



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones
educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Cana Caballero, Edwar (orcid.org/0009-0008-1505-653X)

ASESORES:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La siguiente pesquisa es dedicada a Dios, gracias a su bendición logre concluir mis estudios, a mi madre y padre quienes, me guían desde el cielo, a mi compañera de vida por brindarme siempre la fuerza y entusiasmo, a mi hija e hijos son mi fortaleza e inspiración, a mi hermana, hermanos, por aportar moral y espiritual para continuar con mis anhelos, a mis sobrinas y sobrinos me transmiten todas sus energías, a mis amigas y amigos por creer en mí de lograr objetivos trazadas en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

En principio, encomendarme y agradecimiento a Dios por su bendición. A la institución por permitirnos realizar nuestros estudios y cumplir con nuestros objetivos. A mi maestro y doctora de la maestría, estuvieron dedicados en sus instrucciones jornada tras jornada con mucha paciencia. A mis compañeras y compañeros con quienes luchamos para culminar satisfactoriamente nuestros estudios.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023", cuyo autor es CANA CABALLERO EDWAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25801051 ORCID: 0000-0002-2386-8724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 08-01- 2024 21:39:40

Código documento Trilce: TRI - 0716504



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, CANA CABALLERO, EDWAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: " Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CANA CABALLERO, EDWAR DNI: 41799846 ORCID: 0009-0008-1505-653X	Firmado electrónicamente por: ECANA el 02-01-2024 23:21:48

Código documento Trilce: TRI - 0716503

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles del trabajo en equipo	21
Tabla 2	Niveles de las dimensiones del trabajo en equipo.....	21
Tabla 3	Niveles de la gestión pedagógica	22
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de gestión pedagógica	22
Tabla 5	Correlación entre trabajo en equipo y gestión pedagógica	23
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión pedagógica	24

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta. La metodología empleada fue básica de diseño no experimental, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo de corte transversal. La población se llevó a cabo con 90 docentes y una muestra de 74 docentes seleccionados a través de un muestreo probabilístico. La recopilación de datos se realizó mediante el cuestionario. Los datos de ésta investigación fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.95, lo cual indica que los datos son confiables y válidos. Para el análisis de datos se utilizó el Rho de Spearman. Los resultados obtenidos indicaron que el trabajo en equipo fue evaluado en un 65% en un nivel medio, mientras que la gestión pedagógica obtuvo un 46% en un nivel regular. A partir de estos resultados, se concluyó que el trabajo en equipo actúa como predictor del nivel regular de la variable gestión pedagógica, con un coeficiente rho de 0.655 y un valor p de 0.000, lo cual indica una relación significativa entre ambas variables, con un grado medio de correlación positiva.

Palabras clave: *Trabajo en equipo, gestión educativa, toma de decisiones y gestión pedagógica.*

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between teamwork and pedagogical management in educational institutions in the province of Anta. The methodology used was a basic non-experimental design, a correlational level, and a cross-sectional quantitative approach. The population was carried out with 90 teachers, and a sample of 74 teachers was selected through probabilistic sampling. Data collection was carried out by means of a questionnaire. The data collected in this research were subjected to validity and reliability tests using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value of 0.95, indicating that the data are reliable and valid, and for Spearman's Rho analysis. The results obtained indicated that teamwork was evaluated at 65% at an average level, while pedagogical management was evaluated at 46% at a regular level. From these results, it was concluded that teamwork acts as a predictor of the regular level of the pedagogical management variable, with an rho coefficient of 0.655 and a p-value of 0.000, which indicates a significant relationship between both variables with a medium degree of positive correlation.

Key words: *Teamwork, educational management, pedagogical management, decision making*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, nuestra sociedad está experimentando grandes cambios y transformaciones gracias al desarrollo tecnológico y a los diversos tipos de conocimiento que están surgiendo en el paradigma mundial. Ante ello, la educación no está siendo relegada y exige la implantación de una escuela que responda a estos cambios. Por este motivo, se necesitan gestores y profesores innovadores que dediquen su tiempo. En el ámbito educativo es muy importante la presencia de la cooperación, reflexión constante y el debate como herramientas para afianzar el “trabajo en equipo” de los docentes, y a partir de ello, puedan tener mejores criterios que amplíen y armonicen sus métodos de instrucción.

En Latinoamérica, según Lewin (2021), el manejo actual de las variables de estudio refleja la existencia de diversas fallas y dificultades que afectan a los centros educativos y docentes, y, por ende, a una reducción de la calidad educativa. Ante ello, una gran cantidad de docentes han tomado la iniciativa de trabajar de manera autónoma, dejando de lado la colaboración pedagógica con otros docentes y menoscabando la educación de muchos estudiantes con la impartición de doctrinas individualistas que se exponen en sus aulas. Asimismo, en la pesquisa por Gudiño et al. (2021) se reveló que más del 65% de docentes ecuatorianos consideraron que la gestión pedagógica es regular y un 18% la calificó como inadecuada, ya que varios de sus colegas no ponen en práctica el modelo de gestión educativa acordado y no cumplen con el acompañamiento docente estipulado por las normas.

A nivel nacional, según LLamocca et al. (2022) observaron que al elevar la calidad de los aprendizajes para alcanzar los proyectos organizacionales que implican el aprendizaje, el enfoque individualista de las escuelas peruanas implica al desarrollo docente en los beneficios de la gestión pedagógica y administrativa. Es por ello que un estudio en Moquegua tuvo deficiencias referido al equipo de trabajo y en la gestión pedagógica en dicha institución no presentaban una calidad de aprendizaje adecuada para los estudiantes, no

haciendo uso de la metodología y estrategias desarrolladas por la identidad por lo cual surgió la necesidad de orientar hacia la mejora de una mayor cercanía hacia la gestión pedagógica en las instituciones educativas. Por otro lado, un estudio llevado a cabo por Sucari y Quispe (2019) indica que la puesta en práctica del trabajo en equipo resulta una tarea dificultosa, ya que diversos docentes cuentan con diferencias ideológicas en el planteamiento de sus actividades diarias lo que a largo plazo perjudica los planes curriculares en la institución.

En el escenario local, se observó que las prácticas en gestión pedagógica y el trabajo en equipo no están siendo las más adecuadas y sustanciales para la orientación docente dentro de las instituciones educativas de la provincia de Anta, lo que promueve una falta de iniciativa en la toma de decisiones relacionadas al mejoramiento del aprendizaje. En esa misma línea, se observó una deficiencia para alcanzar metas y objetivos comunes dentro de los grupos de trabajo docentes, lo cual estaría perjudicando negativamente el desempeño de los demás profesores, y la calidad y preparación académica de los estudiantes de la institución. Además, se observó en cuanto a la complementariedad que, los docentes presentan escasas habilidades para adaptarse a las necesidades de la organización y dificultades para adaptar estrategias de enseñanza lo cual estaría generando una limitación en el progreso académico. También respecto a la confianza se evidenció que una falta de apoyo y reconocimiento por parte de la dirección puede socavar la confianza de los docentes no sintiéndose respaldados en su trabajo y sin reconocer su esfuerzo y dedicación por lo que es probable que su confianza en la institución se vea afectada negativamente.

Además, se observó en los educadores una deficiencia en la coordinación debido que tienen una carga excesiva de horas de enseñanza o responsabilidades adicionales, mientras que otros tienen una carga laboral más liviana generando resentimiento y falta de colaboración entre los miembros del equipo docente. También, se evidenció una falta de comunicación clara y efectiva entre los docentes obstaculizando la coordinación y colaboración en el desarrollo de planes de enseñanza y actividades educativas. Además, en

cuánto al compromiso en los educadores se observó una falta de apoyo en los procesos curriculares y administrativos afectando negativamente en la identidad de la institución. En cierta medida, los docentes desarrollan y diseñan estrategias metodológicas en su labor, pero sin una estructura estratégica, ni acompañamiento de un trabajo conjunto con los demás compañeros de la institución, lo cual estaría provocando limitaciones en la participación de los docentes en los procesos de gestión pedagógica e influiría negativamente en la calidad educativa.

Fue necesario practicar la colaboración y abordar la gestión pedagógica desde nuevas perspectivas, ya que de continuar con este escenario problemático y persistir en la manera en la que el trabajo en equipo y gestión pedagógica se desarrollan en instituciones educativas de la provincia de Anta se seguirán postergando las soluciones a las mismas problemáticas expuestas, sin lograr ningún tipo de mejora continua.

Dentro de este marco, se formuló el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta? Además, los problemas específicos, serían los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y las dimensiones: confianza, coordinación, complementariedad, comunicación y compromiso?

La presente investigación tuvo una base teórica que comprende conocimientos en la Teoría de los Roles de Meredith Belbin” y para la variable trabajo en equipo y en la teoría tradicional clásica de la gestión organizacional por Taylor Frederick (1875) para la variable gestión pedagógica, lo cual, nos ayudará a establecer la relación entre ambas cada una de estas y sus dimensiones. Además, este estudio sirvió como antecedente para futuras investigaciones.

En la justificación práctica, los resultados obtenidos ayudarán a los directivos de las instituciones educativas a resolver problemáticas similares que surjan en este tipo de contextos, ya que, con la implementación del modelo de equipo en

la calidad educativa, se podrán tomar medidas valiosas dentro de la toma de decisiones en los campos de trabajo en equipo y gestión pedagógica.

Respecto a la justificación metodológica se utilizó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental y de nivel correlacional descriptivo. Asimismo, se considerará la validez y confiabilidad con herramientas de medición que fueron utilizadas para recolectar los datos del presente estudio. Además, se utilizó el procedimiento estadístico mediante el uso de Excel y SPSS con el fin de obtener y analizar gráficos y figuras de los resultados obtenidos.

Respecto a lo previamente expuesto, se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta. En esa misma línea, los objetivos específicos son los siguientes: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y las dimensiones: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación, compromiso.

Por último, tenemos como hipótesis de estudio general: Existe relación directa entre el trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta; y como hipótesis específicas: Existe relación directa entre la gestión pedagógica y las dimensiones: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación, compromiso.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes globales, Huacón (2021) en su proyecto fue determinar la conexión que existe entre trabajo en equipo y gestión pedagógica. Por lo tanto, se obtuvo la siguiente conclusión: los investigadores encontraron que existe una relación entre ambas variables de estudio lo cual influye de manera significativa en la pesquisa lo cual es muy conveniente ya que al tener un trabajo de equipo sólido también se tiene una mejor gestión pedagógica es por ello que se tiene una mayor productividad laboral.

Benoliel (2021) el enfoque fue examinar la eficacia del trabajo en equipo en la gestión escolar. Para dicha investigación se utilizó la metodología no experimental. Se concluye que el desarrollo de normas de trabajo en equipo que mejoren la eficacia de la escuela puede facilitar un ambiente de oficina que fomente el trabajo productivo en equipo, propicie las interacciones sociales y favorezca el intercambio de información.

Cueva (2020) el enfoque comprender la manera en que el trabajo en equipo contribuye a la gestión pedagógica. Para dicha investigación se utilizó una metodología descriptiva, correlacional con la encuesta. Frente a esto, se obtuvo como conclusión que existe una relación directa entre el trabajo colaborativo y los procesos pedagógicos.

Lantigua y Acevedo (2021) el enfoque fue analizar y sintetizar los principales elementos del trabajo en equipo la gestión pedagógica. Para ello, la metodología fue de enfoque mixto, cuantitativo y no experimental con la utilización de la encuesta como técnica investigativa. Finalmente, en la investigación se concluyó que existe una incidencia positiva de los elementos del trabajo colaborativo sobre el mejoramiento de la gestión pedagógica.

Pintado (2022), tuvo como objetivo principal indagar sobre el trabajo en equipo y gestión pedagógica para la mejora. Se concluyó que debido a la conexión o asociación entre grupos de docentes es posible considerar y fortalecer ciertas necesidades o carencias de la profesión docente y tener una mayor claridad frente a las demandas educativas y las de los

estudiantes, el trabajo colaborativo es un incentivo que permite enfrentar todas las dificultades o complejidades que se presentan dentro del marco educativo.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Ortega (2019) señaló que el enfoque es determinar la conexión entre el trabajo en equipo y gestión pedagógica de los educadores. Para ello, hizo uso de una metodología de diseño descriptiva correlacional. Para concluir, se determinó que existe una correlación significativa entre el trabajo en equipo y gestión pedagógica, siendo fundamental para la organización.

Sucari y Quispe (2019) el enfoque determinar la conexión entre ambas variables. Ante ello, hizo uso de una metodología no experimental y utilizó como el cuestionario. Para concluir, en dicha investigación se concluyó que los profesores en la toma de decisiones están positivamente correlacionados con el cumplimiento de las obligaciones de gestión escolar.

