recursos que una; por lo tanto, el tiempo compartido puede llevar a una situación en la que una o ambas tengan menos recursos de los necesarios y, por lo tanto, el rendimiento en una o ambas puede deteriorarse. La base del concepto de recursos en el rendimiento en dos tareas puede encontrarse en los primeros trabajos teóricos. El concepto de recursos en el rendimiento en dos tareas es muy aplicable e importante para comprender y describir el efecto de la dificultad de la tarea. Las distintas tareas se caracterizan por la dicotomía entre recursos definidos por etapas y recursos definidos por códigos. La mejora del rendimiento en la doble tarea parece ser el resultado de circunstancias en las que un conjunto mental común, una rutina de procesamiento o un mecanismo de sincronización pueden activarse al servicio de las dos tareas (Wickens, 2020).



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la investigación

Según la información proporcionada en su perfil académico, el estudio se categoriza claramente dentro del enfoque metodológico cuantitativo. Según el autor Hernández (2014), la investigación cuantitativa se caracteriza por ser un enfoque metodológico que implica la utilización de técnicas y herramientas estadísticas para recopilar, analizar y interpretar datos de manera sistemática y objetiva dentro del marco de un mismo estudio. La recolección de datos se lleva a cabo con el propósito de corroborar la hipótesis planteada mediante la realización de mediciones numéricas detalladas y exhaustivas.

#### 3.2. Método(s) aplicados a la investigación

El estudio se desarrolla en el contexto del método científico deductivo, el cual se caracteriza por seguir un riguroso y detallado proceso, con la finalidad de establecer de manera precisa el valor real de determinadas expresiones y conceptos (Hernández et al., 2014).

#### 3.3. Tipo de investigación



El estudio se considera en el tipo básica, el objetivo principal ha sido ampliar el conocimiento en un área particular de estudio sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas; asimismo, se centra en entender principios fundamentales, desarrollar teorías, y explorar fenómenos en un nivel abstracto (Carrasco, 2009).

### 3.4. Nivel de investigación

La investigación se enmarca dentro del nivel correlacional, Carrasco (2009), afirma que las investigaciones correlacionales son aquellas que intentan medir el nivel de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí. A través de esta se mide el nivel de relación de trabajo en equipo y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

### 3.5. Diseño de investigación

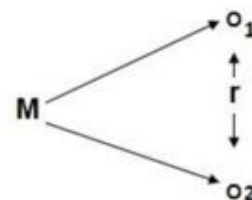
El diseño de la presente investigación corresponde al estudio no experimental, transeccional correlacional, según (Hernandez et al., 2014) afirman que los diseños transeccionales correlacionales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, ya que se levantará los datos en un momento dado. El esquema del diseño no experimental, transeccional correlacional se muestra a continuación: Su esquema es el siguiente:

M: Muestra

O1: Trabajo en equipo

O2: Desempeño docente

r: Posible Relación





### 3.6. Población y muestra

#### 3.6.1. Población

Se refiere a un grupo o conjunto de personas que comparten características similares y que son relevantes para el investigador para lograr sus objetivos. En tal sentido, esta investigación considera como población a todos los docentes de nivel primario en la ciudad de Pisco, siendo un total 985 docentes.

**Tabla 2**

*Población*

Docentes de nivel primaria		
	f	%
Privado	364	63%
Público	621	37%
Total	985	100%

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

#### 3.6.2. Muestra

Representación significativa de la población, para lo cual se aplicará una fórmula para poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

DONDE:

N = 985

n = ¿?

$Z_{\alpha=0.05} = 1.96$  (al 95% de confianza)



$p = 0.5$  (probabilidad de éxito).

$q = 0.5$  (probabilidad de fracaso)

$e = 0.05 = 5\%$  (error o precisión)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 985 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (985 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 278$$

**Tabla 3**

*Marco muestral*

Docentes de nivel primaria		
	f	%
Privado	103	63%
Público	175	37%
Total	278	100%

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica de investigación es la encuesta, que utiliza preguntas específicas para recopilar datos de una muestra de personas en una población relevante (Hernández y Mendoza, 2018)

#### 3.7.2. Instrumento

El cuestionario, que ayuda a recopilar información y datos a través de preguntas estructuradas y específicas que se distribuyen en una muestra de personas en una población relevante, es un instrumento apropiado para usar (Hernández y Mendoza, 2018).



## **3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento**

### **3.8.1. Confiabilidad**

La herramienta utilizada en esta investigación se ha creado a partir de dos cuestionarios que han sido validados y han demostrado ser confiables. Además, el índice alfa de Cronbach se utilizará para evaluar la confiabilidad del cuestionario construido (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.8.2. Validez**

Los expertos en el campo de estudio evaluaron el instrumento. Ellos evaluaron cada elemento para dar su aprobación y realizar las correcciones requeridas (Hernández y Mendoza, 2018).

## **3.9. Diseño de contrastación de hipótesis**

Se llevó a cabo la prueba de normalidad para contrastar las hipótesis presentadas.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSION

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

##### 4.1.1. Análisis descriptivo por dimensiones

##### - Habilidades comunicativas

**Tabla 4**

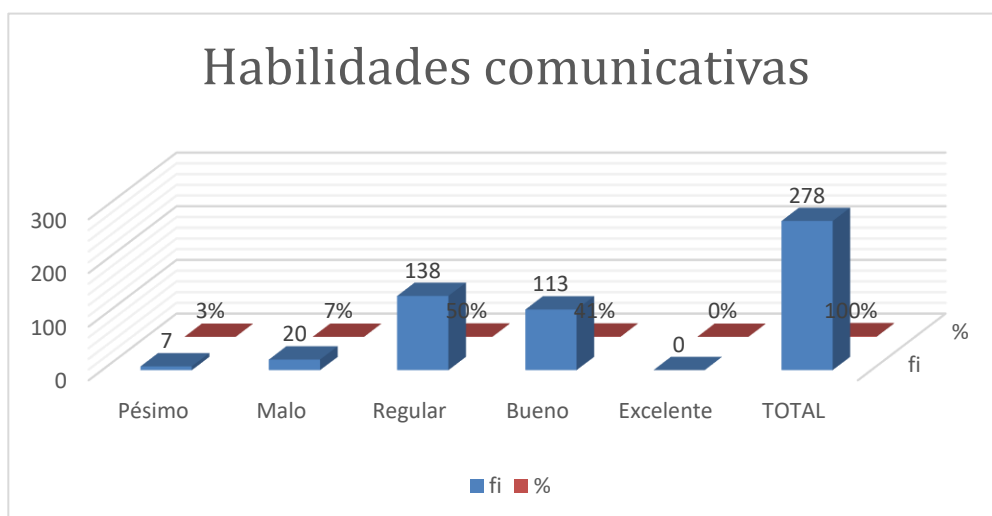
*Habilidades comunicativas*

DIMENSIÓN HABILIDADES COMUNICATIVAS	EFICACIA COMUNICATIVA		INTERACCIÓN EFICIENTE		CLARIDAD	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	5	2%	5	2%	11	4%
Malo	16	6%	24	9%	19	7%
Regular	137	49%	162	58%	116	42%
Bueno	120	43%	87	31%	132	47%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 1**

*Habilidades comunicativas*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### **Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 4 y figura 1; el resultado promedio que resalta es 45%, siendo 125 personas afirmando que son Buenas las Habilidades comunicativas en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 7 personas indicando que es Pésima las Habilidades comunicativas en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 125 personas con el 45% afirman que las Habilidades comunicativas son Regulares en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.

