



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019  
Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo,  
2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Sabina Elsa Tanta Tanta

**ASESOR:**

Dra. Diana Anicama Ormeño

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

**2018**

**Página del Jurado**

**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
**Presidente**

**Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo**  
**Secretario**

**Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis padres, a mi esposo y a mis hijos por su apoyo contante.

## **Agradecimiento**

A Dios

A la Universidad César Vallejo

A los docentes de la UCV

A la Dra. Diana Anicama Ormeño

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Sabina Elsa Tanta Tanta; estudiante del programa de maestría en administración de la educación en la escuela postgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que la tesis titulada: “Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017”, presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, abril de 2018

Sabina Elsa Tanta Tanta

DNI N° 28061796

## Presentación

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, presento la tesis titulada: “Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017”.

El estudio se realizó con el propósito de conocer las relaciones posibles que pudieran existir entre las capacidades de los docentes para trabajar en equipo y sus competencias para desempeñarse con idoneidad en el aula. Este estudio fue realizado con docentes de educación básica de una institución educativa pública ubicada en el distrito de Villa María del Triunfo de Lima Metropolitana. Presento esta tesis, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa.

La tesis está compuesta por siete capítulos: En el capítulo I se consideró la introducción, que contiene los antecedentes, la fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis, objetivos; en el capítulo II se consideró el marco metodológico que contiene a las variables en estudio, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos; en el capítulo III los resultados; en el capítulo IV la discusión de los resultados; en el capítulo V las conclusiones de la investigación; en el capítulo VI las recomendaciones y en el capítulo VII las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación, sea evaluada y cumpla los parámetros para su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Páginas preliminares	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Trabajos previos internacionales	16
1.2.2. Trabajos previos nacionales	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Trabajo en equipo	19
1.3.2. Desempeño docente	25
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. Método	38
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III. Resultados	51
3.1. Resultados descriptivos	52

3.2. Contrastación de hipótesis	58
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
VIII. Anexos	77
Anexo 1. Artículo científico	78
Anexo 2. Matriz de consistencia	84
Anexo 3. Instrumentos de medición	87
Anexo 4. Certificados de validación	90
Anexo 5. Base de datos	108
Anexo 6. Documento de autorización	111



## Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable trabajo en equipo	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	43
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	44
Tabla 4	Niveles de interpretación del cuestionario de trabajo en equipo	46
Tabla 5	Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño docente	47
Tabla 6	Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación	48
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos de evaluación	49
Tabla 8	Capacidad para el trabajo en equipo de los docentes	52
Tabla 9	Desempeño docente en la IE N° 6019 Mariano Melgar	53
Tabla 10	Distribución de datos según trabajo en equipo y por desempeño docente	54
Tabla 11	Distribución de datos según habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente	55
Tabla 12	Distribución de datos según aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente	56
Tabla 13	Distribución de datos según habilidades de expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente	57
Tabla 14	Prueba de normalidad	58
Tabla 15	Correlación de Spearman entre trabajo en equipo y desempeño docente	59
Tabla 16	Correlación de Spearman entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente	60
Tabla 17	Correlación de Spearman entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente	61
Tabla 18	Correlación de Spearman entre habilidades de expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente	62

**Lista de figuras**

		Pág.
Figura 1	Niveles de capacidad para el trabajo en equipo de los docentes	52
Figura 2	Niveles de desempeño docente en la IE N° 6019 Mariano Melgar	53
Figura 3	Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente	54
Figura 4	Relación entre habilidades comunicativas y desempeño docente	55
Figura 5	Relación entre aceptación y desempeño docente	56
Figura 6	Relación entre expresión emocional y desempeño docente	57

## Resumen

La investigación titulada “Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en una institución educativa pública.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 75 docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.815, en el cuestionario de trabajo en equipo y 0.877 en el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados hacen concluir que existe relación positiva considerable ( $r=0.805$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo mayor desempeño docente.

Palabras claves: Trabajo en equipo, desempeño docente, educación

## Abstract

The investigation titled "Work in team and educational acting in I.E. 6019 Mariano Melgar of the district of Villa María del Triunfo, 2017", he had as objective to determine the relationship that exists among work in team and educational acting in educational of an educational public institution.

The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The population was conformed by 75 teachers of I.E. N° 6019 Mariano Melgar of the district of Villa María del Triunfo. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.815, in the work questionnaire in team and 0.877 in the questionnaire of school coexistence.

The results make conclude that exists positive relationship ( $r = 0.805$ ) and significant ( $p < .05$ ), among work in team and educational acting in I.E. 6019 Mariano Melgar of the district of Villa María del Triunfo. He makes it infer that to more work in team educational bigger acting.

Key words: I work in team, educational acting, education

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

La calidad educativa se evidencia en los resultados de aprendizaje. Si se toma en cuenta los problemas que se suscitan en diversos países de Latinoamérica con respecto a la calidad de los aprendizajes, se tiene que estos no son necesariamente los que todo país en desarrollo anhela para sus ciudadanos. Esto es un inconveniente esencial en una economía globalizada, donde las recompensas resaltarán a los trabajadores mejor calificados y más efectivos, y donde se le da más relevancia a la educación de alta calidad

Una de las pruebas que dan cuenta del estado de la educación en países de América Latina es la prueba PISA 2016 que ubica a Chile en el primer lugar de Latinoamérica pero en el puesto 44 si se le compara con los demás 64 países de la OCDE, seguido de Uruguay con el puesto 47, Colombia con el puesto 57 y Perú en el puesto 64 penúltimo después de República Dominicana.

En el caso peruano se tiene también la prueba ECE 2016 (Minedu, 2017), donde solo el 11,5% de los estudiantes del nivel secundaria alcanzan el nivel satisfactorio en matemática y el 14,3% en lectura. En ambas pruebas más del 57% de los estudiantes se encuentra en inicio o previo al inicio de aprendizaje.

Cada vez resulta más indiscutible que la calidad educativa significa calidad de la educación y de los profesores. Las políticas públicas y los lineamientos teóricos de las órdenes académicas no han bastado para acrecentar los niveles de educación de un país. En este escenario, la evaluación como proceso formativo es la orientación que debe asumir un lineamiento que busca la excelencia del servicio educativo (Parra, Mena y Sánchez, 2012).

Existe convicción de que la idoneidad en el desempeño docente resulta un factor clave para producir educación de calidad. Sin embargo hasta el momento las investigaciones se han enfocado en el desempeño desde la perspectiva de los estudiantes más que desde el desempeño de los docentes individuales, considerando que lo que hace un docente en su salón de clases está influenciado

por sus características personales y sus experiencias profesionales, en el marco de un conjunto de variables externas del propio docente que afectan a sus alumnos (Unesco, 2003). En cierta medida, la calidad del desempeño del docente está en función al ambiente de la institución educativa donde labora, al clima institucional y de las características del equipo con quienes les toca trabajar (Fullan, 2000).

Ser un profesor eficiente en el Perú, caracterizada por la pobreza extrema y con capacidades limitadas para asumir la globalización demanda un perfil integral que sume capacidades personales y profesionales desde la formación inicial. Una de las capacidades que requiere desarrollar el docente es el trabajo en equipo, ya que solo de ese modo se asegura aprender de manera rápida y estratégica a fin de estar a la par con las exigencias de este siglo.

La institución educativa donde desarrollo mi labor docente no está exento de los retos y exigencias de la sociedad quienes demandan mejores resultados académicos para sus hijos, esto no sería posible si los docentes no tienen la capacidad de integrarse activamente y formar parte de un equipo y mejorar su desempeño.

Lo ideal para obtener resultados esperados tanto para el trabajo en equipo como para un buen desempeño docente, es que cada maestro, además de aportar ideas tenga interés por sus compañeros para así realizar la planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje de forma unificada.

Díaz (2009) Sostiene que el desempeño docente incluye la practica pedagógica y la dedicación que muestra para cumplir los objetivos de la Institución Educativa a través de la coordinación y la participación colegiada.

En mérito a lo descrito se planteó como propósito del presente estudio relacionar las capacidades para trabajar en equipo con el desempeño del docente en el aula.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales

Lozada, M. (2013), en la tesis titulada *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano "Creación" de San Carlos, Estado Cojedes*, tuvo el objetivo de analizar la integración laboral y los equipos de trabajo motivador en el personal docente. La metodología estuvo enmarcada en una investigación descriptiva con un diseño transaccional no experimental considerándose como muestra a 17 docentes. El instrumento fue un instrumento de 24 ítems con opciones de respuesta Likert que se sometió a validez y confiabilidad en el mismo estudio. Concluyó indicando que el equipo de trabajo fortalece la integración, relaciones interpersonales y motivación en la institución educativa; ya que se afianzan lo productivo y constructivo de los hechos que se suscitan y se toman decisiones. El trabajo en equipo permite que proporciona beneficios en como: dedicación, motivación, empatía, calidad y satisfacción laboral en los docentes, lo que genera una ventaja para la institución porque permite lograr alcanzar los objetivos organizacionales en un ambiente armónico.

Furguerle, J. y Graterol, C. (2012), en su investigación titulada *Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas*, tuvo el objetivo de realizar un análisis acerca de las habilidades sociales y su incidencia para fortalecer el trabajo en equipo en entornos escolares. El estudio se ubica bajo el diseño documental de tipo analítico, bajo la premisa que el trabajo en equipo es una estrategia orientada a promover diversos valores que generen integración, consciencia y responsabilidad de cada uno de sus integrantes; y las habilidades sociales que pudieran desarrollar resultan imprescindibles para ello. Los autores llegaron a concluir que la calidad de las relaciones interpersonales, empatía, compañerismo y sinergia resultan ser habilidades sociales necesarias en el trabajo en equipo.

Navarro, J., Meneses, R. y Landsberger, E. (2016), en su estudio titulado *Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala*



*de desarrollo grupal*, tuvo el objetivo de comprobar que el desarrollo del grupo influye significativamente en el desempeño eficiente del equipo de trabajo. El estudio fue de tipo cuantitativo y diseño transversal, considerando una muestra de 30 equipos de proyecto a quienes se les aplicó la Escala de Desarrollo del Grupo (EDG) y el Group Development Questionnaire (GDQ). Concluyó refiriendo que el desarrollo del grupo es buen predictor del desempeño eficaz de los equipos de trabajo sobre todo si se consideran criterios como la valoración de eficiencia y la satisfacción de necesidades.

Puente, K., Moreira, T., Puente, T. y Lira, N. (2015), en su investigación titulada *El consenso estratégico como predictor de resultados de equipos de trabajo*, tuvo el objetivo de comprobar que el consenso estratégico es predictora del desempeño de los equipos de trabajo. El estudio fue de tipo cuantitativo y nivel predictivo, la muestra se conformó con profesores y directivos de 70 colegios. Los resultados señalaron que el consenso estratégico es predictor del desempeño en un 6%, aclara que consenso estratégico en los equipos de trabajo son procesos que favorecen la comprensión compartida entre sus miembros acerca de las estrategias a definir para lograr las metas fijadas.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Mayuri, B., Gerónimo, C. y Ramos, R. (2016) en su estudio titulado *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las Redes Educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01*, tuvo el objetivo de demostrar que las variables competencias digitales y desempeño docente se hallan relacionadas. La metodología siguió un diseño correlacional con corte transversal, siendo la muestra, 111 docentes a los cuales se administraron un cuestionario y una lista de cotejo. Concluyó demostrando la relación entre competencias digitales y desempeño docente; es decir, la utilización conveniente y oportuna de recursos de carácter tecnológico, ya sea en ámbitos comunicacionales y recreativos o para la buscar o procesar la información, se asocia a un mejor desempeño del docente en el aula.

Rodolfo, L. (2015), en la tesis titulada *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL- jauja- departamento de Junín- 2015*, tuvo el objetivo de demostrar que las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente están relacionadas. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 102 profesores. Los instrumentos fueron el cuestionario de liderazgo pedagógico y el cuestionario de desempeño docente. Según las conclusiones obtenidas se pudo determinar que la variable liderazgo pedagógico tiene relación significativa con la variable desempeño docente en colegios públicos. Ello significa que la capacidad técnica, manejo organizacional y manejo emocional y situacional del directivo está asociada a una mejor práctica docente en el aula.

Rosas, E. (2016), en la investigación titulada *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana*, tuvo el objetivo de establecer que liderazgo pedagógico y desempeño docente son variables relacionadas. El diseño fue descriptivo correlacional, la muestra lo conformó con 110 estudiantes. Los instrumentos fueron cuestionarios construidos para propósitos de la investigación. La investigación concluyó liderazgo pedagógico y desempeño docente son variables que se hallan significativamente relacionadas.

Maldonado, R. (2012), en la tesis titulada *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*, tuvo el objetivo de comprobar que el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes son variables relacionadas. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 144 estudiantes. Los instrumentos fueron cuestionarios elaborados por el mismo investigador, lo cuales contaron con la suficiente validez para su uso. Concluyó que el desempeño docente tiene relación con el aprendizaje cognitivo, procedimental y actitudinal de los estudiantes, sobre todo si estos enfatizan el uso de la motivación, estrategias y medios materiales en el desarrollo de los procesos didácticos.

Quispe, P. (2011), en la tesis titulada *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*, tuvo el propósito de evidenciar que el estilo de liderazgo directivo y desempeño docente son variables relacionadas. La investigación fue de tipo cuantitativa, y diseño correlacional; siendo la muestra conformada por 156 docentes. Las conclusiones indican que hay relación significativa entre estilo de liderazgo directivo y desempeño docente, lo que significa que a mejor ejercicio del liderazgo directivo mejor desempeño de los docentes, sobre todo si este liderazgo es de tipo democrático.

Subaldo, L. (2012), en la tesis titulada *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, tuvo como objetivo investigar las consecuencias de la satisfacción y el desgaste del profesorado en el desempeño docente. La investigación de tipo cuantitativo, nivel explicativo y diseño correlacional; la muestra se constituyó con 2545 profesores de centros educativos públicos y privados. Los instrumentos fueron el cuestionario de desempeño docente, el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario sobre desgaste laboral. El estudio concluye revelando que los profesores satisfechos se caracterizan por el buen trato, entusiasmo, alegría, realización personal y profesional, y compromiso. Contrariamente, los que sienten insatisfacción hallan limitadas probabilidades para participar y realizarse personalmente, rechazan su carrera y sienten que ello afecta su salud. Este último grupo percibe agotamiento físico y emocional sintiendo que trabajar todo el día significa excesivo esfuerzo y estrés ya que sienten fatiga desde el inicio de la jornada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Trabajo en equipo**

##### **Definición**

Stoner (2004), manifiesto que trabajo en equipo implica “dos o más individuos que propician la interacción y la influencia mutua con la intención de lograr

objetivos comunes” (p. 39). Cabe señalar, que ese término refiere al conjunto de personas que se encuentra en interdependencia mutua para el cumplimiento de una meta, comunicándose e interactuando entre sí, de manera continua. Además, a través del trabajo en equipo, se puede obtener, mayor compromiso hacia y por los empleados de la organización, motivación de los mismos, participación e iniciativa vigorosa, eficaz solución de conflictos y una sólida toma de decisiones.