Tanta (2018) el enfoque fue determinar qué relación existe entre trabajo en equipo y gestión pedagógica. El enfoque empleado fue cuantitativo con una metodología de tipo básica en la que no hay uso de un diseño experimental. En conclusión, el trabajo en equipo y el rendimiento de los profesores tienen un fuerte vínculo positivo ($r=0,805$) y significativo ($p.05$) dentro de la institución. Por consiguiente, el estudio sugiere que la eficacia de los profesores aumentará si hay un mayor trabajo en equipo.

Juro et al. (2022) el enfoque fue determinar la incidencia trabajo en equipo y gestión pedagógica para ello aplicaron cuantitativo, con una metodología no experimental. Se obtuvo como conclusión que el trabajo colaborativo incide en la gestión con niveles altos, además, se definió que existe una relación ideal entre ambas variables y muy buena para la organización con una calidad educativa alta y mayor aprendizaje para los estudiantes.

Quiñones (2018) estableció como objetivo general motivar el uso del trabajo en equipo para mejorar la gestión pedagógica, para ello, se utilizó la metodología no experimental – descriptiva. En dicha investigación se

determinó como conclusión que el proceso educativo institucional planificado, implica potenciar el desarrollo, gestión en la participación y la convivencia escolar, además, fomenta simultáneamente relaciones más amistosas.

A continuación, se presentaron las bases teóricas que sustentan las variables. En primer lugar, en cuanto a la teoría del trabajo en equipo se toma como referencia a la “Teoría de los Roles de Meredith Belbin” citada por Catalá (2015) en la que se desarrolló un modelo basado en atributos comunes de comportamiento y en la que el trabajo en un conjunto de personas y la organización están estrechamente relacionados, ya que estos trabajos tienen diferentes funciones de acción, mentales y sociales. Del mismo modo, cada miembro de un equipo debe desempeñar un papel determinado en función de sus puntos fuertes para que el equipo funcione de la forma más productiva posible. Por ello, podemos decir que el docente es capaz de trabajar en equipo para lograr los objetivos educativos, ya que permite a los profesores interactuar eficazmente con los alumnos, el personal administrativo y otros administrativos.

El trabajo en equipo según Duran (2018) es un grupo capaz de interactuar entre sí, consciente de su propia personalidad y la de los demás, con cualidades positivas y negativas como participantes y miembros de una unidad. Desde el punto de vista de Montaña (2022) es aquel conjunto de individuos que aportan sus conocimientos, habilidades, capacidades y competencias para llevar a cabo diversas tareas de forma coordinada con la intención de alcanzar un objetivo común. Por otra parte, en la opinión de Martínez et al. (2018) es una serie de acciones coordinadas y colectivas en las que los participantes comparten ideas y experiencias respetando los deberes y responsabilidades de cada miembro, logrando así, los objetivos del grupo y/o entidad mediante sinergias productivas y alcanzando metas comunes. Además, Rydenfalt (2019) enfatiza que es un grupo de personas que están dispuestas a trabajar juntas en una tarea, lo que implica aspectos organizativos. Asimismo, según Sanyal y Wamique (2018) el trabajo en equipo es aquel que está asociado con un proceso de coordinación,

comunicación, toma de decisiones, gestión de conflictos y retroalimentación del desempeño efectivo. Por otro lado, en la opinión de Chowdhury y Murzi (2019) es una habilidad donde los docentes llevan a cabo varias actividades en grupo para garantizar el buen desempeño de la institución y mejorar los resultados de aprendizaje. Desde el punto de vista de Wohlers y Hertel (2018) se describen los procesos como la interacción y la relación de los miembros de un equipo y su funcionamiento como tal, en lo que respecta a la coordinación y realización de tareas. La colaboración entre equipos se refiere a la interacción y relación entre empleados de diferentes equipos o departamentos. Finalmente, para los autores Magaña et al. (2022) es una habilidad esencial en el entorno laboral y educativo, ya que es eficaz para promover un mayor rendimiento académico, actitudes más favorables hacia el aprendizaje y una mayor persistencia a través de cursos y programas.

La importancia del trabajo en equipo, en la opinión de León et al. (2023), recae en la compartición de responsabilidades y en la habilidad de relacionar los objetivos de los grupos de trabajo con los propósitos de la organización. Asimismo, Caldas y Hidalgo (2023) sostienen que los equipos de trabajo son organizaciones formadas especialmente por la dirección de la institución para llevar a cabo un determinado proyecto o tarea.

Con respecto a los objetivos del trabajo en equipo, para Whettn et al. (2017) los seis objetivos básicos del trabajo en equipo son los siguientes: objetivos de rendimiento, factores de motivación que resulten atractivos y sugieran un reto, creación de objetivos intermedios, desafiantes pero alcanzables, establecimiento de un calendario y provisión de los recursos necesarios.

Con relación a los beneficios del trabajo en equipo, citando a Martínez et al. (2018), nos indica que el rendimiento de cada miembro del equipo se ve optimizado por el aumento de la producción, ya que todos se sienten implicados en los objetivos compartidos. Asimismo, la mejora de la calidad está correlacionada con el aumento de la responsabilidad y el trabajo en equipo, así como con la mejora de los resultados del esfuerzo realizado. Gracias a la diversidad del grupo, la resolución de problemas se beneficia de

los conocimientos, la experiencia y la creatividad de todos los participantes. Por otra parte, al trabajar juntos, se acelera el proceso de toma de decisión ya que hay que entender los beneficios de cada modificación como un suceso necesario y no como una imposición. Finalmente, el trabajo en equipo aumenta los sentimientos de realización personal de los miembros, ya que permite la alineación de sus objetivos personales con los grupales, levantándoles el ánimo y dándoles una sensación de logro, que, a largo plazo, les permite tener una moral elevada.

En cuanto a las características del equipo de trabajo, Montaña (2022) menciona que existe una serie de características las cuales son las siguientes: el liderazgo compartido, que se refiere a la confianza en los miembros del grupo para completar tareas a pesar de la existencia de un líder; la compartición de experiencias, impresiones e información que refuerzan los lazos entre los miembros del grupo y fomenta el sentimiento de pertenencia y la asunción de los resultados de equipo que fomenta una comunicación con crítica constructiva.

De acuerdo con las dimensiones del trabajo en equipo, Fernández (2022) considera los siguientes criterios: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso. Como afirma Torralva, (2022) los roles de cada integrante del equipo se pueden definir en los siguientes elementos: en el caso de la complementariedad, cada miembro del equipo tiene la experiencia adecuada en sus tareas individuales para servir de apoyo al grupo, ya que este depende del trabajo común para completar las tareas a desarrollar. Asimismo, Martínez et al. (2018), enfatizan que cada miembro domina una determinada parcela del trabajo, sus conocimientos son complementarios y necesarios para sacarlo adelante. Como afirma, (Schnarch, 2022) cada persona posee conocimientos, habilidades y experiencias particulares, que serán de gran ayuda dentro de una organización.

Asimismo, para Torralva (2022) la confianza es fundamental en cada participante, ya que debe confiar en la capacidad de sus compañeros, teniendo en cuenta que son responsables de completar sus tareas en el

plazo previsto. El cumplimiento de acuerdos, el autoconocimiento, empoderamiento y la libertad de expresión definen la confianza. Además, Martínez et al. (2018) , indican que todos los miembros deben confiar entre sí, lo que supone anteponer los intereses del grupo a los propios. Asimismo, (Schnarch, 2022) es uno de los factores importantes en construir relaciones buenas de trabajo en el cual mejora el ambiente laboral y sea más productivo.

Según Torralva, (2022), la coordinación es esencial para la cooperación porque permite a los individuos adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes, organizar sus funciones y trabajo armónico. Esto conduce a entornos de trabajo productivos. Como afirma Martínez et al. (2018), indican que el equipo de profesionales debe actuar de forma organizada y coordinada bajo la orientación de un líder para realizar el proyecto. Asimismo, (Schnarch, 2022) es aquel elemento esencial para un buen funcionamiento en trabajo de equipo para cumplir los objetivos comunes y en el desarrollo colectivo de la organización, manteniendo un ambiente armónico.

De acuerdo con Torralva (2022) la comunicación es el uso de este elemento es crucial para el funcionamiento de la organización, ya que la comunicación entre todos los miembros debe ser clara y precisa; desarrollar una gran capacidad de escucha ayuda a evitar malentendidos, confusión y un entorno hostil. En la opinión de Martínez et al. (2018), enfatizan que la comunicación es aquel medio donde el grupo es capaz de coordinar las actuaciones individuales en compartir sus ideas y expresar emociones con el grupo de trabajo. También, (Schnarch, 2022) es esencial para la transmisión adecuada de información de cada integrante del equipo de trabajo con un objetivo en común para que se desarrollen todas las actividades y acciones de manera correcta.

Finalmente, Torralva (2022) el compromiso implica que cada miembro del equipo está decidido a ofrecer lo mejor de sí mismo, mostrando proactividad, responsabilidad, cooperación en las metas comunes, al tiempo que presta un servicio público eficaz. Además, Martínez et al. (2018) indican

que los miembros del grupo se comprometen a aportar lo mejor de sí mismos en beneficio del trabajo en común. Como afirma, (Schnarch, 2022) es aquella persona que se involucra en las actividades y objetivos de la organización mejorando el desempeño óptimo de la organización.

Según Sucari y Quispe (2019) el trabajo en equipo y gestión pedagógica fomentan un clima positivo en el entorno educativo. Cuando los educadores trabajan juntos y comparten ideas, se crea un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. Esto, a su vez, se refleja en el comportamiento de los estudiantes, quienes se sienten más motivados y comprometidos con su propio aprendizaje. Asimismo, una gestión pedagógica efectiva promueve la participación activa de los estudiantes en el proceso educativo, permitiéndoles asumir un papel más activo en su propio aprendizaje. Por lo tanto, al adoptar un enfoque colaborativo y una gestión pedagógica efectiva, estamos sentando las bases para un sistema educativo más sólido y equitativo.

Por otra parte, la variable GP se fundamenta en la teoría tradicional clásica de la gestión organizacional realizada por Frederick Taylor (1875) citado por Cárdenas et al. (2022), en esta se menciona que es la asignación de los recursos de forma organizada y minuciosa y, al mismo tiempo, aumenta la eficiencia de los trabajadores, permitiendo el incremento de su producción global dentro de la organización. Es fundamental darse cuenta de que las responsabilidades de un puesto y las personas que las desempeñan constituyen la unidad principal de la organización.

Cómo afirmó el (Ministerio de Educación [Minedu] (2016) dicha gestión garantiza el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, organización y dirección del docente y su práctica pedagógica en una secuencia que incluye la diversificación curricular, uso de materiales de recursos didácticos, evaluación de aprendizajes y estrategias metodologías consideradas como el proceso de la gestión pedagógica. En la opinión de Mendoza et al., (2016) señalaron que es un conjunto de pasos en que el conocimiento, las directrices de instrucción y la propia administración deben intervenir estratégicamente para tratar de encontrar un progreso a largo

plazo en el contexto escolar de esas prácticas pedagógicas. Desde el punto de vista de Magaña et al. (2022) es promover el trabajo en equipo eficaz, con estrategias de aprendizaje basadas en problemas que ayudan a crear entornos de aprendizaje donde los alumnos piensan y aplican activamente el conocimiento durante la instrucción a través de la cooperación y el contacto entre estudiantes, profesores y el aprendizaje activo. Como afirman Nancy et al. (2020) es el conjunto de enseñanzas basadas en la toma de decisiones que incluye enfoques innovadores para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con relación a la importancia de la gestión pedagógica, Vega y Vico (2022) nos indican que es la capacidad de tomar decisiones y trabajar bien con los demás en los ámbitos pedagógico, social y administrativo de la comunidad educativa. Asimismo, Velasco et al. (2020) indica que es una decisión que inevitablemente incorpora consideraciones éticas y teóricas y crea el marco referencial que dirige los significados y las actividades académicas.

En lo que concierne a los estilos de gestión pedagógica, Cárdenas et al. (2022) nos indican que son el enfoque singular del profesor para llevar a cabo sus prácticas docentes, en las que se ponen en práctica tanto sus conocimientos sobre la materia como sus competencias pedagógicas y didácticas. Por otra parte, existen diferentes estilos de gestión pedagógica como el estilo interpersonal, en el que existe un vínculo de lealtad entre las personas permitiendo la comunicación y la interacción entre el director y la comunidad escolar. Asimismo, tenemos el estilo administrativo, en este los profesores superiores forman el equipo administrativo con el que trabaja y se reúne el director del colegio. El superior se encarga de organizar, planificar, controlar y actuar como jefe ejecutivo y no realiza consultas, sino que solicita opiniones basándose en el orden del día y en las actas que necesitan acuerdos inmediatos. Además, la comunicación entre ambas partes se produce de manera ascendente cada vez que se reúnen y toman decisiones o cuando hacen declaraciones oficiales. Por otra parte, tenemos el estilo político que fomenta el discurso público a través de debates e

intercambios de opiniones sobre las actividades educativas, en este el director asume un papel destacado. Por otro lado, tenemos el estilo antagónico en el que se resalta la imagen de una persona por los problemas y las ideologías que incluye las habilidades que tiene para enfrentarse y contraatacar a sus oponentes, persuadir a los escépticos y gestionar las concesiones con los aliados. Finalmente, tenemos el estilo autoritario, que es considerado esencial, en este las personas tratan de desestimar los acuerdos y se niegan a aprobar los puntos de vista distintos, ante ello, el director trata de imponer sus decisiones.