- **Aceptación**

**Tabla 5**

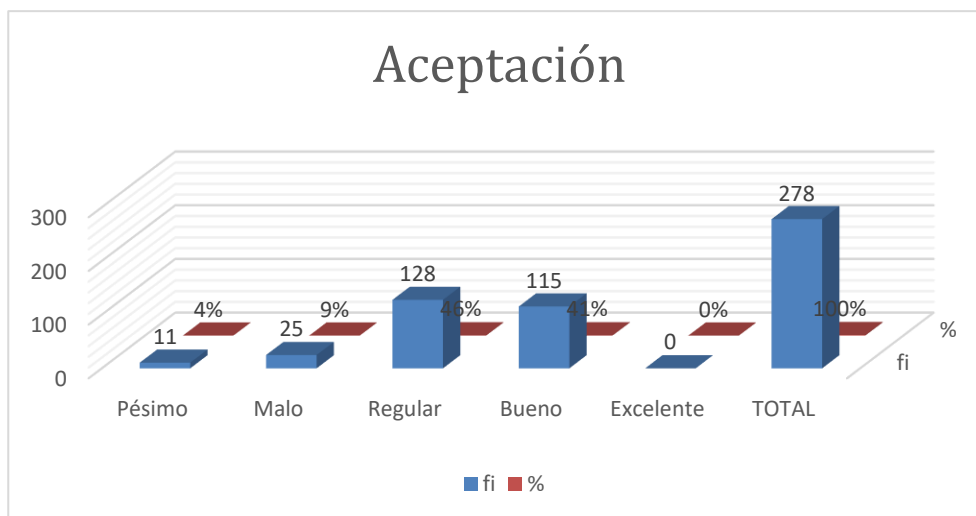
*Aceptación*

DIMENSIÓN ACEPTACIÓN	AYUDA A LO DEMÁS		DISPUESTO A COMPRENDER		PROMOCIÓN DE IDEAS		INCORPORACIÓN DE APORTACIONES	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	9	3%	12	4%	9	3%	12	4%
Malo	24	9%	32	12%	25	9%	18	6%
Regular	121	44%	129	46%	132	47%	128	46%
Bueno	124	45%	105	38%	112	40%	120	43%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 2**

*Aceptación*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 5 y figura 2; el resultado promedio que resalta es 45%, siendo 125 personas afirmando que es Regular la Aceptación en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 4%, siendo 11 personas



indicando que es Pésima la Aceptación en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 125 personas con el 45% afirman que la Aceptación son Regulares en el Trabajo en equipo, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.

### - Expresión emocional

**Tabla 6**

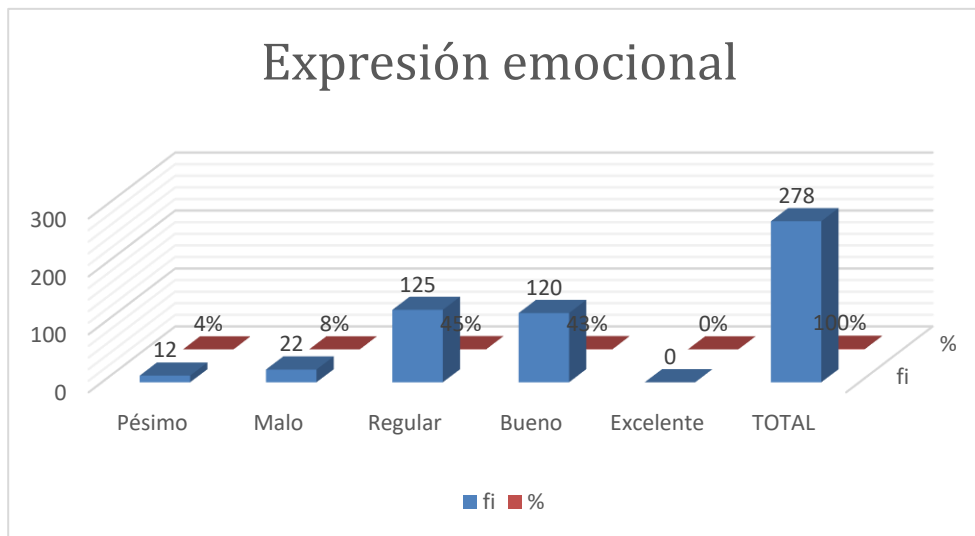
*Expresión emocional*

DIMENSIÓN EXPRESIÓN EMOCIONAL	CONTROL EMOCIONAL		CLIMA GRUPAL	
	fi	%	Fi	%
Pésimo	11	4%	12	4%
Malo	28	10%	16	6%
Regular	110	40%	140	50%
Bueno	129	46%	110	40%
Excelente	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 3**

*Expresión emocional*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Interpretación:**

Como se puede observar en la tabla 6 y figura 3; el resultado promedio que resalta es 46%, siendo 128 personas afirmando que es Bueno la Expresión emocional en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 4%, siendo 12 personas indicando que es Pésima la Expresión emocional en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 128 personas con el 46% afirman que la Expresión emocional es Buena en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.



## - Planificación

**Tabla 7**

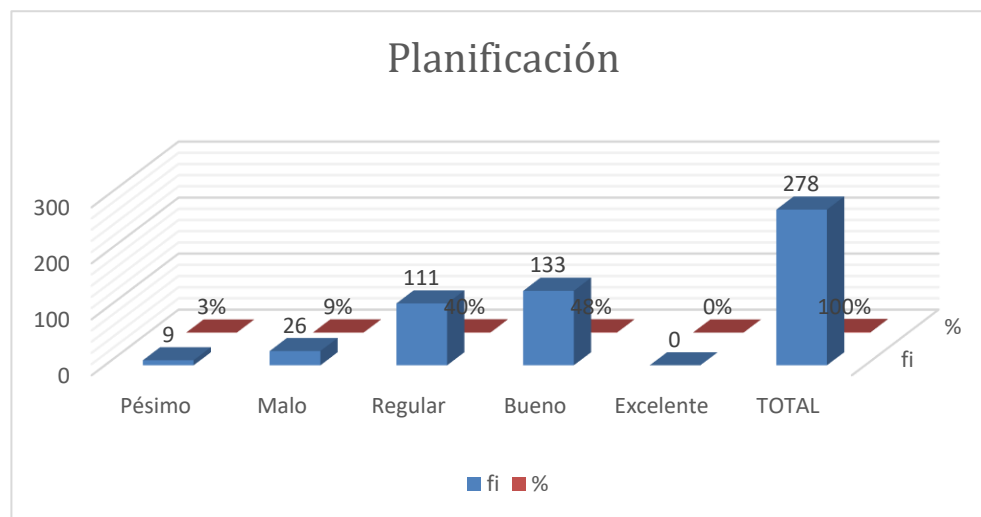
*Planificación*

DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN	PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE		UTILIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN	
	fi	%	fi	%
Pésimo	6	2%	12	4%
Malo	27	10%	24	9%
Regular	116	42%	105	38%
Bueno	129	46%	137	49%
Excelente	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 4**

*Planificación*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 7 y figura 4; el resultado promedio que resalta es 48%, siendo 133 personas afirmando que es Buena la Planificación en el



Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 9%, siendo 26 personas indicando que es Mala la Planificación en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 133 personas con el 48% afirman que la Planificación es Buena en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.