Según Ander-Egg y Aguilar (2001) el trabajo en equipo es “un grupo conformado por una reducida cantidad de integrantes que poseen conocimientos y habilidades complementarias, que deciden unir sus capacidades para ejecutar ciertas actividades para alcanzar ciertos objetivos” (p. 13). De acuerdo a este autor el trabajo en equipo es realizado en un ambiente con características socioafectivas particulares ya que debe basarse en el respeto y la confianza mutua para que de ese modo la participación sea satisfactoria y gratificante.

Por otro lado, Mahieu (2002) definió trabajo en equipo en los siguientes términos:

Es un instrumento de gestión de heterogeneidad, o sea de realización congruente en lo concerniente a las prácticas diversificadas que implican semejantes diferencias. Asimismo, el equipo es una herramienta de regulación que permite manejo racional de la innovación y el cambio. (p. 19)

Por ello precisamente, el trabajo en equipo es diferente a trabajo grupal, no solo es dividirse el trabajo de manera segmentada, sino asegurarse que todos tienen la perspectiva aporta a un todo desde sus respectivos campos o áreas de conocimiento, lo cual es puesta en marcha a través de una práctica racional y consciente, precisamente el equipo regula que estas prácticas no se constituyan con apasionamientos u doctrinas que sesgan y cortan objetividad.

En esa línea Ander-Egg y Aguilar (2001), señalaron la particularidad principal del equipo de trabajo es la complementariedad:

El espíritu de complementariedad para ejecutar acciones y tareas, y en la que cada integrante del grupo se siente responsable de los mismos y trabajan cooperativamente pues pretenden propósitos comunes. Operativamente, la asignación de responsabilidades a nivel individual y del trabajo grupal se lleva a cabo a través de una apropiada coordinación y articulación de tareas. (p. 14)

Es decir para que el trabajo en equipo se constituya de deben haber variedad de aportes y de perspectivas pero coordinadas hacia un solo propósito teniendo como base la responsabilidad y compromiso de cada uno de sus integrantes.

Así mismo, Harvard (2004), alegó que los miembros de un equipo de trabajo, dependen de la interacción de los demás para desempeñar su propio trabajo. Se miran y se aconsejan unos a otros para completar su misión y proporcionarse recursos, facilitar preparación, reconocimiento y motivación cuando lo necesiten además de conectarse con el resto de la organización para que la metas u objetivos organizaciones sean alcanzados

Por ende existen patrones que están enraizados en el funcionamiento del equipo y deben advertirse a fin de que no atenten con el aprendizaje o se les controle para que aporten en el mejoramiento de los procesos. El trabajo en equipo es esencial por el hecho de que es la unidad esencial del aprendizaje en las organizaciones ya que si los equipos no aprenden la organización tampoco.

Es preciso acotar que, Contreras (2011) señaló que el trabajo en equipo permite a todos los miembros de una institución a integrarse con sus objetivos y actividades de forma conjunta, así cuando cada uno de los miembros trabaja armónicamente con otras personas, se motiva de gran manera, lo cual les permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés y colaboración;

por el contrario si trabajan individualmente, se desmotivan creándoles un estado de depresión, desinterés, apatía, hasta agresividad e inconformidad con el trabajo que realizan.

Ampliando este punto, Acosta (2011), refirió que un equipo trabaja a tres niveles distintos:

Efectuar una labor encomendada, la cual es razón de ser del equipo y lo logra siendo consciente de las capacidades de cada integrante. Sostener el equipo, a fin de asegurar su funcionamiento y cohesión, lo cual será más viable cuando cada integrante es consciente de su interdependencia. Satisfacer las necesidades de los individuos, ya que cada miembro requiere que el equipo fortalezca sus capacidades y le ayude a cumplir su propósito, si ello no se cumple el equipo se disuelve. (p. 50).

De acuerdo a esta idea, para hablar de trabajo en equipo en principio debe haber un objetivo común a la cual cada uno de los integrantes siente que debe darle el máximo de su desempeño para lograrlo eficazmente. Asimismo, debe haber sentimiento que vincule a todos los integrantes bajo una misma causa, considerando que se requiere necesariamente de las habilidades de todos para tener éxito. Del mismo modo, los logros que se obtienen como equipo deben ser coherentes con las necesidades de logro personal. De ese modo el trabajo de equipo se constituye en estrategia para el éxito personal.

### **Perspectiva teórica**

La tesis síguela perspectiva teórica de Mahieu (2005), quien señala que el trabajo de equipo, más que promover uniformidad de los modos de pensamiento y de las prácticas, busca un clima de confrontación de las diferencias, que permita el flujo de nuevas ideas y la creatividad. En este sentido el conflicto tiene que reconocerse como un aspecto normal de la interacción humana, para ser capaces de aprovecharlo de forma constructiva. No obstante, para tener

suficiente desempeño en estos equipos es necesario de una serie de habilidades, de orden interpersonal, sobre todo porque la naturaleza de la labor escolar así lo demanda.

Para Mahieu (2005), el equipo es un instrumento para gestionar la heterogeneidad, de responsabilización, de autogestión, y una herramienta de regulación para el manejo racional de las innovaciones y del cambio. En ese sentido, si el grupo fuera homogéneo, los conflictos de ideas no se darían y ello es imperativo si se desea conseguir ideas innovadoras. La heterogeneidad de los miembros de los equipos generalmente los hace más eficaces al poder combinar una mayor riqueza de informaciones y habilidades, aunque pueden generarse conflictos por las diferencias de estatus en el intento de armonizar y ajustar las jerarquías.

En cualquier caso es necesario que haya un equilibrio entre roles de tarea o rendimiento y los de cohesión o socioemocionales, para Borrel (2004), estos últimos pueden llegar a hacerse imprescindibles, ya que es más fácil encontrar personas capaces de trabajar duro que personas capaces de crear entornos de trabajo agradables. De ahí que se evidencia la dualidad conocer-ser para conformar equipos de trabajo.

Por lo tanto, el trabajo en equipo requiere de cierto nivel de interdependencia, a fin que la comunicación fluya con niveles adecuados de colaboración y coordinación, participando activamente en las decisiones que afectan al grupo (Blake, Mouton y Allen, 1993). Esto conlleva el desarrollo de habilidades emocionales de tolerancia y aceptación, por cuanto el grupo es diverso y heterogéneo que interacciona sinérgicamente a fin de que su contribución exceda la de cada integrante pueda ofrecer individualmente (Ros 2006, p. 73). La manera en que se regula el conflicto subyacente a este estado sinérgico es precisamente la expresión emocional (Rodríguez, 2005).

## **Dimensiones**

Las dimensiones de trabajo en equipo fueron propuestas bajo el modelo de Bonavia, Molina y Puchol (2015):

### **Dimensión 1. Habilidades comunicativas:**

Conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente. Es el modo perfecto a través del cual las personas interaccionan con otras personas y con el ambiente para conseguir resultados y lograr metas. Las personas que poseen habilidades sociables reúnen las habilidades indispensables para comunicar sus ideas apropiadamente (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).

Esta dimensión supone probar inteligencia y profesionalidad, meditar y actuar con velocidad o bien ofrecer soluciones eficientes a los inconvenientes (Harris, 2001). Popularmente, siempre y en toda circunstancia se ha dicho que es diferente saber y comunicar lo que se sabe. Una persona puede obtener grandiosos conocimientos sobre un tema mas no saber expresarlos con corrección, por el hecho de que no es el conocimiento en sí lo único esencial sino más bien sobre todo la habilidad de hallarle utilidad a este conocimiento

### **Dimensión 2. Aceptación:**

Predisposición permanente para respetar y tolerar las ideas y sentimientos del resto. Las personas que poseen esta capacidad exponen una pluralidad de comportamientos tales como: ayudar a los demás a expresarse, estar presto a entender sus emociones (empatía), fomentar sus ideas y también añadir sus aportaciones (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).

La emoción, es tratada aquí como facilitador de la cohesión y la confianza en los equipos ya que es por medio de ella es que los vínculos afectivos se establecen y es lo que finalmente asegura unidad en el equipo (Shanahan, Best, Finch y Sutton, 2007).



### **Dimensión 3. Expresión emocional:**

Hace referencia a la expresión de las propias emociones pero en sentido negativo. Las personas que muestran esta característica demuestran una emocionalidad excesiva que puede entorpecer el adecuado funcionamiento de un equipo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).

En ningún caso es pretensión aseverar que el único rol de las emociones es obstaculizar el trabajo en equipo, más bien al revés. Expresar las propias emociones y controlarlas son habilidades importantes que incide en el estado de ánimo del grupo y, en consecuencia, en el desempeño de los equipos y sobre todo en los resultados (Boada, Diego, Llanos y Vigil, 2011).

#### **1.3.2. Desempeño docente**

##### **Definición**

De acuerdo a Chiavenato (2002), el termino desempeño alude a la “eficacia que muestran los trabajadores al laborar en una organización” (p.236). En estos términos, el desempeño alude a la interacción entre comportamiento y resultados puesto que la eficacia es el resultado de haber cumplido con lo requerido. El grado de cumplimiento tiene que ver con el rendimiento el cual puede ser definido como “la capacidad que despliega el trabajador para ejecutar una tarea con mínimo tiempo o esfuerzo y mayor calidad, lo cual a su vez es susceptible a evaluación que medirá su desenvolvimiento laboral” (Chiavenato, 2002, p. 236). Esta definición denota varios elementos que describen el desempeño. Por un lado se encuentra el comportamiento, por otro lado la tarea; la conjunción de ambas genera la necesidad de evaluación, los cuales, según Druker (2002), debiera ser en términos operativos.

Robbins (2004), insertó un tercer elemento para definir al desempeño laboral y esta es la meta. Para evaluar un desempleo se requiere una medición y un parámetro, este parámetro sería la meta. No se podría saber si alguien se

desempeña bien o no si antes no se sabe si llegó o no a cumplir la meta. Para decir que el desempeño es bueno hay que asegurar que resultados de un comportamiento laboral han sido satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. Como señala Chiavenato (2004), “el desempeño describe conductas que despliega el trabajador para alcanzar objetivos predeterminados en un marco estratégico” (p. 359).

Por su parte Palaci (2005), planteó que: “el desempeño hace alusión a valores que se considera se aportará a la organización con los comportamientos labores que despliegue durante el tiempo que permanezca en ella” (p. 155). Con esta definición asigna otro elemento a la definición de desempeño, el tiempo. Para conocer el desempeño, aparte del comportamiento, la meta, el esfuerzo, se requiere el conocer el tiempo asignado para cumplir con dicho propósito.

Según Toro (2002), el desempeño se regula por directivas, normas, protocolos y expectativas o toda indicación que asegure calidad en la dualidad desempeño- resultado. En general, de acuerdo a este autor el desempeño hace referencia a las acciones que una persona efectúa con la pretensión de conseguir un efecto, una consecuencia o bien un resultado particular en concordancia con estrategias planteadas, conocimientos utilizados, motivaciones expresadas y habilidades desarrolladas.

Si se ubica esta descripción al ámbito educativo, se podrá observar que el docente concreta su desempeño en base a lo planificado en el proyecto educativo institucional, su programación de aula y sus unidades, así como a la elaboración de sus sesiones. No basta el conocimiento disciplinar, sino la habilidad didáctica y la motivación que le pone a su tarea. De acuerdo a Vaillant (2005), para saber si ello se produce en la escuela es necesario valorar el nivel de conocimiento, capacidad, rol y responsabilidad que el docente manifiesta durante su práctica en el salón de clases y la comunidad. A lo que sumando actitud y compromiso, se tendría a la competencia como posibilidad de medición.

Por su parte, Díaz (2009) declaró que el desempeño del profesor incluye la práctica pedagógica y la dedicación que muestra para cumplir el objetivo de la institución educativa donde labora. Esta dedicación se observa cuando coordina y participa colegiadamente en las actividades complementarias y extracurriculares que la institución planifica anualmente. Por otro lado, esta práctica se observa en la misma aula cuando se relaciona con sus estudiantes, diversifica su planificación curricular, convoca a los padres de familia, y atiende las diferencias individuales como potencial del grupo y no como una desventaja.

Para Montenegro (2005), el desempeño docente es comprendido como el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas; lo cual se haya condicionada a factores que se relacionan al mismo profesor, al alumno y al ambiente. Esto último, en medida que el desempeño se también implica el desenvolvimiento en el contexto social y cultural, el ambiente institucional, el entorno del aula y en los espacios reflexivos del propio docente.

Valdés (2006) señaló que el desempeño de un maestro se evidencia en los efectos de orden educativo que genera en sus alumnos, en su competencia para enseñar, su afectividad, su responsabilidad para con el trabajo y las interacciones que establece con todos los integrantes de la comunidad educativa.

Para ser profesional de la docencia se requieren una mezcla de conocimiento, habilidad, actitud, valor, virtud y competencia (Zabalza, 2008). Por ello, se necesitan profesores formados integralmente y que sean capaces de asumir roles que promuevan el cambio. De esta forma, el profesor debe enfrentar el desafío de renovarse continuamente a fin de progresar en lo personal y profesional introduciendo cambios relevantes en su práctica (Sánchez y Teruel, 2004).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005):

Un proceso que moviliza la capacidad profesional del docente, su interés personal y social para articular actores y condiciones educativas; su decisión para participar en la gestión escolar y construir

cultura institucional de excelencia en un marco democrático; su disposición para intervenir en las acciones que buscan diseñar, implementar y evaluar políticas educativas en el ámbito operativo, con el propósito de promover aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.148).

Díaz (2009) manifestó que el desempeño docente hace referencia a todo aquello que el maestro demuestra en el aula como profesional de la educación que es; lo hace mediante la planificación curricular, el uso de estrategias didácticas, elaboración de recursos y materiales didácticos que emplea y sobre todo una evaluación formativa que asegure aprendizajes y a través del cual se valoraran su eficacia dentro del aula. .

Para Unesco (2003) el desempeño docente son procesos que describen la movilización de capacidades y el fortalecimiento de actitudes para la mejora de la calidad de la educación con participación de la comunidad educativa a fin de preparar al estudiante a enfrentar el mundo y obtener calidad de vida y bienestar.

### **Perspectiva teórica**

La variable desempeño docente se fundamenta en la perspectiva teórica de Shinkfield y Stufflebeam (1995), que indica que aquello que marca su desempeño es su competencia en aula. Para este teórico las competencias son todas aquellas acciones llevadas a cabo por el profesor, para contribuir al desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos y motores de los estudiantes.

Las competencias y los resultados de aprendizaje permiten flexibilidad y autonomía en la construcción del currículo y, al mismo tiempo, sirven de base para la formulación de indicadores de nivel que puedan ser comprendidos internacionalmente (González y Wagenaar, 2003).