En cuanto a las características de la gestión pedagógica, Cárdenas et al. (2022) consideran varios aspectos con respecto a estas, ante ello, se cree que la participación es una relación de transformación mutua, la persona crea y cambia la cosa o el acontecimiento en el que participa, al mismo tiempo que evoluciona como resultado de ella. De igual manera, el proceso de compromiso cívico ya sea educativo, popular, civil, político o ciudadano alcanza numerosos significados definitorios que se adaptan al contexto geográfico, histórico, sociopolítico y cultural.

En cuanto a las dimensiones de la gestión pedagógica, desde el punto de vista de Gudiño et al. (2021) existen diversas dimensiones para llevar a cabo una buena gestión pedagógica dentro de una organización educativa. La primera de ellas es la diversificación curricular; según el Minedu (2021), es un conjunto de métodos que tienen en cuenta las características, necesidades, intereses, desafíos y capacidades de un alumno o grupo de alumnos en un lugar determinado, así como su interacción intercultural. Además, (Hidalgo, 2023) manifiesta que es el conjunto de elementos que satisfacen las necesidades particulares de cada estudiante de una región, tanto a nivel individual como intergeneracional, así como las exigencias que plantea a la educación los retos y oportunidades que presenta el desarrollo local y regional.

Por otra parte, tenemos las estrategias metodológicas. Según Minedu (2014) es aquel conjunto de actividades que forma la labor de cada docente en el aprendizaje en los estudiantes de lograr y promover el uso de recursos

con el objetivo principal de incentivar los aprendizajes significativos mediante estrategias educativas, contenidos de enseñanza, recursos didácticos y métodos didácticos. Asimismo, Adalgisa y Delgado (2021) indican que estas herramientas sirven para que la enseñanza se convierta en una acción atractiva en el aula, por lo que cuentan con un diseño de estrategias que cobran vida en la interacción entre profesores y alumnos para crear entornos significativos con relación al aprendizaje de ambas partes.

Por otro lado, la siguiente dimensión es el uso de materiales y recursos didácticos. Para Vargas (2021), son aquellos recursos educativos, materiales didácticos y lúdicos que permiten a los profesores optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de su empleo en el aula. Asimismo, Vargas G (2017) menciona que son diseñados por los profesores en respuesta a las necesidades de los alumnos, con el objetivo de mejorar su proceso de enseñanza y ampliar el desarrollo de la parte teórica dentro de las clases prácticas.

Finalmente, como último punto tenemos la evaluación de los aprendizajes. Flores et al. (2019) mencionan que es el proceso que utiliza un profesor para monitorear, recopilar y analizar datos con el fin de evaluarlos y emitir retroalimentación de aprendizaje y comunicación sobre ellos. Desde una perspectiva pedagógica, es una etapa del proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, el Minedu (2023), menciona que es un procedimiento metódico en el que se recogen y evalúan los datos pertinentes sobre el grado de desarrollo de las competencias de determinados alumnos con el fin de contribuir rápidamente a la mejora de su aprendizaje.

Es por ello que la gestión pedagógica es de suma importancia en una organización educativa debido que presenta un conjunto de procedimientos para el mejoramiento continuo de cada uno de ellos, gracias al talento humano que tiene se puede ejecutar de una manera eficiente cada etapa asimismo incrementado la productividad laboral y desempeño mejorando la calidad educativa y fomentando mejor nivel de aprendizaje de los docentes para que puedan desarrollar sus habilidades de una manera concreta y eficiente ante cualquier dificultad que se les presente en lo educativo y social

es por ello que es necesario realizar la investigación por lo cual se toma en cuenta la siguiente metodología a continuación. Finalmente se toma en consideración investigar dicha problemática con mayor énfasis ya que la población de estudio se considera un factor importante en nuestra sociedad ya que son los pilares de formación educativa para los estudiantes y en futuras circunstancias se puedan desenvolver de una forma segura y ordenada y que sepan utilizar la tecnología con responsabilidad y en beneficio de cada uno. Cabe resaltar que llevar un buen dominio de las estrategias de la educación y así mismo trabajar en conjunto brindará con ello una alta calidad educativa siendo de esperar por otras instituciones lo cual favorecerá de manera enriquecedora el análisis de esta investigación con ello se podrá mejorar aquellas deficiencias que estaría presentando los objetos de estudio así mismo, tendrán mayor claridad de las funciones y normas que se debería llevar a cabo por lo que será necesaria implantar un conjunto de recomendaciones y conclusiones que ayuden de manera significativa a las instituciones y a otras futuras investigaciones que tengan conexión que las variables de estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo y diseño de la investigación: la pesquisa correspondió a una investigación básica, como afirma Carrasco (2019), este estudio trata de profundizar y ampliar la comprensión científica actual. La presente investigación incrementó la comprensión entre las dos variables estudiadas.

3.1.2. Diseño de investigación: el estudio fue de diseño no experimental, ya que no se modificaron las variables de estudio, solo se observaron en su propia naturaleza, asimismo, fue de corte transversal ya que se determinó en un solo tiempo (Carrasco, 2019). Esta pesquisa, ya que no hubo manipulación alguna en las variables. Por ello se observó la correlación de dichas variables de estudio.

Con respecto al nivel de investigación, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) fue correlacional, este tipo de pesquisa busca entender los niveles de relación que existe entre ambas variables de un lugar determinado. El presente trabajo buscó la existencia de relación entre las dos variables estudiadas en los docentes.

La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, el cual involucró el uso de estadísticas y mediciones numéricas de las variables de estudio para analizar su comportamiento. Este enfoque nos permitió obtener resultados que nos ayudaron a examinar y comprender los comportamientos dentro del contexto de estudio. En función (Hernández et al., 2014), la utilización de herramientas estadísticas permitió analizar y verificar la relación existente entre las dos variables estudiadas.

En el método, hipotético deductivo, según Sánchez et al. (2018) es aquel mecanismo en el que fueron usados los procedimientos lógicos, deductivos, partiendo de un supuesto planteamiento. Dicha hipótesis se aprueba mediante experimentación u observación para concluir si se acepta o rechaza. Por lo tanto, se considera que una debe ser falsa y otra verdadera.

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Sánchez (2021) es aquel proceso donde las variables de pesquisa fueron respaldadas y operativizadas, llevadas a la acción de un estudio abstracto al concreto. Por ello implica que deben estar teóricamente definidas por autores que hacen posible su definición tanto operacional como cuantitativa.

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: para la primera variable de estudio, Fernández (2022), es un grupo capaz de interactuar entre sí, consciente de su propia personalidad y la de los demás, con cualidades positivas y negativas como participantes y miembros de una unidad. Por lo tanto, considera los siguientes criterios: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso.

Definición operacional: en la primera variable se medirá mediante las siguientes dimensiones: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso.

Indicadores: en cuanto a la primera, de acuerdo con sus cinco dimensiones, fue conformada por 17 indicadores y 20 ítems. Para la dimensión complementariedad, 4 indicadores: experiencia, trabajo común, dominio y conocimiento. Para la segunda dimensión confianza, 3 indicadores: cumplimiento de acuerdo, autoconocimiento, empoderamiento y libertad de expresión. Para la tercera dimensión coordinación, 3 indicadores: adaptarse rápidamente, organización de funciones y trabajo armónico. Para la cuarta dimensión comunicación, 4 indicadores: precisa, clara y expresen emociones. Y por última dimensión compromiso, 4 indicadores: proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes.

Escala de medición: Para las variables de estudio, la escala de medición de las variables fue ordinal y la del instrumento fue escala de Likert.

Variable 2: Gestión pedagógica

Definición conceptual: En el caso de la segunda variable de estudio, (Ministerio de Educación, 2016) es garantizar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, organización y dirección del docente y su práctica pedagógica en una secuencia que incluye la diversificación curricular, uso de materiales de recursos didácticos, evaluación de aprendizajes y estrategias metodológicas consideradas como el proceso de la gestión pedagógica.

Definición operacional: La segunda variable se medirá mediante las cinco dimensiones que se presentaron en dicha investigación de la primera variable.

Indicadores: El segundo componente de estudio estuvo conformado por doce indicadores y 20 ítems. Para la primera dimensión, diversificación curricular 3 indicadores: necesidades, intereses, desafíos, capacidades e interacción intercultural. Para la segunda dimensión, estrategias metodológicas 3 indicadores: didácticas, medios y herramientas. Para la tercera dimensión uso de materiales y recursos didácticos 3 indicadores: recursos didácticos, materiales didácticos y recursos lúdicos. Y como última dimensión evaluación de los aprendizajes 3 indicadores: Monitorea, recopila, analiza, retroalimentación y comunicación

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es aquella que corresponden a un ámbito especial de estudio de un conjunto de elementos o unidades (Carrasco, 2019). En dicha investigación de tipo básica correspondió el total de 90 unidades como los docentes contratados y nombrados de las instituciones educativas.

3.3.2. Muestra: Según Carrasco (2019), es aquella parte que representa la parte total de la población de estudio, en el cual tiene características propias y diferentes a otras, de forma que los resultados obtenidos se pueden englobar en toda la población.

Para la obtención de la muestra se aplicó en la calculadora Questionpro con un procedimiento prueba de poblaciones finitas en cual se halló un total de 74 elementos de estudio.

3.3.3. Muestreo: Para dicho análisis fue tomada en cuenta todas las unidades de estudio ya que tienen la misma probabilidad de ser elegidos y formen parte del muestreo probabilístico.” (Carrasco, 2019).

3.3.4. Unidad de análisis: de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la información recopilada se analizó utilizando procedimientos estadísticos. En este análisis, los docentes fueron evaluados a través de un instrumento denominado cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como específica, Carrasco (2019), fueron las guías de actividades en los investigadores para cada etapa de estudio, además se tiene técnicas de pesquisa que son herramientas necesarias y procedimentales estrategias para la recolección de datos para dicha pesquisa se hará uso de la encuesta.

Como instrumento, se aplicó dos cuestionarios, según Hernández y Mendoza (2018) consisten en una secuencia de preguntas abiertas y/o cerradas respecto de una o más variables de estudio a medir. Es por ello que en dicha investigación contuvo enunciados relacionados en el trabajo en equipo y gestión pedagógica por el cual fueron verificados por criterio de expertos respecto al tema de pesquisa Sánchez et al. (2018).

La validez se refiere a qué los instrumentos estén bien realizados para emplearlos a la muestra de estudio y puedan responder de manera factible y eficiente a dicha encuesta (Hernández et al., 2014). Los cuestionarios fueron revisados por un conjunto de expertos en el tema de investigación (doctores y maestros en educación) y que respondieron si son viables para dicha investigación.

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad se determinó por el alfa de Cronbach que brinda el grado de correlación que existen entre las preguntas, definiciones de las variables y todo lo que respecta para dicho estudio. En el análisis se obtuvo un α de 0.94 siendo muy confiable.

3.5. Procedimientos

La primera etapa se aplicó la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron evaluados por el conjunto de expertos referidos al tema de investigación y una prueba de confiabilidad. Posteriormente, se obtuvo el permiso de la institución educativa para desarrollar dichas encuestas a los docentes siendo un total de 74 que fueron recopilados en una base de datos y organizados en un Excel y luego se analizaron por el programa de SPSS, el cual incluyó gráficas y respuestas descriptivas.

3.6. Método de análisis de datos

En dicha investigación se utilizó la estadística descriptiva, en cual primero se elaboraron tablas de frecuencias para establecer el nivel de ambas variables de estudio en los docentes, con sus respectivas dimensiones. Luego se analizó las hipótesis dadas en la investigación con el fin de identificar dicha correlación se realizó con la medición de Rho Spearman simbolizado como. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov/Simov si son paramétricos o no, que ayudó a la investigación sea la adecuada.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la pesquisa tomó en consideración las normas y procedimientos investigativos de la UCV asimismo por las normas Apa de Séptima edición fueron llevados a cabo la investigación de forma oportuna y clara para los futuros lectores.

También, se garantizó el anonimato de los encuestados, para la confiabilidad de los datos proporcionados, utilizando la información con fines investigativos.