**- Uso de recursos educativos**

**Tabla 8**

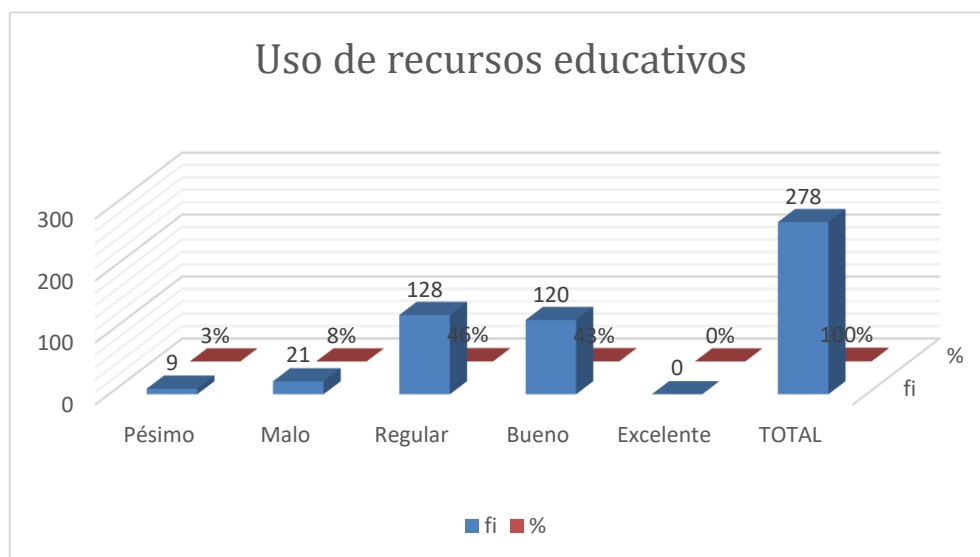
*Uso de recursos educativos*

DIMENSIÓN USO DE RECURSOS EDUCATIVOS	USO DE LOS RECURSOS CURRICULARES		APLICACIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS		USO DEL TIEMPO	
	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	9	3%	10	4%	9	3%
Malo	24	9%	22	8%	17	6%
Regular	116	42%	138	50%	130	47%
Bueno	129	46%	108	39%	122	44%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### Figura 5

Uso de recursos educativos



Nota. Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

#### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 8 y figura 5; el resultado promedio que resalta es 46%, siendo 128 personas afirmando que es Regular el Uso de recursos educativos en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 3%, siendo 9 personas indicando que es Pésimo el Uso de recursos educativos en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 128 personas con el 46% afirman que el Uso de recursos educativos es Regular en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.

- **Uso de estrategias de aprendizaje**  
**Tabla 9**

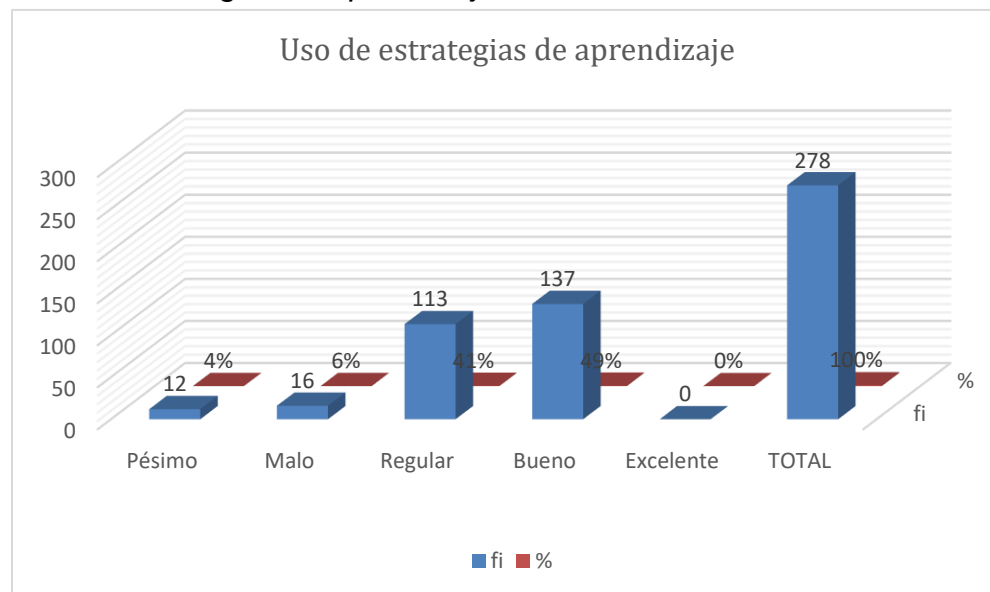
*Uso de estrategias de aprendizaje*

DIMENSIÓN USO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	TRABAJO EN GRUPO		APRENDIZAJE COOPERATIVO		DESARROLLO DE COMPETENCIAS		APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS		REFLEXIÓN		AJUSTES AL CURRÍCULO	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	8	3%	13	5%	9	3%	12	4%	13	5%	12	4%
Malo	16	6%	11	4%	20	7%	21	8%	13	5%	20	7%
Regular	123	44%	101	36%	120	43%	110	40%	97	35%	133	48%
Bueno	131	47%	153	55%	129	46%	135	49%	155	56%	113	41%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 6**

*Uso de estrategias de aprendizaje*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.



## Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 9 y figura 6; el resultado promedio que resalta es 49%, siendo 137 personas afirmando que es Bueno el Uso de estrategias de aprendizaje en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 4%, siendo 12 personas indicando que es Pésimo el Uso de estrategias de aprendizaje en el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 137 personas con el 49% afirman que el Uso de estrategias de aprendizaje es Bueno en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.