De esta manera, las competencias se describen como puntos de referencia para la elaboración y evaluación de los planes de estudio, y no pretenden ser

moldes rígidos. Las competencias y los resultados de aprendizaje permiten flexibilidad y autonomía en la construcción del currículo y, al mismo tiempo, sirven de base para la formulación de indicadores de nivel que puedan ser comprendidos internacionalmente. Algunos términos como capacidad, atributo, habilidad, destreza, competencia se usan a veces el uno por el otro y tienen cierto grado de coincidencia en los significados. Todos se relacionan con la persona y con lo que ésta es capaz de lograr.

Otro concepto a agregarse al de competencia es el de evaluación, por cuanto, solo se puede saber cuan competente sé es si es que se realizan ciertas prácticas de autoevaluación y el resultado de esta evaluación es lo que evidenciaría el desempeño. En el caso de la profesión docente, se insta más a la autoevaluación a través de la reflexión. Entonces, la experiencia es educativa cuando la persona está personalmente involucrada con su subjetividad en una situación que solicita sus experiencias pasadas y cambia el sentido que dará a sus experiencias futuras.

En relación a la autoevaluación de las prácticas pedagógicas por parte del profesor, (McKernan, 2001), plantea que la capacidad para autoevaluarse y mejorar por medio de la investigación y el estudio riguroso y sistemático de su práctica, es el rasgo más destacado de un profesional reflexivo, siendo una imagen atractiva para la comunidad educativa en la que ésta se desarrolla. Pero ante todo, debe considerarse que esta reflexión se enfoca hacia lo que sucede en el aula, desde el proceso de planificación hasta la evaluación valorando los resultados obtenidos e identificando los resultados a esperar.

#### **Dimensiones de las variables:**

Ramos, Ponce y Orozco (2013), propusieron las siguientes dimensiones para evaluar el desempeño docente desde su práctica pedagógica.

## **Dimensión 1. Planificación**

Es un proceso para tomar decisiones en un marco previsional y en donde se establecen etapas, acciones y elementos necesarios para configurar la forma en que se llevará a cabo la enseñanza y el modo en que se evidenciará el aprendizaje. Durante la planificación se deciden que contenidos abordar, que objetivos lograr, el métodos y estrategia a utilizar, las acciones a ejecutar, los recursos necesarios a considerar para realizar las acciones anteriores y la manera como se llevara a cabo la evaluación del progreso (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). Los aspectos a considerar en esta dimensión son:

Planificación del aprendizaje. La planeación previa de la labor docente es un elemento importante relacionado de manera directa con la calidad de la educación. Esta planificación asume distintas maneras, pero el solo hecho de hacerlo asegura efectividad, ya sean estas redactadas detalladamente o no.

Utilización de la planificación. El plan de clase es un instrumento donde se incluyen todos aquellos aspectos relacionados al currículo y su organización para alcanzar las metas previstas en términos de logro de aprendizaje. Los elementos que forman parte de la planificación son: contenidos, objetivos, orden y secuencia de los contenidos, estructuración de las actividades de enseñanza, y evaluación.

## **Dimensión 2. Uso de recursos educativos**

Hace referencia a la utilización de materiales, recursos y uso efectivo del tiempo previstos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). Según el autor señalado, los aspectos a considerar en esta dimensión son:

Uso de los recursos curriculares. Para realizar una planificación eficaz es importante conocer y manejar material curricular que permita mejores aprendizaje en los estudiantes.

Aplicación de recursos didácticos. Se refiere a los materiales y recursos educativos que promueven el aprendizaje de los estudiantes. Aquí pueden

agregarse juegos, esquemas, mapas, maquetas, libros, papelería, etc. y otros elementos que pueden estar dentro o fuera del colegio.

Uso del tiempo. Es el tiempo efectivo que se utiliza durante el desarrollo de las actividades pedagógicas. El tiempo efectivo es un elemento esencial dentro la institución educativa, y el profesor debe hallar el modo de controlarlas para evitar distracciones.

### **Dimensión 3. Uso de estrategias de aprendizaje**

Es el uso de metodologías con el objeto de lograr un propósito. Son componentes primordiales que regulan el uso de los materiales o recursos educativos, consideran los objetivos y contenidos de un área curricular y proponen la forma de reflexionar acerca de los sucesos que acontecen durante la sesión. Usualmente cuentan con un orden interno que respetan un esquema de actuación práctica (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). De acuerdo a este autor, los aspectos a considerar en esta dimensión son:

Trabajo en grupo. Describe las formas de organizar y asignar labores en el aula.

Aprendizaje cooperativo. Son métodos sistematizados de enseñanza haciendo que los estudiantes trabajen en grupo, con el propósito de que el resultado de las interacciones aumente el rendimiento de cada miembro.

Estrategias para apoyar directamente a los estudiantes. Secuencia para favorecer la participación de los estudiantes y en la que tengan distintas maneras de expresarse.

Estrategias para promover el desarrollo de competencias. Diferentes métodos empleados para enfrentar con eficacia y eficiencia las distintas labores y situaciones pedagógicas, permitiendo la organización, manipulación y adquisiciones de nuevos conocimientos en cada área curricular.

Estrategias que facilitan la aplicación de conocimientos a situaciones reales. Procedimientos dirigidos a la enseñanza y aprendizaje de información concreta y su aplicación útil y también interesante para los estudiantes, desde situaciones propias de la cultura infantil.

Estrategias que facilitar la reflexión y el intercambio de ideas entre los niños y el profesor. Diálogo en el que se fomenta la confrontación de procedimientos y argumentos, con la meta de que los estudiantes edifiquen conocimientos y desarrollen las capacidades planificadas.

Ajustes al currículum en el desarrollo de las clases. Son modificaciones que se precisan efectuar durante la actuación del maestro de cara al desarrollo de los temas curriculares, con el propósito de tomar en consideración las peculiaridades y necesidades de todos y cada uno de los estudiantes.

#### **Dimensión 4. Evaluación**

Es un proceso valorativo efectuado de forma sistemática acerca de los aprendizajes sobre conocimientos, habilidades y actitudes que presentan los estudiantes en correspondencia con los propósitos previstos en el plan y programas educativos (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). Según el autor indicado, los aspectos a considerar en esta dimensión son:

Tipo de estrategias utilizadas para realizar la evaluación. Son un grupo de procedimientos que permiten valorar y conocer lo que conocen los estudiantes.

Estrategias para sistematizar la información de la evaluación. Son procedimientos utilizados para recabar y sistematizar evidencias acerca del nivel de logro de los estudiantes

Estrategias para la evaluación formativa. Acciones de evaluación que deja a los estudiantes y al maestro caer en la cuenta de los avances en sus conocimientos, capacidades y actitudes. Se efectúa de forma permanente y



ofrece conocimientos sobre el proceso de aprendizaje que se ha construido para enriquecer el aprendizaje.

Estrategias para la evaluación sumativa. Acciones de evaluación orientada a lograr una valoración final de una etapa. Resulta de utilidad cuando se requieren tomar decisiones con respecto a la promoción o reprobación de una unidad, área curricular o grado escolar, etc.

Uso de los resultados para identificar necesidades de apoyo en los alumnos. Preocupación incesante porque la evaluación sea un factor de información importante para el desarrollo de los estudiantes y motivo de reflexión con respecto a los procesos de enseñanza empleados.

Uso de los resultados para valorar y ajustar la práctica docente. Reflexión continua acerca del diseño y la práctica de enseñar, de tal modo que se retroalimente y reconozca los logros y dificultades que se suscitan en el grupo o el individuo.

Uso de los resultados de la evaluación para informar a los alumnos y los padres. Un medio para informar a los propios estudiantes y sus padres, los resultados de las evaluaciones en las diferentes etapas a fin de que sepan qué esperar, de qué forma respaldar, qué se consiguió y por qué razón.

### **Dimensión 5. Clima de aula**

Acciones efectuadas por el maestro y por los estudiantes que favorecen a la creación de un clima de armonía y confianza en el aula. Este clima promueve que la labor se desarrolle con mayor eficiencia (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). De acuerdo al autor mencionado, los aspectos a considerar en esta dimensión son:

Sistema de disciplina en el aula. Es el conjunto de acuerdos que se han determinado participativamente entre estudiantes y maestros, y tienen el objetivo de normar los derechos y deberes, las acciones toleradas y las que no, con la intención de producir mejores condiciones pedagógicas en el aula.

Acciones para la creación de relaciones afectivas y sanas entre los alumnos y el profesor. Conjunto de normas y acuerdos dirigidas a mejorar los afectos entre los estudiantes, con el objetivo de motivarlos a aprender fortaleciendo la imagen personal, la pertenencia grupal, y la autonomía a fin de que adquieran mayor independencia, libertad y autoestima.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?

###### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?

###### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?

## **1.5. Justificación**

### **1.5.1. Justificación teórica**

Esta tesis se justificó teóricamente en la medida que utiliza dos planteamientos teóricos para evidenciar variables asociadas a la práctica pedagógica. Por un lado se tiene la perspectiva de Bonavia, Molina y Puchol (2015), que sostienen que los factores que favorecen el trabajo en equipo deben investigarse desde las capacidades individuales de los individuos, no necesariamente desde la competencia sino todas aquellas capacidades que hacen posible que las personas trabajen en equipo identificando conductas funcionales y disfuncionales que se pueden llevar a cabo cuando se trabaja en un equipo. Por otro lado se tiene la perspectiva de Ramos, Ponce y Orozco (2013), que sostienen que el desempeño docente debe ser evaluado desde su práctica en el aula y se sustentan en las opiniones valorativas que el mismo docente hace de trabajo a fin de hacerse de elementos pertinentes que le permitan mejorar en forma continua. De esta manera lo que se pretende demostrar es que la capacidad de trabajo en equipo de los docentes se asocia a un mejor desempeño en el aula.

### **1.5.2. Justificación práctica**

La tesis se justificó en la práctica pedagógica, por cuanto ofrece la posibilidad de conocer, un factor asociado al buen desempeño docente, como es el caso del trabajo en equipo. Al comprobarse las hipótesis de trabajo se contará con conocimientos teóricos necesarios para asegurar que una forma de mejorar el desempeño de los docentes es fortaleciendo sus capacidades para trabajar en equipo. De este modo también los directores de las instituciones educativas no solo se concentraran en formar grupos de trabajo sino equipos bien constituidos con habilidades heterogéneas que permitan el logro de objetivos de manera racional y regulada.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

En la investigación se propusieron instrumentos de evaluación para las variables trabajo en equipo y desempeño docente, los cuales luego de validados, podrán servir no solo para que los directores valoren a sus docente sino también para otros investigadores que pretendan explorar, describir o explicar las variables asumidas en este estudio desde otro contexto, unidad de análisis o en todo caso asociarlas con otras variables relacionadas.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general:**

Existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

#### **1.7. Objetivos**

##### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

##### **1.7.2. Objetivos específicos**

###### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

###### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

###### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

El enfoque utilizado fue cuantitativo, porque se plantearon hipótesis de trabajo acerca de las relaciones entre trabajo en equipo y desempeño docente, se midió las variables y se utilizó el análisis estadístico para comprobarlas. Según Hernández, Fernández, Baptista (2014), en el enfoque cuantitativo es: “cuando se hace uso de la medición numérica y el análisis estadístico para comprobar hipótesis a fin de evidenciar algún patrón de comportamiento y comprobar alguna teoría” (p. 4).

El método utilizado fue hipotético-deductivo, debido a que se parte de la observación del trabajo en equipo y desempeño docente en una institución educativa, se establecen hipótesis relacionales entre ellas y luego se procede a validarlas o falsearlas a través de un análisis deductivo antes de concluir. Bernal (2006), indicó que este método “se inicia construyendo afirmaciones o hipótesis para luego buscar refutarlas y falsearlas, a través de un análisis deductivo a fin de confrontar la conclusión con la realidad” (p. 56)

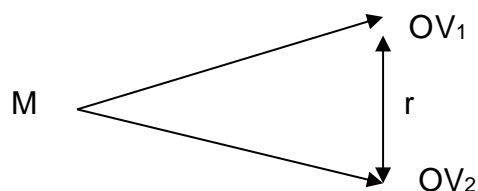
El tipo de investigación fue básico, porque tiene como propósito conocer más acerca del trabajo en equipo y el desempeño docente, estableciendo relaciones entre ellas a fin de contribuir en el conocimiento teórico de estas variables. Según Carrasco (2009), el tipo de estudio básico “busca extender y ahondar el nivel de conocimientos científicos que existentes con respecto a una realidad específica” (p. 43).

El diseño de estudio fue no experimental, porque se observaron las variables trabajo en equipo y desempeño docente según la percepción de los docentes sin utilizar algún tipo de acción previa que altere sus percepciones. Sobre ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que en este tipo de estudio “se llevan a cabo sin manipular deliberadamente las variables puesto el fenómeno a ser observado y analizado en su entorno natural” (p. 152).

El diseño fue también transversal, en vista que la recolección de la información es realizada en solo momento de tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que en estos estudios “los datos son recolectados en un tiempo único ya que su objetivo es la descripción de las variables en un momento específico” (p. 154).

Del mismo modo, el diseño fue correlacional, ya que busca determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño correlacional “describe relaciones entre dos o más variables, con o sin sentido de causalidad” (p. 157)

Este diseño se visualiza en el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de Estudio

OV<sub>1</sub>: Trabajo en equipo

OV<sub>2</sub>: Desempeño docente

r: Correlación

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Definición conceptual

#### Variable 1: Trabajo en equipo

Consiste en realizar un trabajo específico entre un grupo integrado por más de dos personas. Para que exista trabajo en equipo debe existir interdependencia en la tarea que realizan, estar dirigidos a lograr unas metas comunes y hacerlo



mediante mecanismos de coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015, p. 667).

### **Variable 2: Desempeño docente**

Es la movilización de capacidades, actitudes y valores para actuar adecuada y efectivamente al brindar una educación de calidad a un grupo de estudiantes. La movilización de estas capacidades en el aula y en la escuela es indispensable para la mejora paulatina de los procesos educativos (Ramos, Ponce y Orozco, 2013, p. 1).

#### **2.2.2. Definición operacional**

De acuerdo a Carrasco (2009), la definición operacional es “aquella que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables” (p. 220).

### **Variable 1: Trabajo en equipo**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de las respuestas al cuestionario de trabajo en equipo y en sus dimensiones: habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en base a 33 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Siempre”, “Muchas veces”, “A veces”, “Pocas veces” y “Nunca”. En la tabla 1 se observa la matriz operacional de esta variable.

### **Variable 2: Desempeño docente**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de las respuestas al cuestionario de desempeño docente y en sus dimensiones: planeación del trabajo docente, uso de recursos para planear y desarrollar el trabajo docente, uso de estrategias y actividades para promover aprendizajes significativos, uso de estrategias y acciones para la evaluación de los alumnos, uso de los resultados de la evaluación y clima de aula, en base a 50 ítems con opciones de respuesta

tipo Likert “Siempre”, “Muchas veces”, “A veces” “Pocas veces” y “Nunca”. En la tabla 2 se observa la matriz operacional de esta variable.