Finalmente, se llevó a cabo un enfoque ético de respeto hacia los investigadores, cumpliendo las normas y medidas de protección de identidad para recolectar la información, además se aplicó permisos solicitando la participación de la institución para dicha investigación lo cual fue exclusivamente para fines educativos y futuros lectores.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles del trabajo en equipo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	13,7
	Medio	48	65,0
	Alto	16	21,3
Total		74	100,0

Se evidencia que el 65% de participantes calificó un grado medio, mientras que el 21,3% calificó un grado alto y 13,7% califica bajo.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del trabajo en equipo

Niveles	Complementari edad		Confianza		Coordinación		Comunicación		Compromiso	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	2	2,7	12	16,0	1	1,3	4	5,3	8	10,7
Medio	43	57,3	39	52,0	58	77,3	37	49,3	34	48,3
Alto	29	41,0	23	42,0	15	22,6	33	45,4	32	42,0
Total	74	100,0	74	100,0	74	100,0	74	100,0	74	100,0

Se evidencia los resultados de las dimensiones de trabajo en equipo, donde complementariedad presentó 57,3% con nivel medio, 41% alto y 2,7% con grado bajo; para la dimensión confianza presento un 52% con nivel medio, 42% alto y 16% con un nivel bajo; para coordinación presentó un 77,3% con nivel medio, 22,6% alto y 1,3% nivel bajo; para comunicación tuvo una calificación de 49,3% medio, 45,4% alto y 5,3 bajo. Y por último en la dimensión compromiso calificó 48,3% medio, 42% alto y 10,7% con un grado bajo.

Tabla 3*Niveles de la gestión pedagógica*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	14,7
	Regular	33	46,0
	Eficiente	30	40,3
Total		74	100,0

En los hallazgos, se observó que, el 46% de participantes calificó regular, 40,3% eficiente y 14,7% con un nivel deficiente.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de gestión pedagógica*

Niveles	Diversificación curricular		Estrategias metodológicas		Uso de materiales y recursos didácticos		Evaluación de aprendizajes	
	f	%	f	%	F	%	F	%
Deficiente	20	26,7	18	22,0	25	33,3	10	13,0
Regular	33	54,3	29	48,0	30	42,4	55	73,3
Eficiente	21	20,0	27	30,0	19	25,3	9	14,
Total	74	100,0	74	100,0	74	100,0	74	100,0

En el cuadro se evidencia los resultados de las dimensiones de segunda variable, donde vivificación curricular presentó 54,3% con nivel regular, 26,7% deficiente y 21% con nivel eficiente; para la dimensión estrategias metodológicas presento un 48% con nivel regular, 27% eficiente y 18% con un nivel deficiente; para uso de materiales y recursos didácticos presentó un 42,4% con nivel regular, 33,3% deficiente y 25,3% nivel eficiente y por último para evaluación de aprendizajes tuvo una calificación de 73,3% regular, 14% eficiente y 13% con un nivel deficiente.

4.2. Análisis inferencial**Hipótesis general**

Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica.

Ha: Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica.

Tabla 5*Correlación entre trabajo en equipo y gestión pedagógica*

			Trabajo en equipo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

Los datos muestran una correlación significativa en ambas variables de estudio, obteniendo un resultado de $Rho = 0,655$ y una significancia de $0,000$ la cual es menor a $0,05$, por lo tanto, se determina una significativa alta entre trabajo en equipo y gestión pedagógica, en consecuencia, se aprueba la hipótesis alterna propuesta en dicha investigación.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023.

Ha: Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023.

Tabla 6*Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión pedagógica*

		Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Complementariedad	r	,583**
		Sig.	,000
		N	74
	Confianza	r	,704**
		Sig.	,000
		N	74
	Coordinación	r	,529**
		Sig.	,000
		N	74
	Comunicación	r	,476**
Sig.		,000	
N		74	
Compromiso	r	,549**	
	Sig.	,000	
	N	74	

En la presente tabla se evidencia que, existe correlación significativa entre todas las dimensiones de trabajo en equipo con la variable gestión pedagógica de $0,000 < 0.05$. Además, se evidencia un grado de relación de moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna en todas las dimensiones.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito principal identificar la relación entre el trabajo en equipo y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la provincia de Anta. El análisis de los resultados descriptivos da a conocer que el trabajo en equipo se encuentra en el nivel medio con un porcentaje de 65%. Esto quiere decir que, algunos docentes presentan deficiencias en la colaboración en grupo, lo que impide el intercambio de ideas, estrategias y recursos. Esto puede generar un bajo nivel de productividad en los enfoques curriculares, así como en la supervisión del progreso e implementación de estrategias pertinentes, lo que a su vez afecta negativamente la gestión pedagógica. Estos hallazgos tienen similitud con Juro et al. (2022) quienes mostraron niveles medios en un porcentaje de 75% dado que perciben asumir tareas encargadas y resolverlas con éxito según sus habilidades en cuanto a su conocimiento, capacidades, etc. para llevar a cabo una buena gestión. Estos resultados se pueden comprender desde los conceptos de Martínez et al. (2018) quienes explican que son una serie de acciones coordinadas y colectivas en las que los participantes comparten ideas y experiencias respetando los deberes y responsabilidades de cada miembro, logrando así, los objetivos del grupo y/o entidad mediante sinergias productivas y alcanzando metas comunes. Por ello se entiende que, el trabajo en equipo es una estrategia valiosa para los educadores, ya que promueve el aprendizaje colaborativo, el intercambio de ideas y experiencias, el respeto por las responsabilidades individuales y la consecución de metas comunes. Al fomentar el trabajo en equipo en el aula, los docentes pueden crear un entorno propicio para el desarrollo de habilidades sociales, el pensamiento crítico y el logro de resultados significativos en el proceso educativo.

En los resultados obtenidos acerca de las dimensiones del trabajo en equipo, se puede observar que la dimensión compromiso es la que tiene menor porcentaje de 48.3% calificando en un nivel medio de cual se puede afirmar, que algunos de los educadores se sienten poco identificados con la institución en cuanto a las festividades, reuniones, asambleas y conferencias generando una deficiencia de empeño en todas las actividades curriculares durante el año escolar. Estos resultados muestran similitud con Huacón (2021) dado que, existe un nivel medio de 40% en el cumplimiento de los objetivos planteados en la planificación de la institución desempeñando sus funciones de manera deficiente así mismo

perjudicando en el proyecto educativo en la formación educativa, fortaleciendo los lazos con la comunidad educativa.

Además, en la dimensión comunicación se observa un 49.3% en nivel medio con una frecuencia de 37 educadores lo que implica que, aunque algunos docentes y directivos presentan una comunicación media, debido a que no aprovechan al máximo los nuevos canales de comunicación como WhatsApp es por ello que algunos encuentran difícil manejar la aplicación, lo que genera descoordinación en ciertas actividades curriculares. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Ortega (2019) quien calificó la comunicación en un nivel medio, por el cual los docentes presentan deficiencias en sus canales de comunicación presentando dificultades en el uso de los aplicativos modernos y no estarían teniendo la misma información en las reuniones.

Por otro lado, se pudo evidenciar que la dimensión complementariedad presentó un 57,3% con un nivel medio y frecuencia de 43 educadores lo que quiere decir que cuentan con las habilidades y competencias requeridas por la institución para llevar sus actividades con eficiencia y puedan alcanzar sus metas y objetivos propuestas por los directivos. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Lantigua y Acevedo (2021) quienes presentaron una calificación de nivel medio dado que, los docentes tienen los conocimientos, habilidades y fortalezas individuales de aportar a la institución para que esta tenga mayor calidad educativa para los estudiantes. Al respecto de estas evidencias Schnarch (2022) resalta que, cada persona posee conocimientos, habilidades y experiencias particulares, que serán de gran ayuda dentro de una organización resalta la capacidad y Martínez et al. (2018), enfatizan que la comunicación es aquel medio donde el grupo es capaz de coordinar las actuaciones individuales en compartir sus ideas y expresar emociones con el grupo de trabajo.

Por consiguiente, los resultados anteriores confirman lo que sostienen Sanyal y Wamique (2018) quienes enfatizan que el trabajo en equipo está asociado con un proceso de coordinación, comunicación, toma de decisiones, gestión de conflictos y retroalimentación del desempeño efectivo. En conclusión, al unir los esfuerzos y conocimientos de varios docentes profesionales, tienen el potencial de potenciar la calidad educativa.

En el análisis descriptivo de los niveles de la segunda variable, se percibe que 46% responde a un nivel regular, 40% eficiente y 14,7% deficiente, por lo que se evidencia que esta variable se encuentra en el nivel regular. Haciendo un comparativo los resultados hallados con los encontrados por la investigación de Sucari y Quispe (2019) con un porcentaje de 56% en un nivel regular, dado que existe una gestión pedagógica desde el proyecto educativo en el cual beneficia a la mejora de los logros de aprendizajes. Así mismo se alinean en los niveles eficiente y deficiente. Estos hallazgos nos conllevan a considerar lo aducido por Mendoza et al., (2016) quienes señalaron que es un conjunto de pasos en que el conocimiento, las directrices de instrucción y la propia administración deben intervenir estratégicamente para tratar de encontrar un progreso a largo plazo en el contexto escolar de esas prácticas pedagógicas. Con lo mencionado por los autores podemos deducir que la gestión pedagógica desempeña un papel crucial en la organización y dirección de los procesos educativos, ya que una gestión sólida y adecuada implica la planificación de los contenidos curriculares y la implementación de estrategias de evaluación pertinentes.

De lo hallado, en referencia a niveles de las dimensiones de gestión pedagógica, se puede apreciar que la dimensión uso de materiales y recursos didácticos se encuentra en el nivel regular con un porcentaje de 42,4% y una frecuencia de 30 participantes, de ello se puede inferir que el uso de materiales y recursos didácticos no están siendo planificados adecuadamente en las instituciones educativas de la provincia de Anta, no llegan a alinearse con los objetivos de aprendizaje, de los cuales puede estar perjudicando la gestión pedagógica.

En el nivel óptimo se encuentra las dimensiones, estrategias metodológicas con 30% y una frecuencia de 27 educadores y uso de materiales y recursos didácticos con 25.3% con una frecuencia de 19 participantes en el nivel eficiente, lo cual permite afirmar que los indicadores forman parte importante en la gestión pedagógica de los educadores. Los resultados tienen relación con lo hallado por Benoliel (2021) en sus hallazgos respecto a las estrategias metodológicas con alta eficiencia de 40% de encuestados y uso de materiales y recursos didácticos con el 25% respectivamente.

Al respecto de los resultados mostrados anteriormente, Vargas (2017) menciona que son diseñados por los profesores en respuesta a las necesidades de los alumnos, con el objetivo de mejorar su proceso de enseñanza y ampliar el desarrollo de la parte teórica dentro de las clases prácticas. Lo cual en el presente trabajo significa que los educadores deben realizar la selección y aplicación de los materiales deben estar alineados con los objetivos de aprendizaje, el currículo y las características del grupo de estudiantes. Además, los educadores deben contar con la formación y el apoyo necesarios para utilizar de manera efectiva los recursos disponibles.

En lo referente a los resultados inferenciales, el estudio revela hallazgos significativos acerca de las variables de estudio, así como los resultados de la relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable en las instituciones educativas de la provincia de Anta.

La hipótesis general se planteó que, existe relación entre ambas variables y los resultados reflejan que existe correlación significativa de nivel medio positivo. Estos resultados están alineados con lo encontrado por Ortega (2019) quien también halló relación positiva entre trabajo en equipo y gestión pedagógica en las instituciones educativas. Al respecto, según Mendoza et al., (2016) señalaron que el conocimiento, las directrices de instrucción y la propia administración deben intervenir estratégicamente para tratar de encontrar un progreso a largo plazo en el contexto escolar de las prácticas pedagógicas. Por lo que se observa que la relación entre ambas variables son elementos esenciales en el ámbito educativo que se complementan y potencian mutuamente, mediante una colaboración efectiva entre los educadores y una gestión pedagógica sólida elevando la calidad de enseñanza. Por lo mencionado, se deduce que, los docentes deben tener en cuenta el conocimiento, las directrices de instrucción y la administración para lograr un progreso a largo plazo en el contexto escolar. Al basar su práctica pedagógica en un conocimiento sólido, promover normas, seguir directrices de instrucción efectivas y trabajar en colaboración con la administración, los docentes pueden crear un entorno de aprendizaje enriquecedor y efectivo.

La primera hipótesis específica propuso que existe relación entre complementariedad y gestión pedagógica, se halló que existe una relación positiva

media. Lo hallado tiene similitud con Juro et al. (2022) que presentaron correlación media positiva debido que, los docentes presentan habilidades y competencias compatibles en la organización y asimismo en la gestión pedagógica. Estos hallazgos se pueden comprender desde el concepto de Torralva, (2022) quien explica que la complementariedad es que cada miembro del equipo tiene la experiencia adecuada en sus tareas individuales para servir de apoyo al grupo, ya que este depende del trabajo común para completar las tareas a desarrollar. Por lo mencionado, se deduce que, es fundamental para los docentes comprender y aplicar los roles definidos dentro de un equipo, promoviendo la complementariedad entre sus miembros. Al reconocer las fortalezas individuales y fomentar la colaboración y la interdependencia, los docentes pueden aprovechar al máximo el potencial del equipo y lograr un trabajo conjunto más efectivo.