- Evaluación

Tabla 10

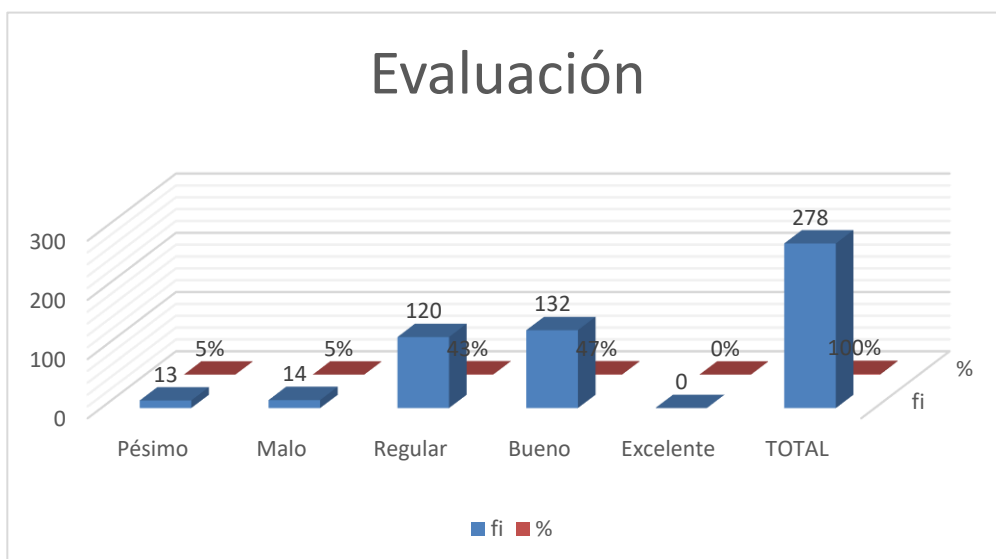
Evaluación

DIMENSIÓN EVALUACIÓN	TIPO DE ESTRATEGIAS		SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN		EVALUACIÓN FORMATIVA		EVALUACIÓN SUMATIVA		USO DE LOS RESULTADOS		USO DE LOS RESULTADOS PARA LA PRÁCTICA DOCENTE		USO DE LOS RESULTADOS PARA LOS ALUMNOS	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pésimo	15	5%	13	5%	9	3%	12	4%	13	5%	13	5%	15	5%
Malo	15	5%	10	4%	20	7%	14	5%	8	3%	10	4%	18	6%
Regular	117	42%	115	41%	135	49%	131	47%	115	41%	114	41%	113	41%
Bueno	131	47%	140	50%	114	41%	121	44%	142	51%	141	51%	132	47%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Nota. Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### Figura 7

#### Evaluación



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

#### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 10 y figura 7; el resultado promedio que resalta es 47%, siendo 132 personas afirmando que es Buena la Evaluación en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 5%, siendo 14 personas indicando que es Mala la Evaluación en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 132 personas con el 47% afirman que la Evaluación es Buena en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.



## - Clima de aula

**Tabla 11**

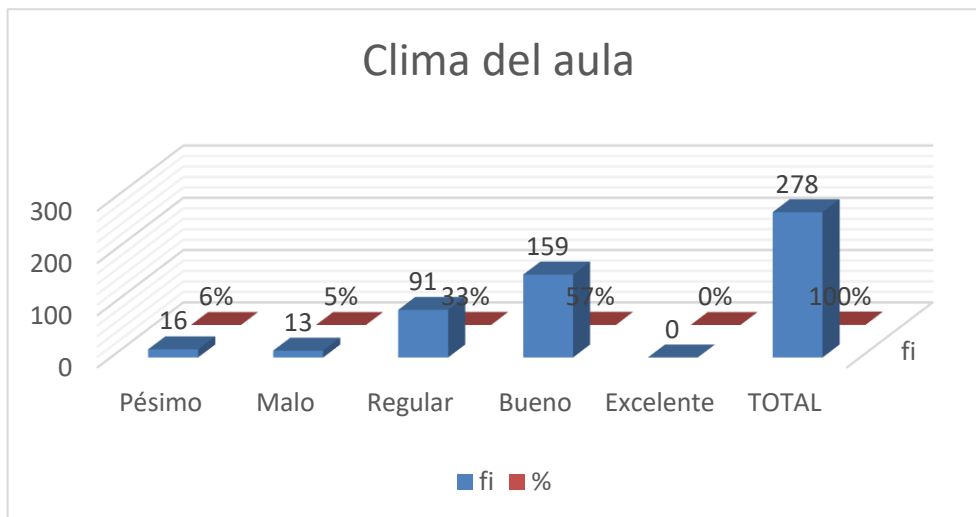
*Clima de aula*

DIMENSIÓN CLIMA DE AULA	SISTEMA DE DISCIPLINA		ACCIONES PARA RELACIONES AFECTIVAS Y SANAS	
	fi	%	fi	%
Pésimo	15	5%	16	6%
Malo	14	5%	12	4%
Regular	85	31%	97	35%
Bueno	164	59%	153	55%
Excelente	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 8**

*Clima de aula*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 11 y figura 8; el resultado promedio que resalta es 57%, siendo 159 personas afirmando que es Bueno el Clima del aula en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de



pisco año 2023. Por otro lado, hay un porcentaje mínimo del 6%, siendo 16 personas indicando que es Pésimo el Clima de aula en la Evaluación en el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023. En general 159 personas con el 57% afirman que la Evaluación es Buena en el Desempeño docente, resaltando la importancia en las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.1.2. Análisis correlacional

**Tabla 12**

*Escala de correlaciones*

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

*Nota.* Basado en Supo (2017)

- **Correlación general**  
**Tabla 13**

*Correlación general*

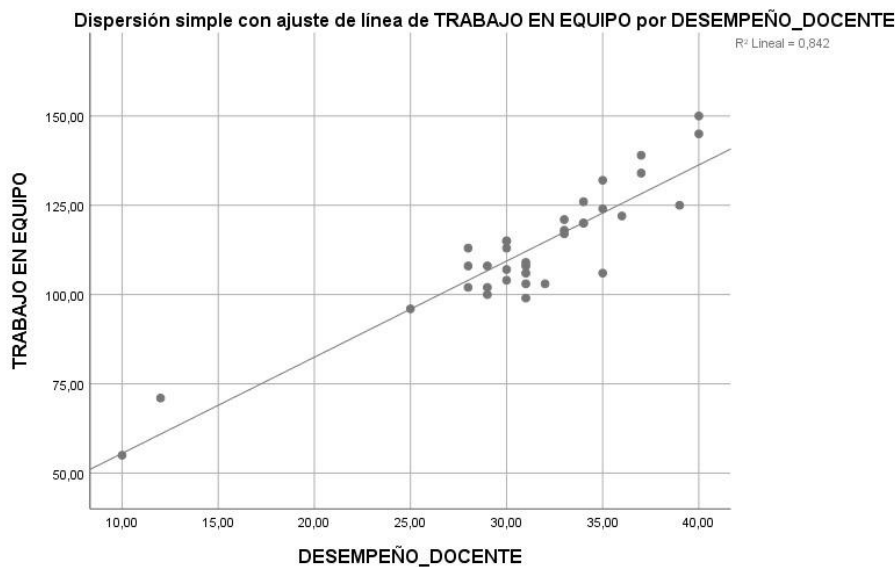
			TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
n	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 9**

*Correlación general*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.



### Interpretación:

En la tabla 13 y figura 9 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.636, indicando claramente una correlación positiva, considerablemente entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva considerablemente al 63.6% de confianza entre el Trabajo en equipo y Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023.