### 2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles, rangos e intervalos
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia comunicativa</li> <li>- Interacción eficiente</li> <li>- Claridad</li> </ul>	1 – 12		
Aceptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda a lo demás a expresarse</li> <li>- Dispuesto a comprender las emociones de los demás</li> <li>- Promoción de ideas</li> <li>- Incorporación de aportaciones</li> </ul>	13 – 25	Escala: Ordinal (1) Nunca (2) Pocas veces (3) A veces (4) Muchas veces (5) Siempre	Bajo: 33 – 76 Regular: 77 – 121 Alto: 122 – 165
Expresión emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control emocional</li> <li>- Clima grupal</li> </ul>	26 – 33		

Adaptado de Bonavia, Molina y Puchol (2015)

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles, rangos e intervalos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del aprendizaje</li> <li>- Utilización de la planificación</li> </ul>	1 – 8		
Uso de recursos educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de los recursos curriculares</li> <li>- Aplicación de recursos didácticos</li> <li>- Uso del tiempo</li> </ul>	9 – 16		
Uso de estrategias de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en grupo</li> <li>- Aprendizaje cooperativo</li> <li>- Desarrollo de competencias</li> <li>- Aplicación de conocimientos a situaciones reales</li> <li>- Reflexión</li> <li>- Ajustes al currículum</li> </ul>	17 – 28	Escala: Ordinal (1) Nunca (2) Pocas veces (3) A veces (4) Muchas veces (5) Siempre	Bajo: 50 – 116 Regular: 117 – 183 Alto: 184 – 250
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de estrategias</li> <li>- Sistematización la información de la evaluación</li> <li>- Evaluación formativa</li> <li>- Evaluación sumativa</li> <li>- Uso de los resultados para identificar necesidades</li> <li>- Uso de los resultados para valorar y ajustar la práctica docente</li> <li>- Uso de los resultados de la evaluación para informar a los alumnos y los padres.</li> </ul>	29 – 40		
Clima de aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de disciplina en el aula</li> <li>- Acciones para la creación de relaciones afectivas y sanas</li> </ul>	41 – 50		

Adaptado de Ramos, Ponce y Orozco (2013)

### 2.3. Población y muestra

La población se conformó por 75 docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 01 de Lima Metropolitana.

De acuerdo a Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos que conforman el ámbito espacial en la cual se ejecuta la investigación”. (p. 237).

En la tabla 3 se observa la población referida:

Tabla 3.

*Distribución de la población de docentes*

	Total
Primaria	30
Secundaria	45
Total	75

*Fuente:* Elaboracion propia

Para la presente investigación, no fue necesario diseñar la muestra ya que se trabajó con toda la población; en este sentido la muestra es censal. Al respecto, López (1999), señaló: “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p.123).

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

#### 2.4.1. Técnicas.

La técnica utilizada fue la encuesta porque los datos son recogidos utilizando un procedimiento estructurado que permite que los sujetos mismos emitan sus respuestas con respecto a sus percepciones acerca del trabajo en equipo y el desempeño docente. Al respecto Behar (2008), señaló que la encuesta es un

proceso donde “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas y de la misma manera” (p. 62).

#### **2.4.2. Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, en vista que se diseñaron un conjunto de ítems de manera estructurada. Al respecto Taylor y Bogdan (1994) indicaron: “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir” (p. 79).

Los instrumentos son herramientas para medir una variable y obtener datos de él. Valderrama (2013) señaló que “los instrumentos de medición son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” (p. 195)

Los cuestionarios son:

#### **Cuestionario de trabajo en equipo**

##### **Ficha Técnica**

Nombre:	Cuestionario de trabajo en equipo
Autor:	Versión adaptada de Bonavia, Molina y Puchol (2015)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Docentes
Significación:	Evalúa las capacidades individuales de los docentes para trabajar en equipo.
Descripción:	El instrumento consta de 33 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre. Sus dimensiones son: Consta de 3 dimensiones:

Habilidades comunicativas (12 ítems)

Aceptación (13 ítems)

Expresión emocional (8 ítems)

Calificación: La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación: Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 4.

*Niveles de interpretación del cuestionario de trabajo en equipo*

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Habilidades comunicativas	12 - 27	28 - 44	45 - 60
Aceptación	13 - 29	30 - 48	49 - 65
Expresión emocional	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Global	33 - 76	77 - 121	122 - 165

*Fuente:* Elaboración propia

## **Cuestionario de desempeño docente**

### **Ficha Técnica**

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autores: Adaptación de Ramos, Ponce y Orozco (2013)

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa la autopercepción del docente acerca de su desempeño pedagógico en el aula.

- Descripción: Es un instrumento auto administrado que consta de 50 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre. Sus dimensiones son:
- :
- Planificación: 8 ítems
  - Uso de recursos educativos: 8 ítems
  - Uso de estrategias de aprendizaje: 12 ítems
  - Evaluación: 12 ítems
  - Clima de aula: 10 ítems
- Calificación: La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.
- Interpretación: La interpretación es de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 5.

*Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño docente*

	Bajo	Regular	Alto
Planificación	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Uso de recursos educativos	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Uso de estrategias de aprendizaje	12 - 27	28 - 44	45 - 60
Evaluación	12 - 27	28 - 44	45 - 60
Clima de aula	10 - 22	23 - 37	38 - 50
Global	50 - 116	117 - 183	184 - 250

*Fuente:* Elaboracion propia

### 2.4.3. Validez y confiabilidad

#### Validez de los instrumentos

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). Para fines de esta tesis se obtuvo la validez de contenido que es “el grado en que un instrumento

refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

La validez de contenido fue obtenida a través del juicio de expertos. De esta manera los instrumentos fueron expuestos a tres expertos con el propósito de que valoren pertinencia, claridad y precisión en los contenidos expuestos en el ítem en función a las dimensiones propuestas.

En la siguiente tabla se observa los resultados hallados:

Tabla 6.

*Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación*

Expertos			Opinión
1°	Dr.	Diana Anicama Ormeño	Existe suficiencia
2°	Mag.	Teresa Giovanna Chirinos Gastelú	Existe suficiencia
3°	Mag.	Ana María Rojas Herrera	Existe suficiencia

*Fuente:* Elaboración propia

Como se observa en la tabla 7 el juicio de expertos dictaminó que los instrumentos guardan relación, la pertinencia, relevancia y calidad.

### **Confiabilidad**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

La confiabilidad se determina mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue obtenido mediante los resultados obtenidos tras la aplicación de una muestra pilote de 25 sujetos similares a la muestra de estudio. Como se distingue los Coeficientes de fiabilidad son de 0,815 y 0,877. En razón a ello se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.



Tabla 7.

*Confiabilidad de los instrumentos de evaluación*

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de trabajo en equipo	0,815	33
Cuestionario de desempeño docente	0,877	50

*Fuente:* Elaboracion propia

## 2.5. Métodos de análisis de datos

El método con el que se analizaron los datos fue el estadístico porque se siguió una secuencia de procedimientos para el manejar los datos cuantitativos obtenidos. Al respecto Jiménez (2015) señala: “es un método de razonamiento que permite interpretar datos cuyo carácter esencial es la variabilidad. Su finalidad es utilizar datos obtenidos en una muestra de sujetos para realizar inferencias válidas” (p. 125)

El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 20, los datos se tabularon y se determinaron los rangos para cada variable, asimismo las frecuencias por dimensiones. Para determinar la correlación entre las variables, se utilizó la correlación de Spearman dado que los datos difieren de la distribución normal. Esta prueba no paramétrica el coeficiente de correlación de Spearman, simbolizado por la letra griega ( $r_s$ ), es una medida de la interrelación o interdependencia entre dos variable.

El estadístico respectivo está dado por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde

$D^2$  = Cuadrado de las diferencias entre las variables.

$N$  = Número de parejas analizadas.

$r_s$  = Coeficiente de correlación.

Existen diversas interpretaciones para el coeficiente de correlación uno de ellos es (Elorza, 2000):

0.00	: No existe correlación alguna entre las variables.
0.01 - 0.24	: Correlación positiva muy débil.
0.25 – 0.49	: Correlación positiva débil.
0.50 – 0.74	: Correlación positiva media.
0.75 – 0.89	: Correlación positiva considerable.
0.90 – 0.99	: Correlación positiva muy fuerte.
1.00	: Correlación positiva perfecta.

## **2.6. Aspectos éticos**

Conforme a las peculiaridades de la investigación se consideró los aspectos éticos que son esenciales en tanto que se trabajaron personas, por consiguiente el sometimiento a la investigación se contó con la autorización de los participantes, con lo que se aplicó el permiso informado accediendo a participar en el procedimiento.

Además, se sostiene la peculiaridad y el anonimato como el respeto del evaluado en todo instante y protegiendo meticulosamente sin juzgar ni discriminar.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### Resultados descriptivos de la variable trabajo en equipo

Tabla 8.

*Distribución de docentes de acuerdo al nivel de capacidad para el trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	42,7
Regular	31	41,3
Alto	12	16,0
Total	75	100,0

Fuente: Elaboracion propia

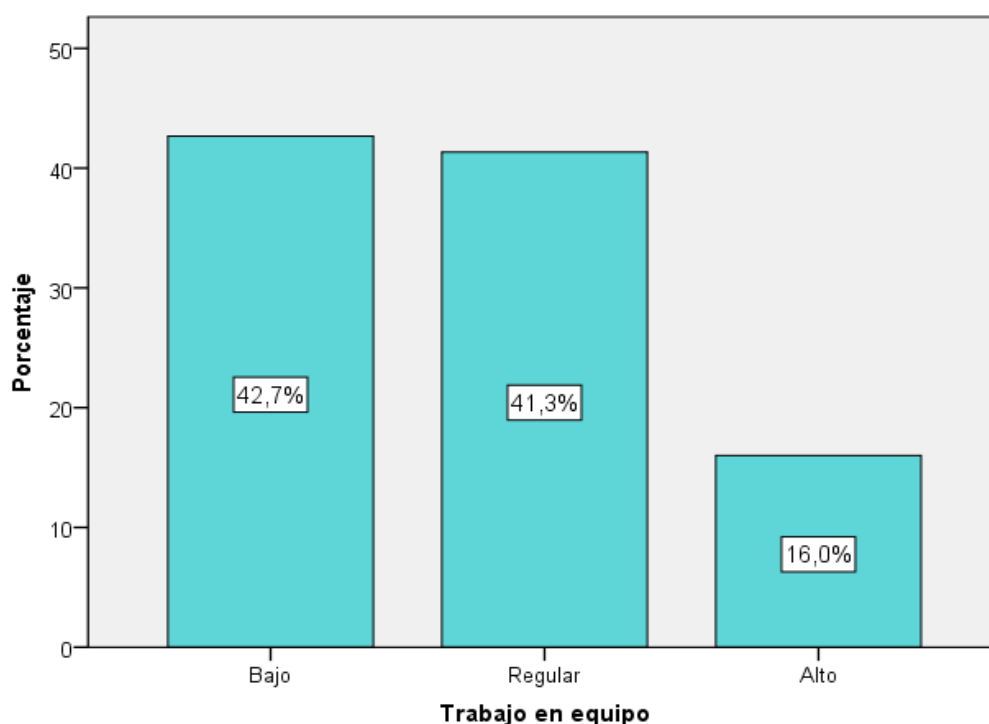


Figura 1. Niveles de capacidad para el trabajo en equipo de los docentes

En la tabla 8 y figura 1, se presenta la descripción de la variable trabajo en equipo de los docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo. Se observa que el 42,7% de los docentes consideran que su nivel expresión emocional para el trabajo en equipo se encuentra en un nivel “Bajo”, el 41,3% en un nivel “Regular” y el 16% en nivel “Alto”.

## Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

Tabla 9.

*Desempeño docente en la IE N° 6019 Mariano Melgar*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	46,7
Regular	29	38,7
Alto	11	14,7
Total	75	100,0

Fuente: Elaboracion propia

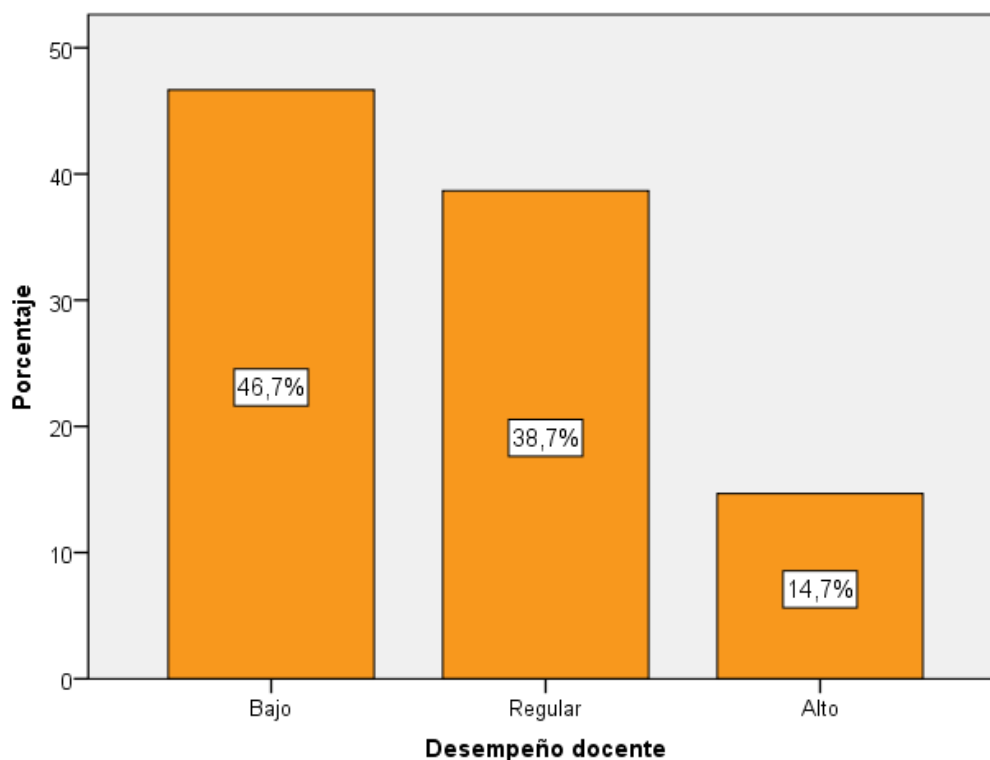


Figura 2. Niveles de desempeño docente en la IE N° 6019 Mariano Melgar

En la tabla 9 y figura 2, se presenta la descripción de los niveles de desempeño docente en la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo. Se observa que el 46,7% de los docentes consideran que su desempeño en el aula es en un nivel "Bajo", el 38,7% en un nivel "Regular" y el 14,7% en nivel "Alto".