Concerniente a la segunda hipótesis específica, se planteó que existe relación entre confianza y gestión pedagógica, se evidenció una correlación positiva alta entre las variables mencionadas. Se ha interpretado lo hallado, como que las acciones de confianza que desarrollan los docentes en las instituciones educativas tienen significancia alta con las acciones de desarrollo de gestión pedagógica dentro de los centros educativos. Estos resultados tienen similitud con el análisis de Quiñones (2018) quien presentó una correlación positiva alta ya que existe confianza de los docentes hacia la institución educativa en ejercer sus actividades cotidianas, además, implica potenciar el desarrollo, gestión en la participación y la convivencia escolar, además, fomenta simultáneamente relaciones más amistosas. Al respecto de los resultados mostrados anteriormente, Schnarch (2022) considera que es uno de los factores importantes en construir relaciones buenas de trabajo en el cual mejora el ambiente laboral y sea más productivo. Por lo mencionado, se deduce que, los docentes pueden mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad al construir relaciones laborales sólidas. A través de la comunicación efectiva, la colaboración, la empatía, el reconocimiento, la resolución constructiva de conflictos y el respeto mutuo, los docentes pueden promover un entorno laboral positivo y enriquecedor. Esto no solo beneficia a los docentes, sino también a los estudiantes y al proceso educativo en general.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se propuso que existe relación entre coordinación y gestión pedagógica, se obtuvo una correlación positiva media, debido a que los educadores presentan cierta relación de desempeñar una buena gestión sin embargo algunos de los participantes no tienen la iniciativa de generar una coordinación mutua entre los docentes y directivos del centro educativo. Los resultados tienen similitud con la investigación de Ortega (2019) el cual presentó una correlación media positiva dado que algunos de los participantes tienden a coordinar de mejor manera sus actividades curriculares con la institución educativa. Al respecto de los resultados mostrados anteriormente, Martínez et al. (2018), indican que el equipo de profesionales debe actuar de forma organizada y coordinada bajo la orientación de un líder para realizar el proyecto. Respecto a este punto se debe considerar que, para actuar de forma organizada y coordinada bajo la orientación de un líder, los docentes deben establecer roles claros, comunicarse de manera efectiva, planificar y realizar un seguimiento del proyecto, contar con un liderazgo efectivo y realizar evaluaciones y retroalimentación periódicas. Al trabajar de esta manera, los docentes pueden maximizar su colaboración y lograr resultados exitosos en sus proyectos educativos.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica se propuso que existe relación entre comunicación y gestión pedagógica, se obtuvo una correlación positiva media. Se interpreta lo hallado que, los participantes presentan una comunicación regular ya que algunos hacen el uso correcto de los canales de comunicación lo que implicaría que la información que se obtiene viene siendo clara para la toma de decisiones. Los resultados presentaron similitud con la investigación de Ortega (2019) quien obtuvo una correlación directa positiva entre la comunicación y la gestión pedagógica. Estos hallazgos confirman lo explicado por Torralva (2022) quien explicó que la comunicación es el uso de este elemento es crucial para el funcionamiento de la organización, ya que la comunicación entre todos los miembros debe ser clara y precisa; desarrollar una gran capacidad de escucha ayuda a evitar malentendidos, confusión y un entorno hostil. Es por ello que, los docentes deben estar dispuestos a escuchar atentamente a sus colegas y a los demás miembros del equipo. Esto implica prestar atención a lo que se está diciendo, hacer preguntas para clarificar y evitar hacer suposiciones. La escucha activa ayuda a comprender mejor las necesidades, ideas y preocupaciones de los

demás, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y evitando conflictos innecesarios.

Y, por último, con respecto a la quinta hipótesis específica se propuso que existe relación entre compromiso y gestión pedagógica, se obtuvo una correlación positiva media. Se interpreta lo hallado que algunos de los trabajadores presentan empeño en la realización de actividades lo cual esto conviene de manera positiva a la gestión pedagógica y que la institución presente una alta calidad educativa. Los resultados que se hallaron muestran una importante diferencia con Sucari y Quispe (2019) quienes encontraron una correlación positiva media siendo que el compromiso es un componente importante para la gestión pedagógica. Estos hallazgos confirman lo explicado por, Schnarch (2022) que la persona comprometida es aquella que se involucra en las actividades y objetivos de la organización mejorando el desempeño óptimo de la organización. Respecto a este punto se deduce que, para fomentar el compromiso de los docentes, es necesario establecer metas y objetivos claros, mantener una comunicación efectiva, brindar autonomía y empoderamiento, reconocer y recompensar el esfuerzo, y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Al promover un entorno en el que los docentes se sientan comprometidos y valorados, se mejora el desempeño óptimo de la organización educativa.

De manera conjunta se puede afirmar que, los hallazgos inferenciales presentan resultados que permiten afirmar la relación entre ambas variables de estudio en las instituciones educativas de la provincia de Anta. Ya que las dos variables de estudio son dos elementos claves en el ámbito educativo que se complementan entre sí. El trabajo en equipo puede mejorar la calidad de enseñanza en los docentes, mientras que la gestión pedagógica es fundamental para garantizar que los procesos educativos sean efectivos y eficientes.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos pueden servir en el ámbito educativo local, regional y nacional como una aproximación a la comprensión de la problemática del trabajo en equipo y gestión pedagógica que se presentan en las escuelas. Además, tiene aporte significativo para futuras investigaciones relacionadas con las variables de estudio. Por otro lado, hay mucho por trabajar e implementar en cuanto a las variables de estudio ya que busca

mejorar la calidad educativa esto implicaría analizar los resultados en busca de posibles desafíos o brechas en el trabajo en equipo y gestión pedagógica. Al identificar estas áreas, los docentes pueden establecer metas de mejora y desarrollar estrategias para abordarlas, que deban incluir estrategias concretas, responsabilidades asignadas y seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario.

El reconocimiento de competencias tiene un valor especial en las instituciones y es muy necesario definir herramientas que realmente permitan mostrar la adquisición de una competencia del educador. En este caso, se pretende analizar una el aprendizaje que ayude a los docentes a aplicar metodologías de evaluación de competencias en diferentes contextos, existen pocos estudios empíricos sobre los antecedentes y consecuencias de la cohesión grupal. En respuesta a esta brecha. Esta investigación sugiere que los estudiantes probablemente realizarán un buen trabajo en equipo durante un juego si se configura como una competencia de alto riesgo. Además, un buen trabajo en equipo probablemente dará como resultado un mayor desempeño y satisfacción del equipo. La evidencia debería fomentar una adopción más amplia para enseñar y evaluar el trabajo en equipo.

Además, los profesores necesitan herramientas que les ayuden a facilitar el trabajo en equipo con inclusión de género, y esas herramientas deben abordar las creencias que ya tienen sobre el trabajo en equipo. Los hallazgos plantean preguntas sobre la adopción de prácticas de instrucción basadas en evidencia y sugieren que las prácticas actuales de trabajo en equipo pueden exacerbar las desigualdades de género. Por otro lado, la habilidad de trabajo en equipo significa la capacidad de injertar y colaborar con individuos de numerosas experiencias sociales y culturales para lograr un objetivo colectivo. Sirve de apoyo a los demás y a uno mismo a la hora de aclimatarse a las modificaciones y formar las tareas de los conferenciantes. Para construir una buena relación de trabajo con sus compañeros, es esencial que sean respetuosos con las actitudes, el comportamiento y las creencias de los demás. Asimismo, la capacidad de aprendizaje permanente se refiere a la capacidad de descubrir y conseguir pruebas pertinentes a partir de numerosas causas, obteniendo así impresiones novedosas para lograr un aprendizaje independiente. Aporta la capacidad de desarrollar una

mente inquisitiva que persiga la comprensión. La capacidad de liderazgo se refiere al conocimiento de las teorías básicas del liderazgo para que los profesores sean capaces de dirigir un proyecto a nivel escolar. Además, los profesores son capaces de comprender y turnarse alternativamente como líder y seguidor si poseen esta habilidad. Por último, los profesores también son capaces de supervisar a los miembros de un grupo. El equipo está formado por personas que tienen diferentes conocimientos y están coordinadas para trabajar en estrecha colaboración con el líder, se compone de personas que tienen diferentes habilidades para utilizar sus puntos fuertes en la consecución de los objetivos de la empresa. es un grupo cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un mayor rendimiento que aportaciones por separado. El trabajo en equipo genera sinergias positivas mediante esfuerzos coordinados.

Fue reconfortante considera esta investigación de importancia que ayudará en el ámbito social, jurídica y educativa en todos los aspectos referido al análisis de la pesquisa que podrá justificar de manera dicha investigación para así ayudar a tener una mejora en la calidad educativa y también de los mismo docentes considera de vitalidad un buen manejo de la gestión dentro de las poblaciones de estudio generando así futuras recomendación y conclusiones que ayuden de una u otra manera en establecer diferentes actividades de mejora, teniendo un buen dominio de las estrategias y actividades curriculares y aún más una manera conjunta de operar las decisiones dadas por la entidad, es de suma importancia llevar esta investigación que reflejará los problemas que están existiendo dentro de esta, por ello se llevó a cabo en cuatro instituciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que existe relación entre las dos variables de estudio, siendo una sig. De $0,000 < 0,05$ y grado de R de 0,655 siendo media positiva. También se halló que el 65% de participantes considera en un nivel medio el trabajo en equipo y la gestión pedagógica calificó en un nivel regular (46%).

Segunda: Se estableció que existe relación entre complementariedad y gestión pedagógica con una Sig $0,000 < 0,05$ y R de 0,583. También se halló que este componente según los participantes se encuentra en un nivel medio (57,3%).

Tercera: Se estableció que existe relación entre confianza y gestión pedagógica, con una sig $0,000 < 0,05$ y R de 704 positivo alto. También se halló que este componente según la mayoría se encuentra en el término medio de (52%).

Cuarta: Se estableció que existe relación en coordinación y gestión pedagógica, con una sig $0,000 < 0,05$ y R de .529 medio positivo. También se halló que este componente según la mayoría se encuentra en un nivel medio (77.3%).

Quinta: Se estableció que existe relación en coordinación comunicación y gestión pedagógica, con una sig $0,000 < 0,05$ y R de ,476 medio alto. También se halló que este componente según la mayoría se encuentra en un nivel medio (49.3%).

Sexta: Se estableció que existe relación en coordinación compromiso y gestión pedagógica, con una sig $0,000 < 0,05$ y R de ,549 medio alto. También se halló que este componente según la mayoría se encuentra en un nivel medio (48.3%).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, que incorporen programas de formación en trabajo en equipo para mejorar las habilidades entre profesores, personal administrativo y estudiantes. Además, se enfoquen en desarrollar las habilidades de liderazgo pedagógico de sus directivos, docentes y personal administrativo para mejorar la calidad de la educación.

Segunda: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, fomentar una formación adecuada al profesorado, deben recibir formación sobre los últimos métodos y tecnologías de enseñanza para garantizar que están equipados para impartir una enseñanza de alta calidad. Esta formación debe incluir tanto la gestión pedagógica como las competencias del profesorado.

Tercera: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo a los docentes para aumentar su confianza y mejorar sus capacidades de gestión pedagógica. Esto puede incluir la asistencia a conferencias, la participación en talleres y la tutoría entre iguales.

Cuarta: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, fomentar la colaboración entre profesores y alumnos ayudando a crear un entorno de aprendizaje positivo, creatividad y la innovación. Esta colaboración debe apoyarse en prácticas eficaces de gestión pedagógica.

Quinta: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, establecer canales de comunicación claros entre los profesores y los directivos puede ayudar a garantizar que todos estén en la misma sintonía. Esto puede incluir reuniones periódicas, actualizaciones por correo electrónico y otras formas de comunicación.

Sexta: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Anta, reconocer y recompensar a los docentes que demuestran excelencia en su trabajo puede ayudar a fomentar su compromiso y motivación. Esto puede incluir premios, bonificaciones y otras formas de reconocimiento.