### - Correlación específica 1

**Tabla 14**

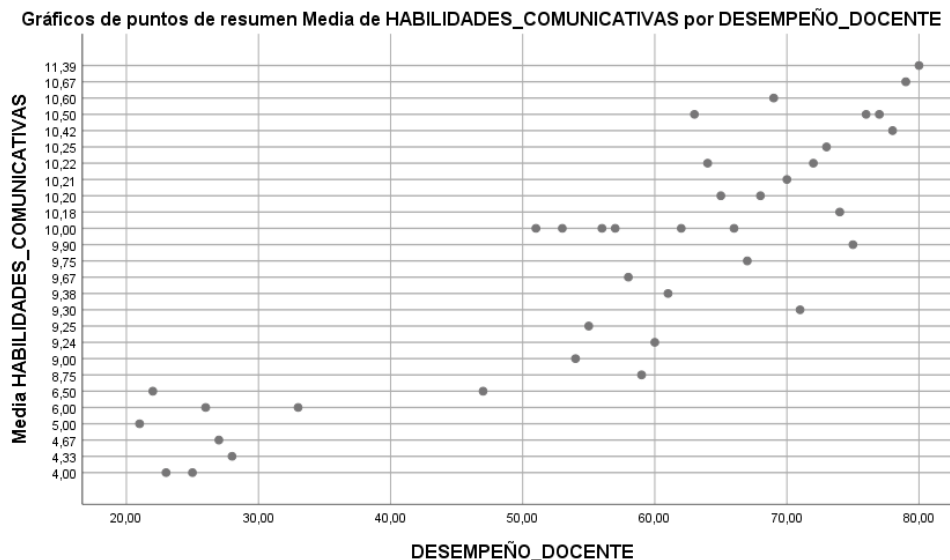
*Correlación específica 1*

			HABILIDADES COMUNICATIVAS	DESEMPEÑO O DOCENTE
Rho de Spearman	HABILIDADES COMUNICATIVA S	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 10**  
*Correlación específica 1*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

### Interpretación:

En la tabla 14 y figura 10 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.459, indicando claramente una correlación positiva, media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media considerablemente al 45.9% de confianza entre las Habilidades comunicativas y el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023.

## - Correlación específica 2

**Tabla 15**

*Correlación específica 2*

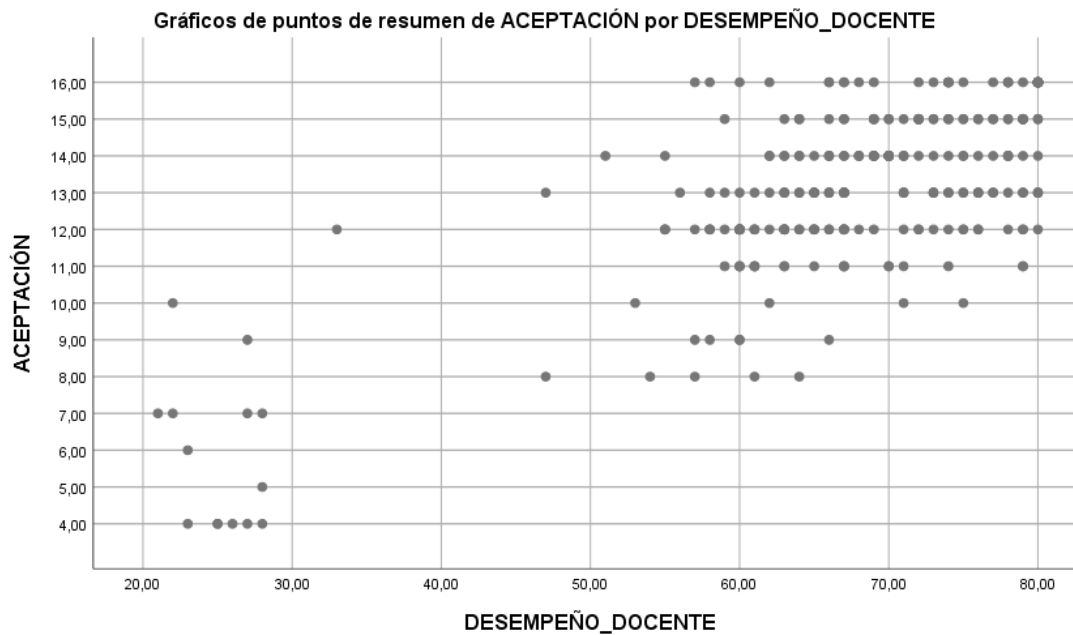
			ACEPTACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	ACEPTACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
DESEMPEÑO DOCENTE	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 11**

*Correlación específica 2*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.



**Interpretación:**

En la tabla 13 y figura 11 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.588, indicando claramente una correlación positiva, media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media considerablemente al 58.8% de confianza entre la Aceptación y el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023.

**- Correlación específica 3**

**Tabla 16**

*Correlación específica 3*

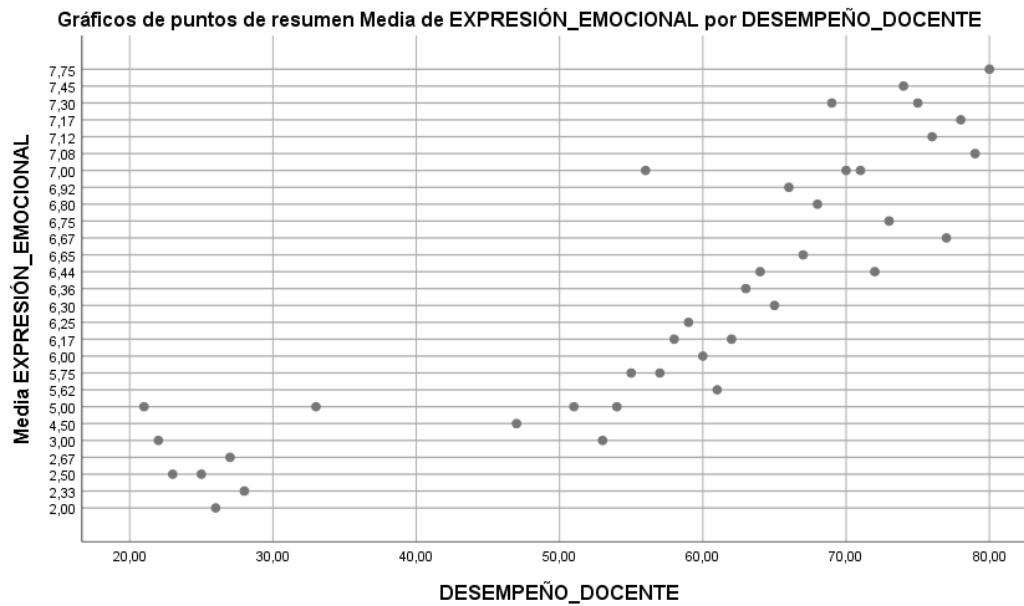
			EXPRESIÓN N EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	EXPRESIÓN EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Figura 12**

*Correlación específica 3*



*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Interpretación:**

En la tabla 16 y figura 12 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.587, indicando claramente una correlación positiva, media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media considerablemente al 58.7% de confianza entre la Expresión emocional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023.

**4.2. Proceso de la prueba de hipótesis**

Generar los datos y determinar si están distribuidos de forma regular o irregular es la primera etapa para confirmar la hipótesis del investigador. Para ello se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov si el tamaño de la muestra es superior a 50 y la prueba de Shapiro Wilk (Galindo-Dom) si el tamaño de la muestra es inferior a 50.



Los resultados de las pruebas se procesan mediante la herramienta estadística SPSS.

El tamaño de la muestra en este estudio es de 278 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de pisco año 2023, por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque el tamaño de la muestra es superior a 50.