## Distribución de datos entre trabajo en equipo y desempeño docente

Tabla 10

*Distribución de datos según trabajo en equipo y por desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Trabajo en equipo	Bajo	N	32	0	0	32
		%	42.7%	0.0%	0.0%	42.7%
	Regular	N	1	29	1	31
		%	1.3%	38.7%	1.3%	41.3%
	Alto	N	2	0	10	12
		%	2.7%	0.0%	13.3%	16.0%
Total	N	35	29	11	75	
	%	46.7%	38.7%	14.7%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

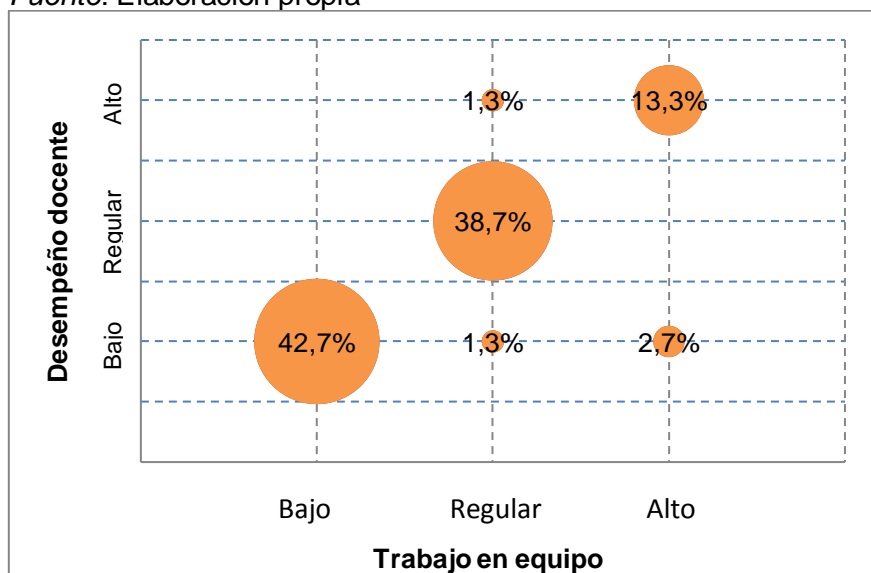


Figura 3. Relación entre trabajo en equipo y desempeño docente

En la tabla 10 se observa que el 42,7% de docentes que presentan nivel “Bajo en sus capacidades para el trabajo en equipo también presentan nivel “Bajo” en desempeño docente. Asimismo el 38,7% que presentan capacidades para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Del mismo modo se observa que del 13,3% de los docentes que presentan capacidades para el trabajo en equipo en un nivel “Alto” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Esto describe una posible relación directa entre estas variables. Esta misma tendencia se observa en la figura 3.

Tabla 11

*Distribución de datos según habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Habilidades comunicativas	Bajo	N	33	1	0	34
		%	44.0%	1.3%	0.0%	45.3%
	Regular	N	0	28	1	29
		%	0.0%	37.3%	1.3%	38.7%
	Alto	N	2	0	10	12
		%	2.7%	0.0%	13.3%	16.0%
Total	N	35	29	11	75	
	%	46.7%	38.7%	14.7%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

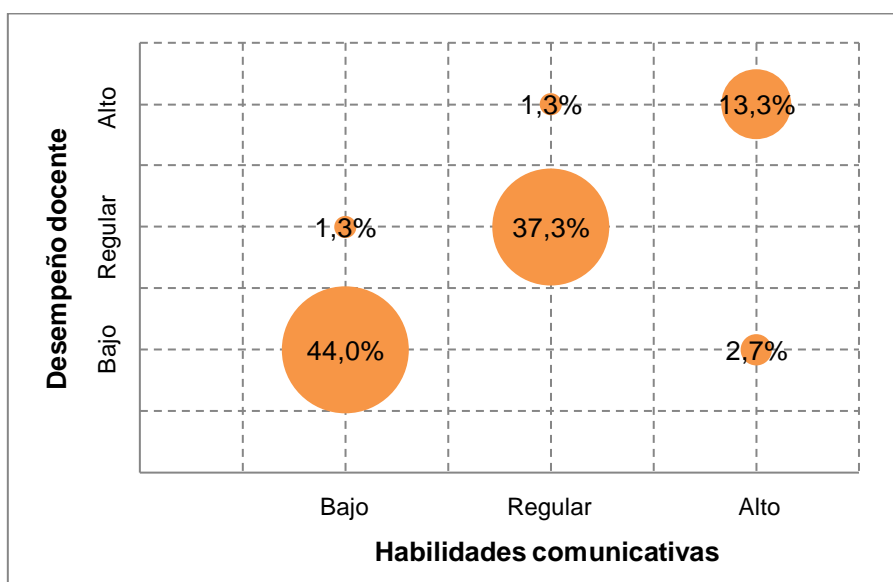


Figura 4. Relación entre habilidades comunicativas y desempeño docente

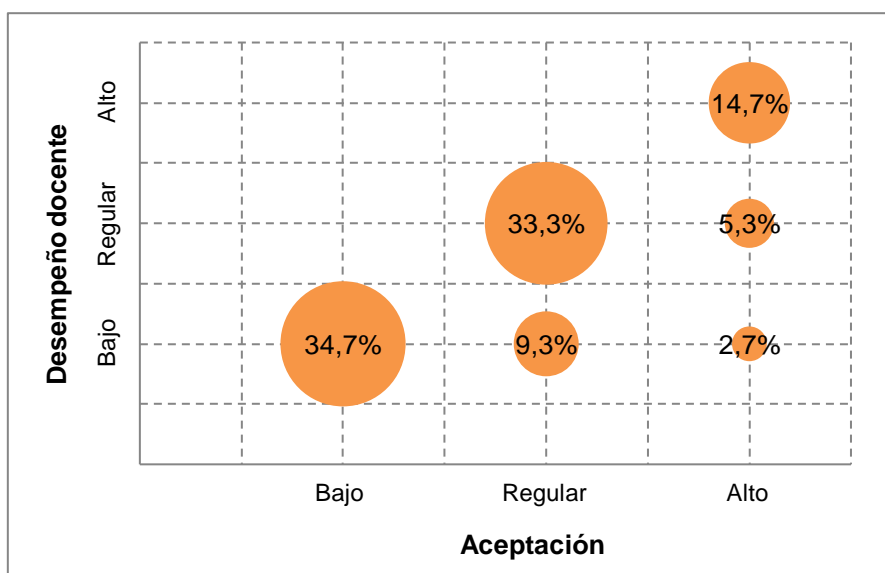
En la tabla 11 se observa que el 44,0% de docentes que presentan nivel “Bajo” en sus habilidades comunicativas para el trabajo en equipo también presentan nivel “Bajo” en desempeño docente. Asimismo el 37,3% que presentan habilidades comunicativas para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Del mismo modo se observa que del 13,3% de los docentes que presentan habilidades comunicativas para el trabajo en equipo en un nivel “Alto” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Esto describe una posible relación directa entre estas variables. Esta misma tendencia se observa en la figura 4.

Tabla 12

*Distribución de datos según aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Aceptación	Bajo	N	26	0	0	26
		%	34.7%	0.0%	0.0%	34.7%
	Regular	N	7	25	0	32
		%	9.3%	33.3%	0.0%	42.7%
	Alto	N	2	4	11	17
		%	2.7%	5.3%	14.7%	22.7%
Total	N	35	29	11	75	
	%	46.7%	38.7%	14.7%	100.0%	

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 5.* Relación entre aceptación y desempeño docente

En la tabla 12 se observa que el 34,7% de docentes que presentan nivel “Bajo” en aceptación para el trabajo en equipo también presentan nivel “Bajo” en desempeño docente. Asimismo el 33,3% que presentan aceptación para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Del mismo modo se observa que del 14,7% de los docentes que presentan aceptación para el trabajo en equipo en un nivel “Alto” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Esto describe una posible relación directa entre estas variables. Esta misma tendencia se observa en la figura 5.



Tabla 13

*Distribución de datos según habilidades de expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente*

			Expresión emocional			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Desempeño docente	Bajo	N	30	0	0	30
		%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	Regular	N	3	29	6	38
		%	4.0%	38.7%	8.0%	50.7%
	Alto	N	2	0	5	7
		%	2.7%	0.0%	6.7%	9.3%
Total	N	35	29	11	75	
	%	46.7%	38.7%	14.7%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

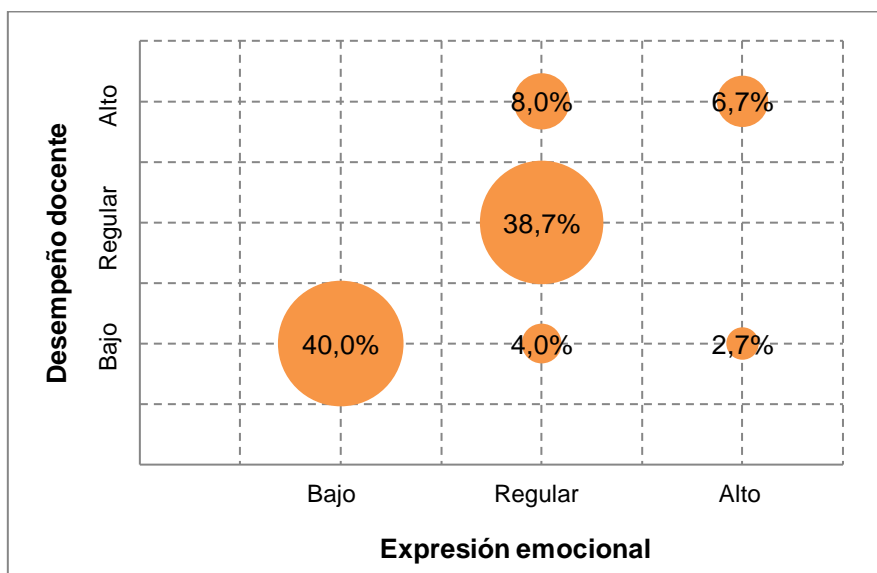


Figura 6. Relación entre expresión emocional y desempeño docente

En la tabla 13 se observa que el 40% de docentes que presentan nivel “Bajo” en expresión emocional para el trabajo en equipo también presentan nivel “Bajo” en desempeño docente. Asimismo el 38,7% que presentan expresión emocional para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan ese mismo nivel en desempeño docente. Del mismo modo se observa que del 6,7% de los docentes que presentan expresión emocional para el trabajo en equipo en un nivel “Regular” también presentan nivel “Alto” en desempeño docente. Esto describe una posible relación directa entre estas variables. Esta misma tendencia se observa en la figura 6.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

Para evaluar la distribución de los datos obtenidos al medir las variables trabajo en equipo y desempeño docente se procede formular las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos de la muestra tienen distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de la muestra no tienen distribución normal

Tabla 14

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades comunicativas	,286	75	,000
Aceptación	,226	75	,000
Expresión emocional	,285	75	,000
Trabajo en equipo	,271	75	,000
Desempeño docente	,294	75	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 14, muestra los resultados de la prueba normalidad de los datos. Se procedió a utilizar la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Kolmogorov Smirnov asumiendo un nivel de significación del  $\alpha = 0.05$ . Se observa que la totalidad de los p (nivel de significancia) de los datos son menores a 0,05, lo que indica que hay que rechazar la hipótesis nula; por tanto se concluye que la distribución no es normal. Debido a ello, los datos serán analizados por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

Tabla 15

*Correlación de Spearman entre trabajo en equipo y desempeño docente*

		Trabajo en equipo	Desempeño docente
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

En la tabla 15, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva considerable ( $r=0.805$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

Tabla 16

*Correlación de Spearman entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente*

		Habilidades comunicativas	Desempeño docente
Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

En la tabla 16, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva considerable ( $r=0.785$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

Tabla 17

*Correlación de Spearman entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente*

		Aceptación	Desempeño docente
Aceptación	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

En la tabla 17, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva considerable ( $r=0.767$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

Tabla 18

*Correlación de Spearman entre habilidades de expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente*

		Expresión emocional	Desempeño docente
Expresión emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

En la tabla 18, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva media ( $r=0.708$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

## **IV. Discusión**

En los resultados se ha encontrado que existe relación positiva considerable y significativa ( $r=0.805$  y  $p<0,05$ ) entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Esto significa que la constitución de grupos de trabajo donde existe interdependencia en la tarea lo que a su vez están dirigidas a lograr unas metas comunes mediante mecanismos de coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015), permite que los docentes incrementen la efectividad de la labor pedagógica con sus estudiantes ya que valoran mejor su práctica en el aula y en la institución educativa, constituyéndose en elemento imprescindible para la mejora paulatina de los procesos educativos (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). Similares resultados reportan Navarro, Meneses y Landsberger (2016), ya que indicaron que el desarrollo grupal para constituir equipos de trabajo se mostró capaz de predecir algunos criterios de desempeño, como la valoración de eficacia y la satisfacción de necesidades. Ciertamente existen otros factores asociados al desempeño laboral como por ejemplo la competencia específicas como las Tics (Mayuri, Gerónimo y Ramos, 2016) o el liderazgo del directivo (Rodolfo, 2015; Rosas, 2016; Quispe, 2011), sin embargo hay que considerar, que el trabajo en equipo es el principal proceso que todo directivo debe instalar en su institución educativa, puesto que asegura el logro de objetivos institucionales de modo estratégico, lo cual se ve facilitado por otras competencias específicas que cada docente domina, como es el caso de las competencias digitales.

Del mismo modo se ha evidenciado que existe relación positiva considerable y significativa ( $r=0.785$  y  $p<0,05$ ) entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello quiere decir que las habilidades para comunicar ideas de manera eficaz y eficientemente durante su interacción con otras personas a fin de obtener resultados y alcanzar metas (Bonavia, Molina y Puchol, 2015), está relacionada directamente con el adecuado desempeño pedagógico en el aula. Al respecto Puente, Moreira, Puente y Lira (2015), han señalado que el consenso estratégico en equipos de trabajo es un proceso grupal relativo a la comprensión compartida entre los integrantes, sobre las estrategias definidas



para alcanzar las metas de trabajo. Los consensos se logran comunicando ideas de modo eficaz y eficiente, que describe las habilidades comunicativas.

También se ha hallado que existe relación positiva considerable y significativa ( $r=0.767$  y  $p<0,05$ ) entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. De acuerdo a ello se puede señalar que la disposición de los docentes para mostrar respeto y tolerancia por las ideas y los sentimientos de los demás concretada en comportamientos que facilitan la expresión de los demás, disposición a comprender sus emociones (empatía) e incorporar sus aportaciones (Bonavia, Molina y Puchol, 2015) se relaciona de modo directo con el desempeño del docente en el aula. Resultados similares encuentra Lozada (2013), ya que en su estudio concluye que el equipo de trabajo fortalece la integración, relaciones interpersonales y motivación en la institución educativa. Asimismo, indica que el trabajo en equipo permite que se evidencie dedicación, motivación, empatía, calidad y satisfacción laboral en los docentes, lo que genera una ventaja para la institución porque permite lograr alcanzar los objetivos organizacionales en un ambiente armónico. En esa misma línea Furguerle y Graterol (2012), llegaron a concluir en su estudio que las relaciones interpersonales, empatía, compañerismo y sinergia son habilidades sociales imprescindibles en el trabajo en equipo.