REFERENCIAS

- Adalgisa, D., & Delgado, J. (2021). Estrategias metodológicas una práctica docente para el alcance de la lectoescritura. *Pol. con*, 6(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926908>
- Benoliel, P. (2021). A Team-Based Perspective for School Improvement: The Mediating Role of School Management Teams. *Eric*, 14(2), 442-470. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19345747.2020.1849481>
- Caldas, M., & Hidalgo, M. (2023). *Formación y orientación laboral 360*. Editex. <https://www.google.com.pe/books/edition/>
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Cateriano, A., Cayllahua, J., Canaza, C., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 103-134. <https://revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- catalá, I. (2015). *Teoría de Belbin: roles en los equipos de trabajo*. Universitat politecnica de Valencia. <http://www.belbin.es/acerca-de/roles-de-equipo-belbin>
- Chowdhury, T., & Murzi, H. (2019). Literature Review: Exploring Teamwork in Engineering Education. *Actas de la conferencia: Investigación*, 35(4), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/334681127_Literature_Review_Exploring_Teamwork_in_Engineering_Education
- Cueva, A. (2020). Trabajo colaborativo docente y su impacto en la gestión pedagógica. *Ciencia y Educación*, 1(1), 19-23. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/>

- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial elearning. https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Fernández, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones paraninfo. <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788413665030/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo>
- Flórez, E., Paéz, J., Fernández, C., & Salgado, J. (2019). Reflexiones docentes acerca de las concepciones sobre la evaluación del aprendizaje y su influencia en las prácticas evaluativas. *Revista científica*, 34(1), 63-72. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/revcie/article/view/13553>
- Gudiño, A., Acuña, R., & Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 14(1), 1-21. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400001
- Gudiño, A., Acuña, R., & Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 1-10. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hidalgo, B. (2023). Diversificación curricular de las experiencias de aprendizaje y el desarrollo de competencias. *Identidad*, 9(2). <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1919>
- Huacón, C. (2021). *Gestión pedagógica y su incidencia en el trabajo en equipo de la unidad educativa José Rodríguez Labandera, año 2021*. [Tesis de maestría en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6357>

- Juro , M., Diaz, A., Gambarini, M., & Peralta, C. (2022). Implicancias del trabajo colaborativo en la gestión educativa en Instituciones Educativas de la UGEL - Abancay, 2022. *Revista mutlidisciplinar*, 6(6), 11859-11885. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4233>
- Lantigua, M., & Acevedo, E. (2021). *Trabajo colaborativo en la gestión y su incidencia en los procesos administrativos-pedagógicos en los centros educativos de secundaria de la zona urbana del distrito 06-05 de la vega este. r. d. año escolar 2020-2021*. [Tesis para optar el título de maestría en la Universidad Abierta] <https://rai.uapa.edu.do/bitstream/handle>
- Léon, M., Nieto, M., & Nieto, C. (2023). *El trabajo social en el siglo XXI*. Dykinson. <https://investiga.upo.es/documentos/643ed9375a5b5b7b495cbda8>
- Lewin, L. (2021). Experiencias en la gestión de los equipos docentes para su desarrollo profesional, motivación y liderazgo. *Emerging Trends in Education*, 3(6), 1-4. <https://revistas.ujat.mx/index.php/emerging/article/download/3790/3286/22600>
- LLamocca, M., Torres, A., Gambarini, M., Peralta, C., & Villafuerte, T. (2022). Implicancias del trabajo colaborativo en la gestión educativa en Instituciones Educativas de la UGEL - Abancay, 2022. *Revista multidisciplinar*, 6(6), 11859-11885. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4233
- Magaña, A., Karabiyik, T., Tomás, P., Jaiswal, A., & Perera, V. (2022). Teamwork facilitation and conflict resolution training in a HyFlex course during the COVID-19 pandemic. *Journal of Engineering Education*, 111(2), 446-473. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jee.20450>
- Martinez, J., Exposito, A., Quesada, E., & Lopez, F. (2018). *Administración pública y gestión sanitaria*. Acci ediciones. <https://play.google.com/store/books/details/Administracion>
- Martínez, J., Exposito, A., Quesada, E., & López, F. (2018). *Administración pública y gestión sanitaria*. ACCI, ediciones.

- Mendoza, F., Torres, J., & Mamani, O. (2016). gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12(35), 39-55. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *Lineamientos para la gestión educativa descentralizada*. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4735>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2021). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Minedu. <https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (2023). *La evaluación de los aprendizajes*. Minedu. <https://www.minedu.gob.pe/educacionbasicaespecial/pdf/guia-evaluacion-de-los-aprendizajes.pdf>
- Montaño, A. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ic editorial. <https://books.google.com.pe/books/about/Comunicacion>
- Nancy, W., Parimala, A., & Merli, L. (2020). Advanced Teaching Pedagogy As Innovative Approach In Modern Education System. *Procedia Computer Science*, 382-388. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050920313880>
- Ortega, H. (2019). *Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres Cordero. Los Ríos, 2018*. [Tesis de maestría en la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41424>
- Pintado, L. (2022). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa. *Ciencia Latina revista científica multidisciplinaria*, 6(6), 1-10. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4101/6253>
- Quiñones, E. (2018). *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública santiago león de chongos bajo*. [Tesis de maestría en la Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/dbb44295-ed91-422b-a8ec-373fdba51cb4>

Rydenfalt, C. (2019). ¿A qué se refieren los médicos cuando hablan de trabajo en equipo? Posibles implicaciones para la atención interprofesional. *Revista de atención interprofesional*, 33(6), 1-15. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen>.

Sánchez, F. (2021). *investigación cuantitativa y cualitativa mixta*. Editorial universitaria.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sanyal, S., & Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22. https://www.researchgate.net/publication/325287860_The_Impact_of_Teamwork_on_Work_Performance_of_Employees_A_Study_of_Faculty_Members_in_Dhofar_University

Schnarch, A. (2022). *Emprendimiento exitoso como mejorar su proceso y gestión*. Ecoediciones. <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2015/09/Emprendimiento-exitoso.pdf>

Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Rev.innova educ*, 157-171. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24>

Tanta, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. [Tesis de maestría en la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torralva, T. (2022). *Upgrade cerebral*. El ateneo.
https://books.google.com.pe/books/about/Upgrade_cerebral.html?id=VkuHEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Vargas, G. (2017). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Educación médica continua*, 58(1), 68-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762017000100011
- Vargas, G. (2021). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Cuad-Hosp*, 68(74), 68-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762017000100011
- Vega, L., & Vico, A. (2022). *Investigaciones teoricas y experiencias practicas para la equidad en educación*. Dykinson.
<https://www.dykinson.com/libros/investigaciones-teoricas-y-experiencias-practicas-para-la-equidad-en-educacion/9788413779218/>
- Velasco, E., Bárcenas, J., & Domínguez, J. (2020). *Construccion social de una cultura digital educativa*. Unam.
https://books.google.com/books/about/Construccion_social_de_una_cultura_digi.html?id=7X-IDwAAQBAJ
- Whetten, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). *Trabajo en equipo*. Calameo.
<https://www.calameo.com/books/00528093925753a610fae>
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2018). Longitudinal Effects of Activity-Based Flexible Office Design on Teamwork. *Front. Psychol*, 9(1), 1-20.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2020.1850882>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación problema	Objetivos	Hipótesis	Marco teórico	Variable	Recolección de datos	Análisis de datos	Metodología
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis Alternativa			Técnica		
¿Cuál es la relación que existe entre trabajo en equipo y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco?	Determinar cuál es la relación que existe entre trabajo en equipo y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco	Existe relación directa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco	Fernández (2022), es un grupo capaz de interactuar entre sí, consciente de su propia personalidad y la de los demás, con cualidades positivas y negativas como participantes y miembros de una unidad. Por lo tanto, considera los siguientes criterios: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso.	Trabajo en equipo	Se aplica la encuesta que consta de 40 preguntas, 20 pertenecen a la variable trabajo en equipo y 20 preguntas para la variable gestión pedagógica		Diseño de investigación: no experimental descriptivo Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Instrumento		
¿Cuál es la relación que existe entre complementariedad y la gestión pedagógica en la institución educativa del cusco?	Determinar cuál es la relación entre complementariedad y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.	Existe relación entre la relación entre complementariedad y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.	(Ministerio de Educación , 2016) es la secuencia de acciones propias del ejercicio docente y su práctica pedagógica, que previamente suelen planificarse y organizarse, pero que además se encuentran articuladas entre sí, la misma que es promovida desde el equipo directivo con el propósito y finalidad de garantizar el logro de los aprendizajes, descritas en las dimensiones diversificación curricular, estrategias metodológicas y didácticas, el uso de materiales y recursos didácticos y la evaluación de los aprendizajes.			Después de la recopilar y ordenar la información en unas bases de datos, se realizaría un análisis utilizando el software SPSS	
¿Cuál es la relación que existe entre confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa del cusco?	Determinar cuál es la relación entre confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.	Existe relación entre la confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.		Gestión pedagógica	Se utilizará un cuestionario que consta de preguntas cuidadosamente planificadas que se derivan de las variables		Población y muestra:
¿Cuál es la relación que existe entre coordinación y la gestión pedagógica en la institución educativa del cusco?	Determinar cuál es la relación entre coordinación y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.	Existe relación entre la coordinación y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.					
¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y la gestión pedagógica en la institución educativa del cusco?	Determinar cuál es la relación entre comunicación y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.	Existe relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en la institución educativa de la ciudad del Cusco.					

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Trabajo en equipo	Fernández (2022), es un grupo capaz de interactuar entre sí, consciente de su propia personalidad y la de los demás, con cualidades positivas y negativas como participantes y miembros de una unidad. Por lo tanto, considera los siguientes criterios: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso.	Se determina a través de la teórica de la encuesta y escala de medición de actitudes como instrumento el cuestionario y la escala tipo Likert, además se divide en cinco dimensiones: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso	Complementariedad	Experiencia Trabajo común Dominio Conocimiento	1,2,3,4	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo 20- 46 Medio 47-73 Alto 74-100
			Confianza	Cumplimiento de acuerdo autoconocimiento Empoderamiento	5,6,7,8		
			Coordinación	Libertad de expresión Adaptarse rápidamente Organización de funciones Trabajo armónico	9,10,11,		
			Comunicación	Precisa Clara	12,13,14,15		
			Compromiso	Expresen emociones Proactividad Responsabilidad Cooperación Metas comunes	16,17,18,19		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO DE DOCENTES Instrucciones:

Estimado colega a continuación le presentamos una serie de interrogantes solicitándole que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas e incorrectas, marcando con un aspa (X) en la columna de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPLEMENTARIEDAD					
1.Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la Institución					
2.Considera usted que sus compañeros realizan trabajo en común para completar las tareas a desarrollar de la institución.					
3.Sus compañeros dominan sus tareas y se centran netamente en una actividad en concreto.					
4.Considera usted que en su centro de trabajo sus compañeros tienen el conocimiento necesario para realizar las labores diarias.					
CONFIANZA					
5.Considera usted que sus compañeros de trabajo cumplen los acuerdos labores respecto a las actividades según lo planificado.					
6.Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen el autoconocimiento de actitudes positivas que reconocen sus defectos.					
7.Considera usted que sus compañeros tienen el empoderamiento adecuado para que sus superiores					

confíen a la hora de delegar labores diarias.					
8. Considera usted que su centro de trabajo se tiene libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.					
COORDINACIÓN					
9. Sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.					
10. Considera usted que sus compañeros organizan sus funciones a la hora de trabajar en equipo.					
11. Considera usted que en la institución realizan un trabajo armónico donde designan responsabilidades de manera equitativa.					
COMUNICACIÓN					
12. Considera usted que sus compañeros comunican de manera precisa ante un problema laboral a sus superiores.					
13. Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara útil para realizar sus obligaciones diarias.					
14. Sus compañeros tienen la capacidad de escuchar para evitar malentendidos, confusión de tareas en su entorno laboral.					
15. Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.					
COMPROMISO					
16. Considera usted que sus compañeros de trabajo son proactivos en proponer nuevas alternativas frente a dificultades que se presenta diariamente en la Institución.					
17. Sus compañeros son responsables al rendir cuenta ante sus superiores por fondos y bienes de la Institución.					
18. Considera usted que sus compañeros cooperan en la institución de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.					
19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros.					
20. Considera usted que los reglamentos dados por la institución son compartidos por dos o más compañeros.					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE DOCENTES

Instrucciones:

Estimado colega a continuación le presentamos una serie de interrogantes solicitándole que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas e incorrectas, marcando con un aspa (X) en la columna de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					
1. Prioriza e incorpora un taller de necesidades para la atención a las características, demandas y potencialidades de los estudiantes en la I.E.					
2. Realiza un análisis de la caracterización y diagnóstico que contempla la identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
3. Promueve el interés de la diversidad como una riqueza local, regional y nacional en la institución.					
4. Plantea situaciones desafiantes, retadoras y significativas para los estudiantes.					
5. Usted, propicia la interacción intercultural e inclusivo que fortalece la identidad y el respeto entre los estudiantes.					