**Tabla 17**

*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO EN EQUIPO	,163	278	,000	,848	278	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,151	278	,000	,804	278	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

#### 4.2.1. Hipótesis general

##### a. Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** El trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, no se relacionan en forma directa y positiva.



**Hipótesis Alternativa H1:** El trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, se relacionan en forma directa y positiva.

### b. Prueba estadística

Según el exhaustivo análisis de normalidad realizado, se llegó a la conclusión de que los datos no se ajustan a una distribución normal en absoluto. Por lo tanto, se decidió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Tau b de Kendall para llevar a cabo la evaluación correspondiente.

### c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

### d. Conclusión estadística

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis general*

			TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.



## Interpretación:

En la tabla 18 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

### 4.2.2. Hipótesis específica 1

#### a. Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe una relación positiva y significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

**Hipótesis Alternativa  $H_1$ :** Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

#### b. Prueba estadística

Según el exhaustivo análisis de normalidad realizado, se llegó a la conclusión de que los datos no se ajustan a una distribución normal en absoluto. Por lo tanto, se decidió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Tau b de Kendall para llevar a cabo la evaluación correspondiente.

#### c. Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.)  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$



**d. Conclusión estadística**

**Tabla 19**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		HABILIDADES COMUNICATIVAS		DESEMPEÑO DOCENTE
Tau b de Kendall S	HABILIDADES COMUNICATIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

*Nota.* Elaborado por la autora

**Interpretación:**

En la tabla 19 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.



## 4.2.3. Hipótesis específica 2

### a. Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe una relación positiva y significativa entre la aceptación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe una relación positiva y significativa entre la aceptación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

### b. Prueba estadística

Según el exhaustivo análisis de normalidad realizado, se llegó a la conclusión de que los datos no se ajustan a una distribución normal en absoluto. Por lo tanto, se decidió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Tau b de Kendall para llevar a cabo la evaluación correspondiente.

### c. Criterio de decisión

Si  $p\text{-valor (Sig.)} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor (Sig.)} \geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$



d. Decisión y conclusión estadística

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 2

			ACEPTACIÓ N	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau b de Kendall	ACEPTACIÓ N	Coefficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
DESEMPEÑ O DOCENTE		Coefficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

Nota. Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

Interpretación:

En la tabla 20 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

4.2.4. Hipótesis específica 3

a. Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe una relación positiva y significativa entre la expresión emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.

**Hipótesis Alternativa  $H_1$ :** Existe una relación positiva y significativa entre la expresión emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco.



**b. Prueba estadística**

Según el exhaustivo análisis de normalidad realizado, se llegó a la conclusión de que los datos no se ajustan a una distribución normal en absoluto. Por lo tanto, se decidió utilizar la prueba estadística no paramétrica de Tau b de Kendall para llevar a cabo la evaluación correspondiente.

**c. Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

**d. Decisión y conclusión estadística**

**Tabla 21**

*Prueba de hipótesis específica 3*

			EXPRESIÓN EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau b de Kenda ll	EXPRESIÓN EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

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

Nota. Elaborado por la autora en base al procesamiento estadístico.

**Interpretación:**

En la tabla 21 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 (0.000 < 0.05), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



### 4.3. Discusión de resultados

El presente trabajo planteó como principal objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco durante el año 2023; y luego de una amplia investigación y procesamiento de datos con los estadísticos correspondientes se ha llegado a los resultados que indican que según el estadístico Rho de Spearman hay una correlación de 0.636 entre ambas variables, confirmando así una correlación positiva a un nivel de confianza de 63.6%.

Es así que se analizó los resultados de los antecedentes investigativos, para contrastar las hipótesis de investigación planteadas en el presente trabajo. Tal es el caso de Tanta (2018) quien analiza estas dos variables en un distrito perteneciente a Lima, capital del Perú, dicha investigación la realizó en el 2017 con el propósito de conocer la conexión entre la colaboración y el desempeño docente en una institución educativa pública ya mencionada; donde tras el procesamiento de datos llegan a la conclusión de que ambas variables se relacionan fuerte y positivamente, corroborando así el resultado obtenido en el presente estudio.

En esa misma línea, Suárez et al., (2020) en su trabajo estudió al trabajo en equipo como una competencia practicada por los docentes universitarios de Camagüey; donde analizaron la forma en que los profesores universitarios desempeñan sus funciones profesionales en el marco de la tecnología de la información de la universidad; como parte de los hallazgos se determinó que el trabajo en equipo y los programas académicos son importante pues pueden generar cambios de los procedimientos de gestión de la calidad en la institución.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Respecto al objetivo general se concluye que el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.636, indicando claramente una correlación positiva considerablemente, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**SEGUNDA:** Respecto al primer objetivo específico se concluye que las habilidades comunicativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.459, indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**TERCERA:** Respecto al segundo objetivo específico se concluye que la aceptación el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.588, indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**CUARTA:** Respecto al segundo objetivo específico se concluye que la expresión emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, posee una Correlación de Rho de Spearman de



0.587 indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A los directores de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, que continúe mejorando eficacia y eficiencia ya que según los resultados, el trabajo en equipo posee una correlación considerablemente con respecto al desempeño docente. También se recomienda, crear un ambiente donde se valore y fomente la colaboración entre los docentes. Esto puede incluir reuniones regulares, talleres de desarrollo profesional y actividades de construcción de equipos. Implementar un sistema de evaluación y retroalimentación regular para los docentes. Esto puede incluir observaciones en el aula, encuestas a estudiantes y padres, y autoevaluaciones.

**SEGUNDA:** A los directores de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, que mejoren inmediatamente su desempeño y labor ya que según los resultados, las habilidades comunicativas poseen una correlación considerablemente con respecto al desempeño docente. También se recomienda, fomentar la escucha activa entre los docentes para entender mejor las necesidades y preocupaciones de los estudiantes y colegas. Practicar la empatía para crear un ambiente de apoyo y comprensión, lo que facilita una mejor comunicación. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo en áreas como pedagogía, gestión del aula y tecnología educativa.

**TERCERA:** A los directores de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, que desarrollen nuevas herramientas de pedagogía y enseñanza ya que según los resultados, la aceptación poseen una correlación



considerablemente con respecto al desempeño docente. También se recomienda, promover una cultura que valore la diversidad y el respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa. Implementar políticas escolares que aseguren la inclusión y equidad para todos los docentes, sin importar su origen, género, o experiencia. Animar a los docentes a experimentar con nuevas estrategias de enseñanza y reflexionar sobre su efectividad.

**CUARTA:** A los directores de las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, que brinden una mejor enseñanza y pedagogía a los docentes ya que según los resultados, la expresión emocional posee una correlación considerablemente con respecto al desempeño docente. También se recomienda ofrecer talleres y cursos sobre inteligencia emocional para ayudar a los docentes a reconocer, comprender y gestionar sus emociones y las de sus estudiantes. Fomentar la autoconciencia emocional para que los docentes puedan identificar sus propias emociones y entender cómo estas influyen en su comportamiento y en el ambiente del aula. Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para prevenir el agotamiento y mantener la motivación.