Asimismo se ha comprobado que existe relación positiva media y significativa ( $r=0.708$  y  $p<0,05$ ) entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. De acuerdo a estos resultados se puede manifestar que la capacidad de los docentes para lograr controlar adecuadamente las emociones de tal modo que no entorpece el adecuado funcionamiento de un equipo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015), está relacionado a un mejor desempeño en su práctica pedagógica. AL respecto Subaldo (2012), ha evidenciado en su estudio que lo que afecta el desempeño docente son precisamente aquellos aspectos emocional vinculados a la insatisfacción laboral (disminución de los niveles de participación y rechazo de la profesión docente) y el desgaste debido a

agotamiento físico y emocional ya que surgen sensaciones de sobrecarga laboral, fatiga y cansancio.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Existe relación positiva considerable ( $r=0.805$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo mayor desempeño docente.
- Segunda: Existe relación positiva considerable ( $r=0.785$ ) y significativa ( $p < .05$ ), habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor habilidad comunicativa para el trabajo en equipo mayor desempeño docente.
- Tercera: Existe relación positiva considerable ( $r=0.767$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor aceptación y disposición para el trabajo en equipo mayor desempeño docente.
- Cuarta: Existe relación positiva media ( $r=0.708$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor control de la expresión emocional negativa durante el trabajo en equipo mayor desempeño docente.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Al Ministerio de Educación, desarrollar programas para fortalecer las capacidades individuales para el trabajo en equipo haciendo énfasis en las habilidades comunicativas, la disposición para trabajar en equipo y el control de emociones negativas durante el trabajo grupal, en vista que se ha comprobado que ello se asocia a un mejor desempeño del docente lo que se evidencia en su práctica pedagógica con sus estudiantes.
- Segunda: Al director de la institución educativa, que promueva eficacia comunicativa, interacción eficiente y claridad en las comunicaciones durante todas los espacios de trabajo con los docentes, como por ejemplo, jornadas de reflexión, hora colegiada, comisiones de trabajo.
- Tercera: Al directivo, programar actividades de socialización entre los docentes de la institución educativa, de tal modo que se faciliten la construcción de estados afectivos de carácter colectivo lo que redundará en el desempeño de los equipos de trabajo y en el desempeño del docente en el aula.
- Cuarta: A los docentes, participar en acciones de desarrollo personal, enfatizando aspectos actitudinales y afectivos, de tal modo que se genere un clima respeto y tolerancia, con disposición para ayudar a los demás a expresarse y comprender los sentimientos de los demás, así como flexibilidad para incorporar aportes en el propio esquema de pensamiento.

## **VII. Referencias**

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: Esic Editorial.
- Ander-Egg, E. y Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. México DF: Editorial El progreso.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Prentice-Hall.
- Blake, R., Mouton, J. y Allen, R. (1993). *El trabajo en equipo: qué es y cómo se hace*. Bilbao: Deusto D.L.
- Boada, J., Diego, R. D., Llanos, E. D. y Vigil, A. (2011). Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): Desarrollo y propiedades psicométricas. *Psicothema*, 23, 308-313.
- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676.
- Borrell, F. (2004). *Cómo trabajar en equipo: y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros*. Barcelona. Gestión 2000.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Chiavenato I. (2002). *Administración*. 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México.
- Contreras, M. (2006). *Gerencia Educativa*. Caracas: Cromos.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Tarea: Revista de educación y cultura, 72, 14-17.
- Drucker, P. F. (2002). *The Discipline of Innovation*. Harvard Business School Publishing, p. 75
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.



- Fullan, M. (2000). *El cambio educativo: Guía de planeación para maestros*. México: Trillas.
- Furguerle, J. y Graterol, C. (2012). Habilidades sociales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Facultad de Ingeniería UVM*, 4(2), 216, 228. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3640217>.
- Gonzales, N. y Belaunde, C. (2012). Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano. *Economía y Sociedad*, 84, 14-20.
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Harris, P. (2001). *20 instrumentos de diagnóstico para la nueva empresa*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Harvard Business Essentials (2004). *Como crear equipos efectivos*. España: Deusto.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Jiménez, J. (2015). Métodos estadísticos en errores de medicación. Disponible en <https://www.sefh.es/bibliotecavirtual/erroresmedicacion/010.pdf>
- Lozada, M. (2013). *Integración laboral y equipos de trabajo motivador en el personal docente del Liceo Bolivariano "Creación" de San Carlos, Estado Cojedes*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- López, J. (1999). *Proceso de investigación*: Caracas: Editorial Panapo
- Mahieu, P. (2005). *Trabajo en equipo*. México DF: Siglo XXI Editores SA de CV.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.

- Mayuri, B., Gerónimo, C. y Ramos, R. (2016). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las Redes Educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01*. Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú.
- McKernan, J. (2001). *Investigación Acción y Currículum*. Madrid: Editorial Morata.
- Minedu (2017). *Resultados ECE 2016*. Lima: Minedu.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Navarro, J., Meneses, R. y Landsberger, E. (2016). Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal. *Anuario de psicología*, 46, 8-16
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Parra, O., Mena, M. y Sánchez, B. (2012). *El desempeño profesional de los docentes: el problema de su evaluación en las Unidades Educativas Talento Deportivo, una experiencia venezolana*. *EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires*, 17(171). Disponible en <http://www.efdeportes.com/efd171/el-desempeno-profesional-de-los-docentes.htm>
- Puente, K., Moreira, T., Puente, T. y Lira, N. (2015). El consenso estratégico como predictor de resultados de equipos de trabajo. *Revista de Psicología*, 33(1), 189-220.
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Ramos, G., Ponce, B. y Orozco, A. (2013). *Autoevaluación de la práctica docente para profesores de educación primaria*. México: INEE

- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC*, 1, 148-155.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Prentice Hall.
- Rodolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel jauja-'* departamento de Junín- 2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles en trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona
- Rosas, E. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia EPG*, 1(1), 56-63.
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 18(2), 137-151.
- Shanahan, C., Best, C., Finch, M. y Sutton, C. (2007). *Measurement of the behavioural, cognitive, and motivational factors underlying team performance*. Victoria, Australia: Air Operations Division, Defence Science and Technology Organisation
- Shinkfield, A. y Stufflebeam, D. (1995). *Teacher evaluation. Guide to effective practices*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Stoner; J. y Freeman, E. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Tesis doctoral. Universitat de Valencia. Valencia, España.

- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires Paidós
- Toro, F. (2002). Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2a. Ed.* Medellín: Cincel.
- Unesco (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* República Dominicana: Unesco
- Vaillant, D. (2005). *Formación de Docentes en América Latina. Re-inventando el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente*. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1. Artículo científico

### **Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017**

**Work in team and educational acting in I.E. 6019 Mariano Melgar of the district of Villa Maria del Triunfo, 2017**

Sabina Elsa Tanta Tanta  
[elsab\\_24.7@hotmail.com](mailto:elsab_24.7@hotmail.com)

**Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima**

#### **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en docentes de una institución educativa pública. El tipo de investigación fue básica y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 75 docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo. La recolección de la información fue con la técnica de encuesta y cuestionarios como instrumentos de recolección de datos los cuales fueron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. La conclusión indica que existe relación positiva considerable ( $r=0.805$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo mayor desempeño docente.

*Palabras clave:* Trabajo en equipo, desempeño docente, educación

#### **Abstract**

The investigation had as objective of determining the relationship that exists among work in team and educational acting in educational of an educational public institution. The investigation type was basic and of level correlacional. The population was conformed by 75 educational of IE. N° 6019 Mariano Melgar of the district of Villa María del Triunfo. The gathering of the information was with the survey technique and questionnaires like instruments of gathering of data which were validated through experts' trials and certain its dependability through the statistical of reliability Alpha of Cronbach. The conclusion indicates that positive relationship exists ( $r =0.805$ ) and significant ( $p <.05$ ), among work in team and educational acting in I.E. 6019 Mariano Melgar of the district of Villa María del triunfo, 2017. He/she makes it infer that to more work in team educational bigger acting.

*Keywords:* work in team, educational acting, education

## Introducción

La calidad educativa se evidencia en los resultados de aprendizaje. Si se toma en cuenta los problemas que se suscitan en diversos países de Latinoamérica con respecto a la calidad de los aprendizajes, se tiene que estos no son necesariamente los que todo país en desarrollo anhela para sus ciudadanos. Esto es un inconveniente esencial en una economía globalizada, donde las recompensas resaltarán a los trabajadores mejor cualificados y más efectivos, y donde se le da más relevancia a la educación de alta calidad

Una de las pruebas que dan cuenta del estado de la educación en países de América Latina es la prueba PISA 2016 que ubica a Chile en el primer lugar de Latinoamérica pero en el puesto 44 si se le compara con los demás 64 países de la OCDE, seguido de Uruguay con el puesto 47, Colombia con el puesto 57 y Perú en el puesto 64 penúltimo después de República Dominicana.

En el caso peruano se tiene también la prueba ECE 2016 (Minedu, 2017), donde solo el 11,5% de los estudiantes del nivel secundaria alcanzan el nivel satisfactorio en matemática y el 14,3% en lectura. En ambas pruebas más del 57% de los estudiantes se encuentra en inicio o previo al inicio de aprendizaje.

Cada vez resulta más indiscutible que la calidad educativa significa calidad de la educación y de los profesores. Las políticas públicas y los lineamientos teóricos de las órdenes académicas no han bastado para acrecentar los niveles de educación de un país. En este escenario, la evaluación como proceso formativo es la orientación que debe asumir un lineamiento que busca la excelencia del servicio educativo (Parra, Mena y Sánchez, 2012).

Existe certeza clara de que la calidad del desempeño docente es un factor clave para suscitar aprendizajes de calidad. Sin embargo hasta el momento las investigaciones se han enfocado el desempeño desde la perspectiva de la institución escolar más que desde el desempeño de los docentes individuales, considerando que lo que hace un docente en su salón de clases está influenciado por sus características personales y sus experiencias profesionales, en el marco de un conjunto de variables externas del propio docente que afectan a sus alumnos (Unesco, 2003). De hecho, se ha demostrado que, a un nivel micro, el desempeño del docente depende mucho del ambiente de la escuela en la que trabaja, del clima de la institución escolar y de las características del equipo con quienes les toca trabajar (Fullan, 2000). Es en ese contexto que Ramos, Ponce y Orozco (2013) definen el desempeño docente como la movilización de capacidades, actitudes y valores para alcanzar adecuación y efectividad de la labor docente como profesionales responsables de la educación de un grupo de

alumnos. La movilización de estas capacidades en el aula y en la escuela constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos.

Ser un profesor eficiente en el Perú, caracterizada por la pobreza extrema y con capacidades limitadas para asumir la globalización demanda un perfil integral que sume capacidades personales y profesionales desde la formación inicial. Una de las capacidades que requiere desarrollar el docente es el trabajo en equipo, ya que solo de ese modo se asegura aprender de manera rápida y estratégica a fin de estar a la par con las exigencias de este siglo.

El trabajo en equipo consiste en realizar un trabajo específico entre un grupo integrado por más de dos personas. Para que exista trabajo en equipo debe existir interdependencia en la tarea que realizan, estar dirigidos a lograr unas metas comunes y hacerlo mediante mecanismos de coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015). Por ello precisamente, el trabajo en equipo es diferente a trabajo grupal, no solo es dividirse el trabajo de manera segmentada, sino asegurarse que todos tienen la perspectiva aporta a un todo desde sus respectivos campos o áreas de conocimiento, lo cual es puesta en marcha a través de una práctica racional y consciente, precisamente el equipo regula que estas prácticas no se constituyan con apasionamientos u doctrinas que sesgan y cortan objetividad.

En mérito a lo descrito se planteó como propósito del presente estudio relacionar las capacidades para trabajar en equipó con el desempeño del docente en el aula..

### **Materiales y métodos**

La investigación fue básica (Carrasco, 2009) porque busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca del trabajo en equipo y el desempeño docente. El nivel de investigación fue correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) porque describe relaciones entre dos variables, categorías o conceptos con o sin sentido de causalidad. El diseño fue no experimental porque se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población de estudio fue de 75 docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, optándose por utilizar a toda esta población como muestra. Los instrumentos fueron el cuestionario de trabajo en equipo y el cuestionario de desempeño docente. Su validez fue obtenida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.815 y 0.877 respectivamente, lo que significa que los instrumentos tienen fuerte confiabilidad. Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento



informado respectivo. La comprobación de hipótesis, se realizó mediante la prueba Rho de Spearman.

## Resultados

Tabla 1

*Correlación entre trabajo en equipo y desempeño docente*

		Trabajo en equipo	Desempeño docente
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

La tabla 1 muestra los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva considerable ( $r=0.805$ ) a un nivel estadístico significativo ( $p < .05$ ), entre las variables trabajo en equipo y desempeño docente. Considerando estos resultados se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.

## Discusión

En los resultados se ha encontrado que existe relación ( $r=0.805$  y  $p<0,05$ ) entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Esto significa que la constitución de grupos de trabajo donde existe interdependencia en la tarea lo que a su vez están dirigidas a lograr unas metas comunes mediante mecanismos de coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015), permite que los docentes incrementen la efectividad de la labor pedagógica con sus estudiantes ya que valoran mejor su práctica en el aula y en la institución educativa, constituyéndose en elemento imprescindible para la mejora paulatina de los procesos educativos (Ramos, Ponce y Orozco, 2013). Similares resultados reportan Navarro, Meneses y Landsberger (2016), ya que indicaron que el desarrollo grupal para constituir equipos de trabajo se mostró capaz de predecir algunos criterios de desempeño, como la valoración de eficacia y la satisfacción de necesidades. Ciertamente existen otros factores asociados al desempeño laboral como por ejemplo la competencia específicas como las Tics (Mayuri, Gerónimo y Ramos, 2016) o el liderazgo del directivo (Rodolfo, 2015; Rosas, 2016; Quispe, 2011), sin embargo hay que considerar, que el trabajo en equipo es el principal proceso que todo

directivo debe instalar en su institución educativa, puesto que asegura el logro de objetivos institucionales de modo estratégico, lo cual se ve facilitado por otras competencias específicas que cada docente domina, como es el caso de las competencias digitales.

### Conclusión

Existe relación positiva considerable ( $r=0.805$ ) y significativa ( $p < .05$ ), entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo mayor desempeño docente.

### Referencias

- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Fullan, M. (2000). *El cambio educativo: Guía de planeación para maestros*. México: Trillas.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Mayuri, B., Gerónimo, C. y Ramos, R. (2016). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las Redes Educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01*. Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú.
- Minedu (2017). *Resultados ECE 2016*. Lima: Minedu.
- Navarro, J., Meneses, R. y Landsberger, E. (2016). Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal. *Anuario de psicología*, 46, 8-16
- Parra, O., Mena, M. y Sánchez, B. (2012). *El desempeño profesional de los docentes: el problema de su evaluación en las Unidades Educativas Talento Deportivo, una experiencia venezolana*. *EFDeportes.com, Revista Digital*. Buenos Aires, 17(171). Disponible en <http://www.efdeportes.com/efd171/el-desempeno-profesional-de-los-docentes.htm>
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los*

años 2009 y 2010. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Ramos, G., Ponce, B. y Orozco, A. (2013). *Autoevaluación de la práctica docente para profesores de educación primaria*. México: INEE

Rodolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel jauja- departamento de Junín- 2015*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

Rosas, E. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia EPG*, 1(1), 56-63.