## REFERENCIAS

- Andrew, M. (2018). Revisiting community-based disaster risk management. *In Reducing Disaster Risks* (pp. 42-52). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315067261-5/revisiting-community-based-disaster-risk-management-maskrey-andrew>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). *The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
- Apaza Flores, O. G. (2020). *Asertividad y acoso escolar en estudiantes de cuarto y quinto grado de nivel secundaria de la institución educativa pública José Antonio Encinas de la región Puno, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez]. Repositorio Institucional Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. <https://zaguan.unizar.es/record/60865/files/TESIS-2017-021>.  
<http://hdl.handle.net/11323/5174>
- Back, A., Tulskey, J. A., & Arnold, R. M. (2020). Communication skills in the age of COVID-19. *Annals of internal medicine*, 172(11), 759-760. <https://doi.org/10.7326/M20-1376>
- Balduzzi, D., Tuyls, K., Perolat, J., & Graepel, T. (2018). Re-evaluating evaluation. *Advances in Neural Information Processing Systems*, 31.  
[https://proceedings.neurips.cc/paper\\_files/paper/2018/hash/cdf1035c34ec380218a8cc9a43d438f9-Abstract.html](https://proceedings.neurips.cc/paper_files/paper/2018/hash/cdf1035c34ec380218a8cc9a43d438f9-Abstract.html)



- Bell, S. T., Brown, S. G., Colaneri, A., & Outland, N. (2018). Team composition and the ABCs of teamwork. *American psychologist*, 73(4), 349. <https://doi.org/10.1037/amp0000305>
- Benavidez, V., & Flores, R. (2019). *La importancia de las emociones para la neurodidáctica*. *Wimb lu*, 14(1), 25-53. <https://doi.org/10.15517/wl.v14i1.35935>
- Bucchiarone, A., Vazquez-Ingelmo, A., Schiavo, G., Garcia-Holgado, A., Garcia-Penalvo, F. J., & Zschaler, S. (2023). Designing Learning Paths with Open Educational Resources: An Investigation in Model-Driven Engineering. 2023 18th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI), Information Systems and Technologies (CISTI), 2023 18th Iberian Conference On, 1–7. <https://doi.org/10.23919/CISTI58278.2023.10211772>
- Cabarcas Cassiani, D., & Contreras Mosquera, Y. (2019). *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional Universidad de la Costa. <https://zaguan.unizar.es/record/60865/files/TESIS-2017-021>. <http://hdl.handle.net/11323/5174>
- Cano Huasupoma, R. N. (2021). *Liderazgo directivo en el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión-Huacho*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4463>



- Cardenas Lazo, L. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95106>
- Chevallard, Y., & Bosch, M. (2020). Didactic transposition in mathematics education. *Encyclopedia of mathematics education*, 214-218. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-15789-0\\_48](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-15789-0_48)
- Comstock, N. W. (2023). Critical Skills: Communication. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=98402055&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Cruz Candia, A. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa 70029 "María Auxiliadora" distrito de Puno 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44656>
- de la Torre Zeballos, V. R. (2024). Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7251-7273.
- Dirks, J. L. (2019). Effective strategies for teaching teamwork. *Critical Care Nurse*, 39(4), 40-47. <https://doi.org/10.4037/ccn2019704>
- Erbschloe, M. (2021). Resource Planning. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89163954&lang=es&site=eds-live&scope=site>



- Ervin, J. N., Kahn, J. M., Cohen, T. R., & Weingart, L. R. (2018). Teamwork in the intensive care unit (Vol. 73, No. 4, p. 468). *American Psychological Association*.  
<https://doi.org/10.1037/amp0000247>
- Ewing, J. (2022). Communication (applied science). *Salem Press Encyclopedia of Science*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89250400&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Florentín Dueñas, P., Lerís López, M. D., & Cortés Pascual, M. P. (2017). *La competencia de trabajo en equipo en la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza: análisis y estrategias para su mejora*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/60865/files/TESIS-2017-021>.
- Freeman, R. (2018). The idea of prevention: a critical review. *Private risks and public dangers*, 34-56.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351166164-4/idea-prevention-critical-review-richard-freeman>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284.  
<https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Grant, C. (2017). *The contribution of education to economic growth*.  
<https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/13117>
- Hernández Rodríguez, R. E. (2019). *Innovación educativa y trabajo en equipo del docente en el aula*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Escuela Colombiana de



- Carreras Industriales]. Repositorio Institucional Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2456>
- Hilton III, J. (2020). Open educational resources, student efficacy, and user perceptions: A synthesis of research published between 2015 and 2018. *Educational Technology Research and Development*, 68(3), 853-876. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09700-4>
- Ho, M. K., Saxe, R., & Cushman, F. (2022). Planning with theory of mind. *Trends in Cognitive Sciences*, 26(11), 959-971. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2022.08.003>
- Jimenez, Edward, Emotional Quotient, Work Attitude and Teaching Performance of Secondary School Teachers (June 15, 2020). *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3626971>
- Judson G. Everitt. (2018). Lesson Plans : *The Institutional Demands of Becoming a Teacher*. Rutgers University Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=1640148&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Karnieli-Miller, O. (2020). Reflective practice in the teaching of communication skills. *Patient Education and Counseling*, 103(10), 2166-2172. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.06.021>
- Keltner, D., Sauter, D., Tracy, J., & Cowen, A. (2019). Emotional expression: Advances in basic emotion theory. *Journal of nonverbal behavior*, 43, 133-160. <https://doi:10.1007/s10919-019-00293-3>



- Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2018). *Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. American psychologist*, 73(4), 517. <https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Liang, P., Bommasani, R., Lee, T., Tsipras, D., Soylu, D., Yasunaga, M., ... & Koreeda, Y. (2022). *Holistic evaluation of language models*. arXiv preprint arXiv:2211.09110. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2010.07100>
- López Delgado, J. J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/2892>
- Mann, C., Lynch, D., Fillmore, S., & Mills, A. (2019). Relationships between field management, soil health, and microbial community composition. *Applied Soil Ecology*, 144, 12-21. <https://doi.org/10.1016/j.apsoil.2019.06.012>
- Moreno Bastidas, G. R. (2020). *La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador*. [Tesis de Doctoral, Universidad Nacional de la Plata]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de la Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>
- Nguyen, C. T. (2021). The seductions of clarity. *Royal Institute of Philosophy Supplements*, 89, 227-255. <https://doi.org/10.1017/S1358246121000035>
- Osores, R. E. D., Osores, I. F. D., Osores, V. R. D., & Ramírez, A. B. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. <http://repositorio.redrele.org/jspui/handle/24251239/121>



Popan, E. M. (2023). Learning environment. *Salem Press Encyclopedia*.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=113931177&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Puma Gonzales, L. A. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en instituciones*

*educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15719>

Purdy, E. R., PhD, & Popan, E. M. (2023). Acceptance (psychology). *Salem Press*

*Encyclopedia*.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=113931094&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Quenta Pacco, M. I. (2022). *Influencia del clima institucional y las habilidades sociales*

*del personal del IES José Antonio Encinas de la provincia de Puno 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez]. Repositorio Institucional Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. [http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/8158/T036\\_02295445\\_M\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/8158/T036_02295445_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rieser-Danner, L. A. (2023). Emotional expression. *Salem Press Encyclopedia of Health*.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=93871907&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Santagata, R., & Sandholtz, J. H. (2019). Preservice teachers' mathematics teaching

competence: Comparing performance on two measures. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 472-484. <https://doi.org/10.1177/0022487117753575>



- Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2020). Work-related stress and teaching performance of teachers in selected school in the Philippines. *Indonesian Research Journal in Education| IRJE|*, 6-27. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084>
- Suárez, L. G., Ramírez, E. M., Artola, A. E., & Méndez, J. D. F. R. (2020). *La competencia trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey*. REFCaIE: *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 8(1), 224-235. [Tesis de Maestría, Universidad de Camagüey]. Repositorio Institucional Universidad de Camagüey. <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090>
- Tanta Tanta, S. E. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la IE 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18239>
- Tlili, A., Huang, R., Chang, T. W., Nascimbeni, F., & Burgos, D. (2019). *Open educational resources and practices in China: A systematic literature review*. *Sustainability*, 11(18), 4867.
- Umiyauri Ninahuamán, R. Y. (2018). *Trabajo En Equipo De Docentes Y La Gestión Pedagógica En Las Instituciones Educativas Públicas Del Distrito De Tirapata– 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38252>
- Vujović, Ž. (2021). Classification model evaluation metrics. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(6), 599-606. DOI: 10.14569/IJACSA.2021.0120670



- Wang, M. T., Degol, J. L., Amemiya, J., Parr, A., & Guo, J. (2020). Classroom climate and children's academic and psychological wellbeing: A systematic review and meta-analysis. *Developmental Review*, 57, 100912.  
<https://doi.org/10.1016/j.dr.2020.100912>
- Weinstein, N. (2023). Learning Styles. *Salem Press Encyclopedia*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89164303&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Wellman, B. (2018). The network community: An introduction. *In Networks in the global village* (pp. 1-47). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429498718-1/network-community-introduction-barry-wellman>
- Wickens, C. D. (2020). Processing resources and attention. *In Multiple task performance* (pp. 3-34). CRC Press.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003069447-2/processing-resources-attention-christopher-wickens>
- Wienclaw, R. A. (2021). Teams and Team Building. *Salem Press Encyclopedia*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=95607433&lang=es&site=eds-live&scope=site>



# ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la aceptación con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la expresión emocional con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Establecer la relación de las habilidades comunicativas con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p> <p>Determinar la relación de la aceptación con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p> <p>Establecer la relación de la expresión emocional con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El trabajo en equipo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023, se relacionan positiva y significativamente.</p> <p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la aceptación y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la expresión emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023.</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Habilidades comunicativas</p> <p>Aceptación</p> <p>Expresión emocional</p> <p>Planificación</p> <p>Uso de recursos educativos</p> <p>Uso de estrategias de aprendizaje</p> <p>Evaluación</p> <p>Clima de aula</p>	<p>Eficacia comunicativa</p> <p>Interacción eficiente</p> <p>Claridad</p> <p>Ayuda a lo demás a expresarse</p> <p>Dispuesto a comprender las emociones de los demás</p> <p>Promoción de ideas</p> <p>Incorporación de aportaciones</p> <p>Control emocional</p> <p>Clima grupal</p> <p>Planificación del aprendizaje</p> <p>Utilización de la planificación</p> <p>Uso de los recursos curriculares</p> <p>Aplicación de recursos didácticos</p> <p>Uso del tiempo</p> <p>Trabajo en grupo</p> <p>Aprendizaje cooperativo</p> <p>Desarrollo de competencias</p> <p>Aplicación de conocimientos a situaciones reales</p> <p>Reflexión</p> <p>Ajustes al currículum</p> <p>Tipo de estrategias</p> <p>Sistematización la información de la evaluación</p> <p>Evaluación formativa</p> <p>Evaluación sumativa</p> <p>Uso de los resultados para identificar necesidades</p> <p>Uso de los resultados para valorar y ajustar la práctica docente</p> <p>Uso de los resultados de la evaluación para informar a los alumnos y los padres.</p> <p>Sistema de disciplina en el aula</p> <p>Acciones para la creación de relaciones afectivas y sanas</p>



### Anexo 2: Instrumento

#### CUESTIONARIO

. Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
4	3	2	1

N°	Preguntas				
		4	3	2	1
<b>Gestión educativa</b>					
1	Pienso con rapidez				
2	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.				
3	Hablo de manera que los demás me escuchan				
4	Ayudo a los demás a expresar sus ideas				
5	Animo a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode				
6	Animo a los demás a expresar sus ideas antes de actuar				
7	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas				
8	Expreso mis propios sentimientos				
9	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.				
10	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar				
11	Realizo una planificación escrita de mis clases.				
12	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos				
13	Al desarrollar mi clase utilizo los recursos didácticos proporcionados por el Minedu				
14	Al desarrollar mi clase utilizo la mayor parte del tiempo, en actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje				
15	Organizo a los alumnos para que hagan actividades en equipos.				
16	Promuevo el trabajo colaborativo entre mis alumnos para que interactúen y se ayuden entre sí.				
17	Promuevo actividades con el fin de que mis alumnos apliquen, analicen, sintetizen y evalúen lo aprendido.				
18	Promuevo la participación de la mayoría de mis alumnos en las actividades grupales, como puestas en común, exposiciones, interrogatorios, etc.				
19	Promuevo que mis alumnos expresen lo aprendido con sus propias palabras.				
20	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.				



21	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos.				
22	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.				
23	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades.				
24	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.				
25	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación.				
26	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.				
27	Utilizo los resultados de la evaluación para Informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.				
28	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de disciplina con las aportaciones de todos.				
29	Como profesor trato a todos mis alumnos por igual, sin tener favoritismos.				



Anexo 3: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO :.....
- 1.2. ESPECIALIDAD :.....
- 1.3. CARGO ACTUAL :.....
- 1.4. GRADO ACADÉMICO:.....

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

**TEST DE LIKERT DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO**

1.1. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: **NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																				

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

II. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Se acepta ( )
- 3.2. Se modifica ( )
- 3.3. Se rechaza ( )

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
			Juliaca, ...../...../.....





### I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: Nancy Esther Barrera Alegres

1.2. Validado por: MGR. Percy Gonzalo Puma Puma

1.3. Título de la investigación:  
Trabajo en equipo y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la ciudad de Pisco año 2023

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario trabajo en equipo y desempeño docente

### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 77%

V. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

LUGAR Y FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03/01/25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	NANCY ESTHER BARRERA ALEGRES		
Dirección:	CALLE JAZMIN 605		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	22302365		
Teléfono:	971702965		
email:	nan25cy75@gmail.com		
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:			
email:			
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN		
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA		
Título o Grado Académico a optar:	MAESTRO EN EDUCACIÓN		
Asesor:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PISCO AÑO 2023		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	Trabajo en equipo, desempeño, docente		
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup> ?	1,2		

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



## 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

## 3. Licencias:

### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

### **Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

#### **¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

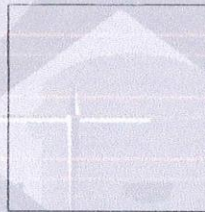
Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

*Nestor*

Firma de Autor



huella digital

*03 de Enero del 2025*

Fecha