Unesco (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* República Dominicana: Unesco

### Anexo 2. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>Problema general</b>  ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.	<b>Hipótesis general</b>  Existe relación entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.	<b>Variable: Trabajo en equipo</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Habilidades comunicativas	- Eficacia comunicativa - Interacción eficiente - Claridad	1 – 12	Bajo: [33 – 76] Regular: [77 – 121] Alto: [122 – 165]
			Aceptación	- Ayuda a lo demás a expresarse - Dispuesto a comprender las emociones de los demás - Promoción de ideas - Incorporación de aportaciones	13 – 25	
			Expresión emocional	- Control emocional - Clima grupal	26 – 33	
<b>Variable 1: Desempeño docente</b>						
<b>Problemas específicos</b>  ¿Qué relación existe entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?	<b>Objetivos específicos:</b>  Determinar la relación que existe entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.	<b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación entre habilidades comunicativas para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planificación	- Planificación del aprendizaje - Utilización de la planificación	1 – 8	Bajo: [50 – 116] Regular: [117 – 183] Alto: [184 – 250]
			Uso de recursos educativos	- Uso de los recursos curriculares - Aplicación de recursos didácticos - Uso del tiempo	9 – 16	
			Uso de estrategias de aprendizaje	- Trabajo en grupo - Aprendizaje cooperativo - Desarrollo de competencias - Aplicación de conocimientos a situaciones reales - Reflexión - Ajustes al currículum	17 – 28	

<p>¿Qué relación existe entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?</p>	<p>Triunfo, 2017. Determinar la relación que existe entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.</p>	<p>Existe relación entre aceptación para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.  Existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.</p>	<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de estrategias</li> <li>- Sistematización la información de la evaluación</li> <li>- Evaluación formativa</li> <li>- Evaluación sumativa</li> <li>- Uso de los resultados para identificar necesidades</li> <li>- Uso de los resultados para valorar y ajustar la práctica docente</li> <li>- Uso de los resultados de la evaluación para informar a los alumnos y los padres.</li> </ul>	<p>29 – 40</p>	
<p>¿Qué relación existe entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.</p>	<p>Existe relación entre expresión emocional para el trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017.</p>	<p>Clima de aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de disciplina en el aula</li> <li>- Acciones para la creación de relaciones afectivas y sanas</li> </ul>	<p>41 – 50</p>	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, Transversal y Correlacional</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 75 docentes de la I.E. N° 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 01 de Lima Metropolitana</p> <p><b>MUESTRA:</b> Muestra censal. Toda la población es la muestra</p>	<p><b>VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de trabajo en equipo  <b>Autor:</b> Bonavia, Molina y Puchol (2015)  <b>Adaptación:</b> Propia  <b>Monitoreo:</b> Directo  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Docentes  <b>Forma de Administración:</b> Individual y colectivo</p> <hr/> <p><b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño docente  <b>Autor:</b> Ramos, Ponce y Orozco (2013)  <b>Adaptación:</b> Propia  <b>Monitoreo:</b> Directo  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Docentes  <b>Forma de Administración:</b> Individual y colectivo</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Porcentajes y frecuencias</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Coeficiente de correlación Rho de Spearman</p>



### Cuestionario de desempeño docente

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con tu desempeño en el aula. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca	2. Pocas veces	3. A veces	4. Muchas veces	5. Siempre
----------	----------------	------------	-----------------	------------

		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1. Planificación</b>					
1	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar					
2	Realizo una planificación escrita de mis clases.					
3	En mi programación establezco los contenidos que voy a enseñar considerando los componentes o ejes temáticos de cada área.					
4	En mi programación establezco los objetivos de aprendizaje que quiero lograr en mis alumnos					
5	En mi programación establezco la forma en que voy a enseñar, estableciendo el tipo de actividades y las formas de participación de los estudiantes y la mía					
6	En mi programación establezco el orden y los momentos en los se llevarán a cabo cada una de las actividades.					
7	En mi programación establezco los recursos que voy a emplear para desarrollar las actividades de enseñanza.					
8	En mi programación establezco lo que voy a evaluar en mis estudiantes					
	<b>Dimensión 2. Uso de recursos educativos</b>					
9	Al programar consulto el Currículo Nacional.					
10	Al programar utilizo textos proporcionados por el Minedu a fin de identificar las recomendaciones didácticas para la enseñanza					
11	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos					
12	Al desarrollar mi clase utilizo los textos proporcionados por el Minedu					
13	Al desarrollar mi clase utilizo los recursos didácticos proporcionados por el Minedu					
14	Al desarrollar mi clase utilizo los espacios con que cuenta la escuela (áreas verdes, canchas, auditorios, etc.)					
15	Utilizo el tiempo en las actividades de acuerdo con lo que había estimado o planeado.					
16	Al desarrollar mi clase utilizo la mayor parte del tiempo, en actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.					
	<b>Dimensión 3. Uso de estrategias de aprendizaje</b>					
17	Al desarrollar mi clase doy instrucciones completas para que los alumnos realicen el trabajo					
18	Al desarrollar mi clase asigno actividades para que los niños trabajen de manera independiente.					
19	Organizo a los alumnos para que hagan actividades en equipos.					
20	Promuevo el trabajo colaborativo entre mis alumnos para que interactúen y se ayuden entre sí.					
21	Apoyo individualmente a los alumnos que no pueden realizar las actividades por su cuenta.					
22	Realizo actividades con el fin de desarrollar habilidades para la investigación					
23	Promuevo actividades con el fin de que mis alumnos apliquen, analicen, sintetizen y evalúen lo aprendido.					
24	Promuevo la participación de la mayoría de mis alumnos en las actividades grupales, como puestas en común, exposiciones, interrogatorios, etc.					



25	Promuevo que mis alumnos expresen sus ideas y argumenten sus respuestas.				
26	Promuevo que mis alumnos expresen lo aprendido con sus propias palabras.				
27	Realizo actividades variadas para tratar de atender las características y necesidades de todo mi grupo de estudiantes				
28	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.				
	<b>Dimensión 4. Evaluación</b>				
29	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos.				
30	Realizo actividades variadas para conocer el nivel de conocimiento que tienen mis alumnos sobre cada tema				
31	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.				
32	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades.				
33	Considero los resultados de pruebas orales.				
34	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.				
35	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación.				
36	Utilizo los resultados de la evaluación para que mis alumnos reflexionen sobre sus aprendizajes.				
37	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi programación.				
38	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi práctica docente en las estrategias de trabajo usadas.				
39	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.				
40	Utilizo los resultados de la evaluación para Informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.				
	<b>Dimensión 5: Clima de aula</b>				
41	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de disciplina con las aportaciones de todos.				
42	En mi aula favorezco que mis estudiantes respeten y acepten la aplicación de las normas de disciplina.				
43	En mi aula favorezco que la aplicación de las normas conduzca a mantener el salón ordenado y limpio.				
44	En mi aula favorezco que la aplicación de las normas conduzcan a la creación de un ambiente de trabajo sano.				
45	Como profesor propicio que mis alumnos expresen libremente sus ideas y sentimientos sin temor a ser ridiculizados o sancionados.				
46	Como profesor propicio estoy atento a las relaciones que se establecen entre mis estudiantes				
47	Como profesor trato a todos mis alumnos por igual, sin tener favoritismos.				
48	Manifiesto preocupación y afecto por mis alumnos a través de diversos medios o formas				
49	Promuevo que se resuelvan a tiempo las situaciones conflictivas que se presentan.				
50	Promuevo que en mi salón de clase exista un ambiente de compañerismo y camaradería entre mis alumnos.				

## Anexo 4. Certificados de validación



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>								
1	Demuestro inteligencia.	✓		✓		✓		
2	Pienso con rapidez.	✓		✓		✓		
3	Soy persuasivo, un "buen vendedor de ideas".	✓		✓		✓		
4	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	✓		✓		✓		
5	Demuestro un alto nivel de competencias técnicas y profesionales.	✓		✓		✓		
6	Hablo de manera que los demás me escuchan.	✓		✓		✓		
7	Presento las ideas de manera convincente.	✓		✓		✓		
8	Soy capaz de atraer la atención de los demás.	✓		✓		✓		
9	Aporto buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
10	Ofrezco soluciones eficaces a los problemas.	✓		✓		✓		
11	Expreso mis ideas clara y concisamente.	✓		✓		✓		
12	Respondo franca y abiertamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. ACEPTACIÓN</b>								
13	Ayudo a los demás a expresar sus ideas.	✓		✓		✓		
14	Ayudo a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos).	✓		✓		✓		
15	Animo a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode.	✓		✓		✓		
16	Animo a los demás a expresar sus ideas antes de actuar.	✓		✓		✓		
17	Intento comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
18	Comprendo a los demás cuando tienen dificultades.	✓		✓		✓		
19	Soy tolerante y acepto los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
20	Soy cálido y amable con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Intento ayudar cuando los demás están molestos o enfadados.	✓		✓		✓		
22	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucho con empatía y comprensión.	✓		✓		✓		
23	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas.	✓		✓		✓		

24	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo.	✓		✓		✓	
25	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar .	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3. EXPRESIÓN EMOCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Expreso mis propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado).	✓		✓		✓	
27	Cuando las cosas no salen a mi manera, me altero o me enfado.	✓		✓		✓	
28	Mi orgullo se siente herido cuando pienso que no he dado lo mejor de mí mismo.	✓		✓		✓	
29	Persigo sus ideas con agresividad.	✓		✓		✓	
30	Tiendo a ser emocional.	✓		✓		✓	
31	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.	✓		✓		✓	
32	Soy competitivo. Me gusta ganar y odia perder.	✓		✓		✓	
33	Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Diana Amicama Ferrero    DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2017

Diana Amicama Ferrero

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Planificación</b>							
1	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar.	✓		✓		✓		
2	Realizo una planificación escrita de mis clases.	✓		✓		✓		
3	En mi programación establezco los contenidos que voy a enseñar considerando los componentes o ejes temáticos de cada área.	✓		✓		✓		
4	En mi programación establezco los objetivos de aprendizaje que quiero lograr en mis alumnos.	✓		✓		✓		
5	En mi programación establezco la forma en que voy a enseñar, estableciendo el tipo de actividades y las formas de participación de los estudiantes y la mía.	✓		✓		✓		
6	En mi programación establezco el orden y los momentos en los se llevarán a cabo cada una de las actividades.	✓		✓		✓		
7	En mi programación establezco los recursos que voy a emplear para desarrollar las actividades de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	En mi programación establezco lo que voy a evaluar en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2. Uso de recursos educativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Al programar consulto el Currículo Nacional.	✓		✓		✓		
10	Al programar utilizo textos proporcionados por el MINEDU a fin de identificar las recomendaciones didácticas para la enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos.	✓		✓		✓		
12	Al desarrollar mi clase utilizo los textos proporcionados por el MINEDU.	✓		✓		✓		
13	Al desarrollar mi clase utilizo los recursos didácticos proporcionados por el MINEDU.	✓		✓		✓		



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

28	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4. Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
30	Realizo actividades variadas para conocer el nivel de conocimiento que tienen mis alumnos sobre cada tema.	✓		✓		✓		
31	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.	✓		✓		✓		
32	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades.	✓		✓		✓		
33	Considero los resultados de pruebas orales.	✓		✓		✓		
34	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.	✓		✓		✓		
35	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación.	✓		✓		✓		
36	Utilizo los resultados de la evaluación para que mis alumnos reflexionen sobre sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
37	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi programación.	✓		✓		✓		
38	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi práctica docente en las estrategias de trabajo usadas.	✓		✓		✓		
39	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.	✓		✓		✓		
40	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5. Clima de aula</b>							
41	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de disciplina con las aportaciones de todos.	✓		✓		✓		
42	En mi aula favorezco que mis estudiantes respeten y acepten la aplicación de las normas de disciplina.	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ✓ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diana Amicama Romoño    DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodología

14 de noviembre del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>								
1	Demuestro inteligencia.	✓		✓		✓		
2	Pienso con rapidez.	✓		✓		✓		
3	Soy persuasivo, un "buen vendedor de ideas".	✓		✓		✓		
4	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	✓		✓		✓		
5	Demuestro un alto nivel de competencias técnicas y profesionales.	✓		✓		✓		
6	Hablo de manera que los demás me escuchan.	✓		✓		✓		
7	Presento las ideas de manera convincente.	✓		✓		✓		
8	Soy capaz de atraer la atención de los demás.	✓		✓		✓		
9	Aporto buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
10	Ofrezco soluciones eficaces a los problemas.	✓		✓		✓		
11	Expreso mis ideas clara y concisamente.	✓		✓		✓		
12	Respondo franca y abiertamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. ACEPTACIÓN</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Ayudo a los demás a expresar sus ideas.	✓		✓		✓		
14	Ayudo a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos).	✓		✓		✓		
15	Animo a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode.	✓		✓		✓		
16	Animo a los demás a expresar sus ideas antes de actuar	✓		✓		✓		
17	Intento comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
18	Comprendo a los demás cuando tienen dificultades.	✓		✓		✓		
19	Soy tolerante y acepto los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
20	Soy cálido y amable con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Intento ayudar cuando los demás están molestos o enfadados.	✓		✓		✓		
22	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucho con empatía y comprensión.	✓		✓		✓		
23	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas.	✓		✓		✓		



24	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo.	✓		✓		✓	
25	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar .	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3. EXPRESIÓN EMOCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Expreso mis propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado).	✓		✓		✓	
27	Cuando las cosas no salen a mi manera, me altero o me enfado.	✓		✓		✓	
28	Mi orgullo se siente herido cuando pienso que no he dado lo mejor de mí mismo.	✓		✓		✓	
29	Persigo sus ideas con agresividad.	✓		✓		✓	
30	Tiendo a ser emocional.	✓		✓		✓	
31	Defecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.	✓		✓		✓	
32	Soy competitivo. Me gusta ganar y odia perder.	✓		✓		✓	
33	Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: Fabrizio Gastelú Teresa Giovanna    DNI: 07971242

Especialidad del validador: Derecho y Gestión

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Planificación</b>							
1	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar.	✓		✓		✓		
2	Realizo una planificación escrita de mis clases.	✓		✓		✓		
3	En mi programación establezco los contenidos que voy a enseñar considerando los componentes o ejes temáticos de cada área.	✓		✓		✓		
4	En mi programación establezco los objetivos de aprendizaje que quiero lograr en mis alumnos.	✓		✓		✓		
5	En mi programación establezco la forma en que voy a enseñar, estableciendo el tipo de actividades y las formas de participación de los estudiantes y la mía.	✓		✓		✓		
6	En mi programación establezco el orden y los momentos en los se llevarán a cabo cada una de las actividades.	✓		✓		✓		
7	En mi programación establezco los recursos que voy a emplear para desarrollar las actividades de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	En mi programación establezco lo que voy a evaluar en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2. Uso de recursos educativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Al programar consulto el Currículo Nacional.	✓		✓		✓		
10	Al programar utilizo textos proporcionados por el MINEDU a fin de identificar las recomendaciones didácticas para la enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos.	✓		✓		✓		
12	Al desarrollar mi clase utilizo los textos proporcionados por el MINEDU.	✓		✓		✓		
13	Al desarrollar mi clase utilizo los recursos didácticos proporcionados por el MINEDU.	✓		✓		✓		

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



28	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4. Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
30	Realizo actividades variadas para conocer el nivel de conocimiento que tienen mis alumnos sobre cada tema.	✓		✓		✓		
31	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.	✓		✓		✓		
32	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades.	✓		✓		✓		
33	Considero los resultados de pruebas orales.	✓		✓		✓		
34	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.	✓		✓		✓		
35	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación.	✓		✓		✓		
36	Utilizo los resultados de la evaluación para que mis alumnos reflexionen sobre sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
37	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi programación.	✓		✓		✓		
38	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi práctica docente en las estrategias de trabajo usadas.	✓		✓		✓		
39	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.	✓		✓		✓		
40	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5. Clima de aula</b>							
41	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de disciplina con las aportaciones de todos.	✓		✓		✓		
42	En mi aula favorezco que mis estudiantes respeten y acepten la aplicación de las normas de disciplina.	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [✓]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Elvino Gastelú Beresa Giarranna..... DNI: 07971242

Especialidad del validador:..... Docencia y Gestión.....

14 de noviembre del 2017.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>							
1	Demuestro inteligencia.	✓		✓		✓		
2	Pienso con rapidez.	✓		✓		✓		
3	Soy persuasivo, un "buen vendedor de ideas".	✓		✓		✓		
4	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	✓		✓		✓		
5	Demuestro un alto nivel de competencias técnicas y profesionales.	✓		✓		✓		
6	Hablo de manera que los demás me escuchan.	✓		✓		✓		
7	Presento las ideas de manera convincente.	✓		✓		✓		
8	Soy capaz de atraer la atención de los demás	✓		✓		✓		
9	Aporto buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
10	Ofrezco soluciones eficaces a los problemas.	✓		✓		✓		
11	Expreso mis ideas clara y concisamente.	✓		✓		✓		
12	Respondo franca y abiertamente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. ACEPTACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Ayudo a los demás a expresar sus ideas.	✓		✓		✓		
14	Ayudo a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos).	✓		✓		✓		
15	Animo a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode.	✓		✓		✓		
16	Animo a los demás a expresar sus ideas antes de actuar	✓		✓		✓		
17	Intento comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
18	Comprendo a los demás cuando tienen dificultades.	✓		✓		✓		
19	Soy tolerante y acepto los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
20	Soy cálido y amable con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Intento ayudar cuando los demás están molestos o enfadados.	✓		✓		✓		
22	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucho con empatía y comprensión.	✓		✓		✓		



23	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas.	✓		✓		✓	
24	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo.	✓		✓		✓	
25	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3. EXPRESIÓN EMOCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Expreso mis propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado).	✓		✓		✓	
27	Cuando las cosas no salen a mi manera, me altero o me enfado.	✓		✓		✓	
28	Mi orgullo se siente herido cuando pienso que no he dado lo mejor de mí mismo.	✓		✓		✓	
29	Persigo sus ideas con agresividad.	✓		✓		✓	
30	Tiendo a ser emocional.	✓		✓		✓	
31	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.	✓		✓		✓	
32	Soy competitivo. Me gusta ganar y odia perder.	✓		✓		✓	
33	Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [✓]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ana María Rojas Herrera   DNI: 08007074

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de noviembre del 2017

Ana Rojas H.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Planificación</b>							
1	Dedico de manera periódica un tiempo específico para planificar.	✓		✓		✓		
2	Realizo una planificación escrita de mis clases.	✓		✓		✓		
3	En mi programación establezco los contenidos que voy a enseñar considerando los componentes o ejes temáticos de cada área.	✓		✓		✓		
4	En mi programación establezco los objetivos de aprendizaje que quiero lograr en mis alumnos.	✓		✓		✓		
5	En mi programación establezco la forma en que voy a enseñar, estableciendo el tipo de actividades y las formas de participación de los estudiantes y la mía.	✓		✓		✓		
6	En mi programación establezco el orden y los momentos en los se llevarán a cabo cada una de las actividades.	✓		✓		✓		
7	En mi programación establezco los recursos que voy a emplear para desarrollar las actividades de enseñanza.	✓		✓		✓		
8	En mi programación establezco lo que voy a evaluar en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2. Uso de recursos educativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Al programar consulto el Currículo Nacional.	✓		✓		✓		
10	Al programar utilizo textos proporcionados por el MINEDU a fin de identificar las recomendaciones didácticas para la enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Al programar realizo los ajustes necesarios al currículo para tratar de atender las características de todos mis alumnos.	✓		✓		✓		
12	Al desarrollar mi clase utilizo los textos proporcionados	✓		✓		✓		



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

27	Realizo actividades variadas para tratar de atender las características y necesidades de todo mi grupo de estudiantes.	✓		✓		✓		
28	Realizo las actividades de manera que la mayoría de mis alumnos puedan desempeñarlas con éxito y en el tiempo que había estimado.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4. Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Realizo diagnóstico al inicio del ciclo escolar, para conocer los conocimientos previos de mis alumnos.	✓		✓		✓		
30	Realizo actividades variadas para conocer el nivel de conocimiento que tienen mis alumnos sobre cada tema.	✓		✓		✓		
31	Superviso y verifico que realicen su trabajo sin dificultades.	✓		✓		✓		
32	Reviso de manera inmediata sus trabajos y tareas, para conocer sus logros y dificultades.	✓		✓		✓		
33	Considero los resultados de pruebas orales.	✓		✓		✓		
34	Considero los resultados de los registros del cumplimiento de tareas.	✓		✓		✓		
35	Utilizo los resultados de la evaluación para proponer actividades de retroalimentación.	✓		✓		✓		
36	Utilizo los resultados de la evaluación para que mis alumnos reflexionen sobre sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
37	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi programación.	✓		✓		✓		
38	Utilizo los resultados de la evaluación para ajustar mi práctica docente en las estrategias de trabajo usadas.	✓		✓		✓		
39	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a mis alumnos sus avances, progresos y aspectos que hay que mejorar.	✓		✓		✓		
40	Utilizo los resultados de la evaluación para informar a los padres de mis alumnos los avances y progresos y aspectos en los que es necesario apoyar.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 5. Clima de aula</b>							
41	En mi aula favorezco que se establezcan las normas de	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Ana María ROJAS HERRERA* ..... DNI: *08007074* .....

Especialidad del validador: *Gestión de la Educación* .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*..14...de noviembre...del 2017.*

*Ana Rojas H.*

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

### Anexo 5. Base de datos

	Habilidades comunicativas	Aceptación	Expresión emocional	Trabajo en equipo	Planeación del trabajo docente	Recursos para planear y desarrollar el trabajo docente	Estrategias para promover aprendizajes significativos	Estrategias para la evaluación	Clima de aula	de	Desempeño docente
1	35	40	20	95	29	21	34	37	31	152	
2	38	43	23	104	21	24	37	40	34	156	
3	41	46	26	113	24	25	40	30	37	156	
4	43	48	28	119	26	27	42	32	26	153	
5	23	36	9	68	13	16	15	19	19	82	
6	19	33	19	71	18	20	23	38	14	113	
7	51	57	33	141	40	38	47	53	44	222	
8	27	16	13	56	12	9	20	27	20	88	
9	39	44	24	107	22	25	38	41	35	161	
10	36	38	24	98	17	25	19	33	24	118	
11	48	55	31	134	38	24	60	51	42	215	
12	26	31	12	69	16	8	21	36	22	103	
13	13	18	15	46	14	17	22	12	22	87	
14	45	53	40	138	36	19	57	49	40	201	
15	42	47	27	116	25	26	41	31	25	148	
16	20	34	20	74	13	21	24	29	15	102	
17	28	33	23	84	13	25	37	30	24	129	
18	16	14	18	48	17	9	25	15	12	78	
19	34	39	29	102	28	20	33	36	30	147	
20	35	37	23	95	16	24	27	32	23	122	
21	54	59	35	148	35	40	49	56	46	226	
22	15	13	17	45	16	8	24	14	11	73	

23	15	20	11	46	11	8	19	15	11	64
24	50	55	27	132	33	26	41	54	41	195
25	19	24	15	58	15	12	12	19	12	70
26	30	35	25	90	15	27	29	32	26	129
27	19	12	15	46	9	12	19	24	15	79
28	36	41	21	98	19	22	35	38	32	146
29	16	21	12	49	12	9	20	16	15	72
30	35	55	20	110	28	29	44	51	28	180
31	12	17	14	43	13	16	21	19	21	90
32	24	13	10	47	9	17	17	24	17	84
33	57	61	37	155	37	35	51	28	48	199
34	27	32	23	82	17	9	22	37	13	98
35	38	32	22	92	18	24	36	29	23	130
36	34	36	22	92	15	23	26	31	33	128
37	23	12	9	44	8	16	16	23	16	79
38	31	36	26	93	16	28	30	33	27	134
39	37	31	21	89	17	23	35	38	33	146
40	34	39	23	96	14	26	25	35	25	125
41	24	37	10	71	14	17	16	12	20	79
42	17	22	13	52	13	10	21	17	10	71
43	18	23	14	55	14	11	19	18	11	73
44	37	42	22	101	20	23	36	39	33	151
45	20	25	16	61	16	13	13	20	13	75
46	17	28	13	58	18	10	26	22	13	89
47	32	37	27	96	17	29	31	34	28	139
48	34	53	29	116	27	28	43	33	27	158
49	14	19	10	43	10	18	18	14	10	70

50	40	45	25	110	23	26	39	42	36	166
51	35	37	19	91	15	21	26	36	26	124
52	14	19	16	49	15	18	23	13	10	79
53	18	29	14	61	8	11	27	23	14	83
54	25	14	11	50	10	18	18	25	18	89
55	22	15	18	55	12	15	14	27	18	86
56	22	27	18	67	18	15	15	22	15	85
57	53	57	28	138	30	27	42	57	43	199
58	21	35	21	77	14	22	25	30	32	123
59	26	15	12	53	11	8	19	26	19	83
60	29	34	24	87	14	26	38	31	25	134
61	56	49	29	134	32	28	51	60	45	216
62	60	63	39	162	8	16	16	12	21	73
63	25	30	11	66	15	18	20	35	21	109
64	36	30	20	86	16	22	27	37	32	134
65	60	63	39	162	8	16	16	12	21	73
66	36	57	21	114	29	19	38	54	45	185
67	21	26	17	64	17	14	14	21	14	80
68	38	51	23	112	20	25	30	60	40	175
69	59	51	20	130	34	29	54	47	38	202
70	20	13	16	49	10	13	12	25	16	76
71	33	38	28	99	27	19	32	35	29	142
72	21	14	17	52	11	14	13	26	17	81
73	47	53	26	126	31	25	40	47	42	185
74	13	18	9	40	9	17	17	13	22	78
75	37	49	22	108	19	24	29	57	38	167



## Anexo 6. Documento de autorización



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL 01 – SJM – LIMA SUR.

**I.E. N° 6019 “MARIANO MELGAR”**

AV. UNION 1115–MARIANO MELGAR- TELF. 234-5315  
R.D.Z. N° 0961 - 1986 - SECUNDARIA DE MENORES



*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

### **AUTORIZACIÓN**

*EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. “MARIANO MELGAR” N° 6019.  
DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO, JURISDICCIÓN DE LA UGEL-01.*

#### **Autorización:**

*Por medio del presente documento la dirección de la IE N° 6019 “Mariano Melgar”, distrito de Villa María del Triunfo ha autorizado con la debida anticipación a la Docente **Sabina Elsa TANTA TANTA** del Nivel Primaria, quien está realizando sus estudios de Maestría de Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, para que realice su trabajo de investigación (tesis) para el periodo de noviembre 2017.*

*Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.*

*Villa María del Triunfo, 15 de febrero 2018.*



*Luis Francisco Meléndez Ruiz*  
DIRECTOR

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dora Ponce Yactayo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017”** del (de la) estudiante **SABINA ELSA TANTA TANTA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 abril de 2018



-----  
Dra. Dora Ponce Yactayo  
CPE: 01097470-14  
-----

Firma

Dra. Dora Ponce Yactayo  
DNI: 09747014



TANTA TANTA, SABINA ELSA

Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro https://ev.tumlin.com/app/carta/ev/?c=1800+50297479900+10488167320lang=es

feedback studio Segunda REV

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019**  
**Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo,**  
**2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTOR**  
**Br. Sabina Elsa Tanta Tanta**

Resumen de coincidencias X

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
		Fuente de Internet	
	2	www.inee.edu.mx	4 %
		Fuente de Internet	
	3	pt.scribd.com	2 %
		Fuente de Internet	
	4	scielo.jscit.es	1 %
		Fuente de Internet	
	5	repositorio.ure.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	

Página: 1 de 101 Número de palabras: 14417

19:25 20/03/2018



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TANTA TANTA SABINA EISA
D.N.I.: 28061796
Domicilio: Jr. Rimac M2.47. L1- Tablada de Surin VMT.
Teléfono: Fijo 6068808 Móvil 977121852
E-mail: elsab\_24.f@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado: MAESTRÍA
Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TANTA TANTA SABINA EISA

Título de la tesis:

Trabajo en equipo y desempeño docente en la IE 6019
Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017

Año de publicación: 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[x]
[ ]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma: [Signature]

Fecha: 22-08-18

1059-18  
William Flores



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO DE  
TESIS

ESCUELA DE POSGRADO

Sabina Elsa Tanta Tanta  
(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° 28061796  
(Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Rimac N° 4141 - Tablada de Lurín - V.M.J.  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumna de la promoción: Investigación (domingo) del programa: Taller de  
(Promoción) (Nombre del programa)  
identificado con el código de matrícula N° .....  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que... habiendo sustentado, aprobado mi trabajo de investigación y levantado las observaciones tal como consta en el amillado, Solicito visto bueno para la presentación final.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima 15 de agosto de 2018

Hora: ..... / Firma: [Signature]  
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia R.D. N° 10.25 - 2018 - UCV - L - DG
- b. copia de dictamen de sustentación
- c. CO2... tesis amillada (corregida y observada)
- d. Copia de acta de originalidad de tesis y pantalla Turnitin.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo en:

Teléfono: 977 1218 52  
Email: elsab\_24\_76@hotmail.com



[Signature]  
Visto para publicación