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS					
6. Establece estrategias metodológicas acorde a las necesidades de sus estudiantes.					
7. Realiza procedimientos pedagógicos a la hora de seleccionar los contenidos de enseñanza.					
8. La metodología aplicada toma en cuenta el diseño y elaboración de recursos didácticos propios.					
9. Los recursos didácticos empleados en la institución facilitan el aprendizaje en los alumnos.					
10. El conocimiento de los métodos didácticos mejora y adopta nuevas metodologías de enseñanza.					
USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS					
11. Utiliza recursos didácticos en el aula para desempeñar de mejor manera el aprendizaje en los estudiantes.					
12. Los materiales y recursos seleccionados son pertinentes en la institución educativa.					
13. Usa materiales como mapas, planisferios, etc. para un aprendizaje más didáctico.					
14. Utiliza diariamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje.					
15. Utiliza recursos lúdicos (rompecabezas, puzles, etc.) para afianzar su aprendizaje en los estudiantes.					
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES					
16. Monitorea los aprendizajes alcanzados por los estudiantes de manera permanente.					
17. Recopila información de las evaluaciones con el fin de interpretar e identificar lo que han aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado con relación a los propósitos de aprendizaje.					
18. Analiza a detalle las actividades de evaluación propuestas por la institución de manera constante.					

19.Elabora actividades de retroalimentación complementarias para aclarar, ejemplificar y reforzar aprendizajes en los estudiantes, respecto a los exámenes.					
20.Comunica de manera oportuna los logros de aprendizaje de los estudiantes a los padres de familia al finalizar cada periodo de estudios.					

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado formato UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CANA CABALLERO EDWAR identificado con N° de Documento N° 41799846 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa: "Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CANA CABALLERO EDWAR DNI: 41799846 ORCID: 0009-0008-1505-653X	Firmado electrónicamente por: ECANA el 02-01-2024 23:21:46

Código documento Trilce: TRI - 0716502



Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	FREDY QUISPE QUISPE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	FISCALIA DE LA NACION	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Trabajo en equipo
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto al trabajo en equipo, de acuerdo con sus cinco dimensiones, estará conformada por 17 indicadores y 20 ítems. Para la dimensión complementariedad, 4 indicadores: experiencia, trabajo común, dominio y conocimiento. Para la segunda dimensión confianza, 3 indicadores:

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Complementariedad Confianza Coordinación Comunicación Compromiso	<p>-Cada miembro domina una determina parcela del trabajo, sus conocimientos son complementarios y necesarios para sacarlo adelante.</p> <p>-Es fundamental en cada participante, ya que debe confiar en la capacidad de sus compañeros, teniendo en cuenta que son responsables de completar sus tareas en el plazo previsto.</p> <p>-Es esencial para la cooperación porque permite a los individuos adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes, organizar sus funciones y trabajo armónico.</p> <p>-Es aquel medio donde el grupo es capaz de coordinar las actuaciones individuales en compartir sus ideas y expresar emociones con el grupo de trabajo.</p> <p>-Implica que cada miembro del equipo está decidido a ofrecer lo mejor de si mismo, mostrando proactividad, responsabilidad, cooperación en las metas comunes, al tiempo que presta un servicio público eficaz</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo en equipo

- **Primera dimensión:** Complementariedad
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre complementariedad y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia	1.Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la Institución	4	4	4	
Trabajo en común	2.Considera usted que sus compañeros realizan trabajo en común para completar las tareas a desarrollar de la institución.	4	4	4	
Domina	3.Sus compañeros dominan sus tareas y se centran netamente en una actividad en concreto.	4	4	4	
Conocimiento	4.Considera usted que en su centro de trabajo sus compañeros tienen el conocimiento necesario para realizar las labores diarias.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Confianza**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplen los acuerdos	5. Considera usted que sus compañeros de trabajo cumplen los acuerdos laborales respecto a las actividades según lo planificado.	4	4	4	
autoconocimiento	6. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen el autoconocimiento de actitudes positivas que reconocen sus defectos.	4	4	4	
empoderamiento	7. Considera usted que sus compañeros tienen el empoderamiento adecuado para que sus superiores confíen a la hora de delegar labores diarias.	4	4	4	
libertad de expresar	8. Considera usted que su centro de trabajo se tiene libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Coordinación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre coordinación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
adaptan rápidamente	9.Sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	4	4	4	
organizan sus funciones	10.Considera usted que sus compañeros organizan sus funciones a la hora de trabajar en equipo.	4	4	4	
trabajo armónico	11. Considera usted que en la institución realizan un trabajo armónico donde designan responsabilidades de manera equitativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre comunicación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisa	12.Considera usted que sus compañeros comunican de manera precisa ante un problema laboral a sus superiores.	4	4	4	
Clara	13. Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara útil para realizar sus obligaciones diarias.	4	4	4	
capacidad de escuchar	14. Sus compañeros tienen la capacidad de escuchar para	4	4	4	

	evitar malentendidos, confusión de tareas en su entorno laboral.				
expresen emociones	15. Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre compromiso y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivos	16. Considera usted que sus compañeros de trabajo son proactivos en proponer nuevas alternativas frente a dificultades que se presenta diariamente en la Institución.	4	4	4	
Responsables	17. Sus compañeros son responsables al rendir cuenta ante sus superiores por fondos y bienes de la Institución.	4	4	4	
Cooperan	18. Considera usted que sus compañeros cooperan en la institución de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.	4	4	4	
metas son compartidas	19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros.	4	4	4	
	20. Considera usted que los reglamentos dados por la institución son compartidos por dos o más compañeros.	4	4	4	

VALIDEZ DE CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICA

6. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto a la variable gestión pedagógica está conformada por 12 indicadores y 20 ítems. Para la primera dimensión, diversificación curricular 3 indicadores: necesidades, intereses, desafíos, capacidades e interacción intercultural. Para la segunda dimensión, estrategias metodológicas 3 indicadores: didácticas, medios y herramientas. Para la tercera dimensión uso de materiales y recursos didácticos 3 indicadores: recursos didácticos, materiales didácticos y recursos lúdicos. Y como ultima dimensión evaluación de los aprendizajes 3 indicadores: Monitorea, recopila, analiza, retroalimentación y comunicación.

7. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	Diversificación curricular Estrategias metodológicas Uso de materiales y recursos didácticos Evaluación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> -Es un conjunto de métodos que tienen en cuenta las características, necesidades, intereses, desafíos y capacidades de un alumno o grupo de alumnos en un lugar determinado, así como su interacción intercultural sociocultural, lingüística, económica, productiva, medioambiental, geográfica y de desarrollo. -Forman parte de la labor del docente en cuanto configuran en gran medida el aprendizaje a lograr con los estudiantes, y promueve el uso de recursos con la finalidad de promover aprendizajes significativos mediante estrategias, procedimientos, contenidos de enseñanza, recursos didácticos y métodos didácticos. - Son aquellos recursos educativos, materiales didácticos y lúdicos que permiten a los profesores optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de su empleo en el aula. - Es el proceso que utiliza un profesor para monitorear, recopilar y analizar datos con el fin de evaluarlos y emitir retroalimentación de aprendizaje y comunicación sobre ellos.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión pedagógica

- **Primera dimensión:** Diversificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación diversificación curricular y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	1.Prioriza e incorpora un taller de necesidades para la atención a las características, demandas y potencialidades de los estudiantes en la I.E.	4	4	4	
	2.Realiza un análisis de la caracterización y diagnóstico que contempla la identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Interés	3.Promueve el interés de la diversidad como una riqueza local, regional y nacional en la institución.	4	4	4	
Desafiantes,	4.Plantea situaciones desafiantes, retadoras y significativas para los estudiantes.	4	4	4	
Interacción intercultural	5.Usted, propicia la interacción intercultural e inclusivo que fortalece la identidad y el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estrategias metodológicas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación estrategias metodológicas y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias metodológicas	6. Establece estrategias metodológicas acorde a las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
Procedimientos pedagógicos	7. Realiza procedimientos pedagógicos a la hora de seleccionar los contenidos de enseñanza.	4	4	4	
Recursos didácticos	8. La metodología aplicada toma en cuenta el diseño y elaboración de recursos didácticos propios.	4	4	4	
	9. Los recursos didácticos empleados en la institución facilitan el aprendizaje en los alumnos.	4	4	4	
Métodos didácticos	10. El conocimiento de los métodos didácticos mejora y adopta nuevas metodologías de enseñanza.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** uso de materiales y recursos didácticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación uso de materiales y recursos didácticos y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
recursos didácticos	11. Utiliza recursos didácticos en el aula para desempeñar de mejor manera el aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	
Los materiales y recursos	12. Los materiales y recursos seleccionados son pertinentes en la institución educativa.	4	4	4	
Usa materiales	13. Usa materiales como mapas, planisferios, etc. para un aprendizaje más didáctico.	4	4	4	
los materiales didácticos	14. Utiliza diariamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
recursos lúdicos	15. Utiliza recursos lúdicos (rompecabezas, puzles, etc.) para afianzar su aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación evaluación de los aprendizajes y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea	16. Monitorea los aprendizajes alcanzados por los estudiantes de manera permanente.	4	4	4	
Recopila	17. Recopila información de las evaluaciones con el fin de interpretar e identificar lo que han aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado con relación a los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	
Analiza	18. Analiza a detalle las actividades de evaluación propuestas por la institución de manera constante.	4	4	4	
Retroalimentación	19. Elabora actividades de retroalimentación complementarias para aclarar, ejemplificar y reforzar aprendizajes en los estudiantes, respecto a los exámenes.	4	4	4	
Comunica	20. Comunica de manera oportuna los logros de aprendizaje de los estudiantes a los padres de familia al finalizar cada periodo de estudios.	4	4	4	



Fredy Quispe Quispe
DNI 42034441

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	YOLANDA PEREZ ARONE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE NIVEL INICIAL	
Institución donde labora:	DOCENTE NIVEL INICIAL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Trabajo en equipo
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto al trabajo en equipo, de acuerdo con sus cinco dimensiones, estará conformada por 17 indicadores y 20 ítems. Para la dimensión complementariedad, 4 indicadores: experiencia, trabajo común, dominio y conocimiento. Para la segunda dimensión confianza, 3 indicadores:

cumplimiento de acuerdo, autoconocimiento, empoderamiento y libertad de expresión. Para la tercera dimensión coordinación, 3 indicadores: adaptarse rápidamente, organización de funciones y trabajo armónico. Para la cuarta dimensión comunicación, 4 indicadores: precisa, clara y expresen emociones. Y por ultima dimensión compromiso, 4 indicadores: proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Complementariedad Confianza Coordinación Comunicación Compromiso	-Cada miembro domina una determina parcela del trabajo, sus conocimientos son complementarios y necesarios para sacarlo adelante. -Es fundamental en cada participante, ya que debe confiar en la capacidad de sus compañeros, teniendo en cuenta que son responsables de completar sus tareas en el plazo previsto. -Es esencial para la cooperación porque permite a los individuos adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes, organizar sus funciones y trabajo armónico. -Es aquel medio donde el grupo es capaz de coordinar las actuaciones individuales en compartir sus ideas y expresar emociones con el grupo de trabajo. -Implica que cada miembro del equipo está decidido a ofrecer lo mejor de si mismo, mostrando proactividad, responsabilidad, cooperación en las metas comunes, al tiempo que presta un servicio público eficaz

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo en equipo

- **Primera dimensión:** Complementariedad
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre complementariedad y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia	1.Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la Institución	4	4	4	
Trabajo en común	2.Considera usted que sus compañeros realizan trabajo en común para completar las tareas a desarrollar de la institución.	4	4	4	
Domina	3.Sus compañeros dominan sus tareas y se centran netamente en una actividad en concreto.	4	4	4	
Conocimiento	4.Considera usted que en su centro de trabajo sus compañeros tienen el conocimiento necesario para realizar las labores diarias.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Confianza
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplen los acuerdos	5. Considera usted que sus compañeros de trabajo cumplen los acuerdos laborales respecto a las actividades según lo planificado.	4	4	4	
autoconocimiento	6. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen el autoconocimiento de actitudes positivas que reconocen sus defectos.	4	4	4	
empoderamiento	7. Considera usted que sus compañeros tienen el empoderamiento adecuado para que sus superiores confíen a la hora de delegar labores diarias.	4	4	4	
libertad de expresar	8. Considera usted que su centro de trabajo se tiene libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Coordinación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre coordinación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
adaptan rápidamente	9. Sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	4	4	4	
organizan sus funciones	10. Considera usted que sus compañeros organizan sus funciones a la hora de trabajar en equipo.	4	4	4	
trabajo armónico	11. Considera usted que en la institución realizan un trabajo armónico donde designan responsabilidades de manera equitativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre comunicación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisa	12. Considera usted que sus compañeros comunican de manera precisa ante un problema laboral a sus superiores.	4	4	4	
Clara	13. Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara útil para realizar sus obligaciones diarias.	4	4	4	
capacidad de escuchar	14. Sus compañeros tienen la capacidad de escuchar para	4	4	4	

	evitar malentendidos, confusión de tareas en su entorno laboral.				
expresen emociones	15. Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Compromiso**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre compromiso y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivos	16. Considera usted que sus compañeros de trabajo son proactivos en proponer nuevas alternativas frente a dificultades que se presenta diariamente en la Institución.	4	4	4	
Responsables	17. Sus compañeros son responsables al rendir cuenta ante sus superiores por fondos y bienes de la Institución.	4	4	4	
Cooperan	18. Considera usted que sus compañeros cooperan en la institución de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.	4	4	4	
metas son compartidas	19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros.	4	4	4	
	20. Considera usted que los reglamentos dados por la institución son compartidos por dos o más compañeros.	4	4	4	

VALIDEZ DE CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICA

6. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto a la variable gestión pedagógica está conformada por 12 indicadores y 20 ítems. Para la primera dimensión, diversificación curricular 3 indicadores: necesidades, intereses, desafíos, capacidades e interacción intercultural. Para la segunda dimensión, estrategias metodológicas 3 indicadores: didácticas, medios y herramientas. Para la tercera dimensión uso de materiales y recursos didácticos 3 indicadores: recursos didácticos, materiales didácticos y recursos lúdicos. Y como ultima dimensión evaluación de los aprendizajes 3 indicadores: Monitorea, recopila, analiza, retroalimentación y comunicación.

7. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	Diversificación curricular Estrategias metodológicas Uso de materiales y recursos didácticos Evaluación de los aprendizajes	-Es un conjunto de métodos que tienen en cuenta las características, necesidades, intereses, desafíos y capacidades de un alumno o grupo de alumnos en un lugar determinado, así como su interacción intercultural sociocultural, lingüística, económica, productiva, medioambiental, geográfica y de desarrollo. -Forman parte de la labor del docente en cuanto configuran en gran medida el aprendizaje a lograr con los estudiantes, y promueve el uso de recursos con la finalidad de promover aprendizajes significativos mediante estrategias, procedimientos, contenidos de enseñanza, recursos didácticos y métodos didácticos. - Son aquellos recursos educativos, materiales didácticos y lúdicos que permiten a los profesores optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de su empleo en el aula. - Es el proceso que utiliza un profesor para monitorear, recopilar y analizar datos con el fin de evaluarlos y emitir retroalimentación de aprendizaje y comunicación sobre ellos.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión pedagógica

- **Primera dimensión:** Diversificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación diversificación curricular y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	1. Prioriza e incorpora un taller de necesidades para la atención a las características, demandas y potencialidades de los estudiantes en la I.E.	4	4	4	
	2. Realiza un análisis de la caracterización y diagnóstico que contempla la identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Interés	3. Promueve el interés de la diversidad como una riqueza local, regional y nacional en la institución.	4	4	4	
Desafiantes,	4. Plantea situaciones desafiantes, retadoras y significativas para los estudiantes.	4	4	4	
Interacción intercultural	5. Usted, propicia la interacción intercultural e inclusivo que fortalece la identidad y el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estrategias metodológicas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación estrategias metodológicas y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias metodológicas	6. Establece estrategias metodológicas acorde a las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
Procedimientos pedagógicos	7. Realiza procedimientos pedagógicos a la hora de seleccionar los contenidos de enseñanza.	4	4	4	
Recursos didácticos	8. La metodología aplicada toma en cuenta el diseño y elaboración de recursos didácticos propios.	4	4	4	
	9. Los recursos didácticos empleados en la institución facilitan el aprendizaje en los alumnos.	4	4	4	
Métodos didácticos	10. El conocimiento de los métodos didácticos mejora y adopta nuevas metodologías de enseñanza.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** uso de materiales y recursos didácticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación uso de materiales y recursos didácticos y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
recursos didácticos	11.Utiliza recursos didácticos en el aula para desempeñar de mejor manera el aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	
Los materiales y recursos	12.Los materiales y recursos seleccionados son pertinentes en la institución educativa.	4	4	4	
Usa materiales	13.Usa materiales como mapas, planisferios, etc. para un aprendizaje más didáctico.	4	4	4	
los materiales didácticos	14.Utiliza diariamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
recursos lúdicos	15.Utiliza recursos lúdicos (rompecabezas, puzles, etc.) para afianzar su aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación evaluación de los aprendizajes y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea	16. Monitorea los aprendizajes alcanzados por los estudiantes de manera permanente.	4	4	4	
Recopila	17. Recopila información de las evaluaciones con el fin de interpretar e identificar lo que han aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado con relación a los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	
Analiza	18. Analiza a detalle las actividades de evaluación propuestas por la institución de manera constante.	4	4	4	
Retroalimentación	19. Elabora actividades de retroalimentación complementarias para aclarar, ejemplificar y reforzar aprendizajes en los estudiantes, respecto a los exámenes.	4	4	4	
Comunica	20. Comunica de manera oportuna los logros de aprendizaje de los estudiantes a los padres de familia al finalizar cada periodo de estudios.	4	4	4	



Yolanda Perez Arone
DNI 41007998

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	CARLOS VICTOR CANA CABALLERO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE NIVEL SECUNDARIO ESPECIALISTA EDUCACION	
Institución donde labora:	UGEL URUBAMBA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Trabajo en equipo
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto al trabajo en equipo, de acuerdo con sus cinco dimensiones, estará conformada por 17 indicadores y 20 ítems. Para la dimensión complementariedad, 4 indicadores: experiencia, trabajo común, dominio y conocimiento. Para la segunda dimensión confianza, 3 indicadores:

<p>cumplimiento de acuerdo, autoconocimiento, empoderamiento y libertad de expresión. Para la tercera dimensión coordinación, 3 indicadores: adaptarse rápidamente, organización de funciones y trabajo armónico. Para la cuarta dimensión comunicación, 4 indicadores: precisa, clara y expresen emociones. Y por ultima dimensión compromiso, 4 indicadores: proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes.</p>
--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Complementariedad Confianza Coordinación Comunicación Compromiso	<p>-Cada miembro domina una determina parcela del trabajo, sus conocimientos son complementarios y necesarios para sacarlo adelante.</p> <p>-Es fundamental en cada participante, ya que debe confiar en la capacidad de sus compañeros, teniendo en cuenta que son responsables de completar sus tareas en el plazo previsto.</p> <p>-Es esencial para la cooperación porque permite a los individuos adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes, organizar sus funciones y trabajo armónico.</p> <p>-Es aquel medio donde el grupo es capaz de coordinar las actuaciones individuales en compartir sus ideas y expresar emociones con el grupo de trabajo.</p> <p>-Implica que cada miembro del equipo está decidido a ofrecer lo mejor de si mismo, mostrando proactividad, responsabilidad, cooperación en las metas comunes, al tiempo que presta un servicio público eficaz</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Trabajo en equipo

- **Primera dimensión:** Complementariedad
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre complementariedad y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia	1.Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la Institución	4	4	4	
Trabajo en común	2.Considera usted que sus compañeros realizan trabajo en común para completar las tareas a desarrollar de la institución.	4	4	4	
Domina	3.Sus compañeros dominan sus tareas y se centran netamente en una actividad en concreto.	4	4	4	
Conocimiento	4.Considera usted que en su centro de trabajo sus compañeros tienen el conocimiento necesario para realizar las labores diarias.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Confianza
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre confianza y la gestión pedagógica en la institución educativa de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplen los acuerdos	5.Considera usted que sus compañeros de trabajo cumplen los acuerdos laborales respecto a las actividades según lo planificado.	4	4	4	
autoconocimiento	6.Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen es autoconocimiento de actitudes positivas que reconocen sus defectos.	4	4	4	
empoderamiento	7.Considera usted que sus compañeros tienen el empoderamiento adecuado para que sus superiores confíen a la hora de delegar labores diarias.	4	4	4	
libertad de expresar	8.Considera usted que su centro de trabajo se tiene libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Coordinación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre coordinación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
adaptan rápidamente	9.Sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	4	4	4	
organizan sus funciones	10.Considera usted que sus compañeros organizan sus funciones a la hora de trabajar en equipo.	4	4	4	
trabajo armónico	11. Considera usted que en la institución realizan un trabajo armónico donde designan responsabilidades de manera equitativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre comunicación y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisa	12.Considera usted que sus compañeros comunican de manera precisa ante un problema laboral a sus superiores.	4	4	4	
Clara	13. Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara útil para realizar sus obligaciones diarias.	4	4	4	
capacidad de escuchar	14. Sus compañeros tienen la capacidad de escuchar para	4	4	4	

	evitar malentendidos, confusión de tareas en su entorno laboral.				
expresen emociones	15. Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Compromiso
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación entre compromiso y la gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactivos	16. Considera usted que sus compañeros de trabajo son inactivos en proponer nuevas alternativas frente a dificultades que se presenta diariamente en la Institución.	4	4	4	
Responsables	17. Sus compañeros son responsables al rendir cuenta ante sus superiores por fondos y bienes de la Institución.	4	4	4	
Cooperan	18. Considera usted que sus compañeros cooperan en la institución de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.	4	4	4	
metas son compartidas	19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros.	4	4	4	
	20. Considera usted que los reglamentos dados por la institución son compartidos por dos o más compañeros.	4	4	4	

VALIDEZ DE CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICA

6. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autora:	Cana Caballero, Edwar
Procedencia:	Cusco
Administración:	Administración en la Educación
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes en instituciones educativas de la provincia de Anta
Significación:	En cuanto a la variable gestión pedagógica está conformada por 12 indicadores y 20 ítems. Para la primera dimensión, diversificación curricular 3 indicadores: necesidades, intereses, desafíos, capacidades e interacción intercultural. Para la segunda dimensión, estrategias metodológicas 3 indicadores: didácticas, medios y herramientas. Para la tercera dimensión uso de materiales y recursos didácticos 3 indicadores: recursos didácticos, materiales didácticos y recursos lúdicos. Y como ultima dimensión evaluación de los aprendizajes 3 indicadores: Monitorea, recopila, analiza, retroalimentación y comunicación.

7. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pedagógica	Diversificación curricular Estrategias metodológicas Uso de materiales y recursos didácticos Evaluación de los aprendizajes	<p>-Es un conjunto de métodos que tienen en cuenta las características, necesidades, intereses, desafíos y capacidades de un alumno o grupo de alumnos en un lugar determinado, así como su interacción intercultural sociocultural, lingüística, económica, productiva, medioambiental, geográfica y de desarrollo.</p> <p>-Forman parte de la labor del docente en cuanto configuran en gran medida el aprendizaje a lograr con los estudiantes, y promueve el uso de recursos con la finalidad de promover aprendizajes significativos mediante estrategias, procedimientos, contenidos de enseñanza, recursos didácticos y métodos didácticos.</p> <p>- Son aquellos recursos educativos, materiales didácticos y lúdicos que permiten a los profesores optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de su empleo en el aula.</p> <p>- Es el proceso que utiliza un profesor para monitorear, recopilar y analizar datos con el fin de evaluarlos y emitir retroalimentación de aprendizaje y comunicación sobre ellos.</p>

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo en equipo elaborado por Cana Caballero, Edwar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión pedagógica

- **Primera dimensión:** Diversificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación diversificación curricular y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	1. Prioriza e incorpora un taller de necesidades para la atención a las características, demandas y potencialidades de los estudiantes en la I.E.	4	4	4	
	2. Realiza un análisis de la caracterización y diagnóstico que contempla la identificación de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Interés	3. Promueve el interés de la diversidad como una riqueza local, regional y nacional en la institución.	4	4	4	
Desafiantes,	4. Plantea situaciones desafiantes, retadoras y significativas para los estudiantes.	4	4	4	
Interacción intercultural	5. Usted, propicia la interacción intercultural e inclusivo que fortalece la identidad y el respeto entre los estudiantes.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estrategias metodológicas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación estrategias metodológicas y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias metodológicas	6. Establece estrategias metodológicas acorde a las necesidades de sus estudiantes.	4	4	4	
Procedimientos pedagógicos	7. Realiza procedimientos pedagógicos a la hora de seleccionar los contenidos de enseñanza.	4	4	4	
Recursos didácticos	8. La metodología aplicada toma en cuenta el diseño y elaboración de recursos didácticos propios.	4	4	4	
	9. Los recursos didácticos empleados en la institución facilitan el aprendizaje en los alumnos.	4	4	4	
Métodos didácticos	10. El conocimiento de los métodos didácticos mejora y adopta nuevas metodologías de enseñanza.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** uso de materiales y recursos didácticos
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación uso de materiales y recursos didácticos y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
recursos didácticos	11.Utiliza recursos didácticos en el aula para desempeñar de mejor manera el aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	
Los materiales y recursos	12.Los materiales y recursos seleccionados son pertinentes en la institución educativa.	4	4	4	
Usa materiales	13.Usa materiales como mapas, planisferios, etc. para un aprendizaje más didáctico.	4	4	4	
los materiales didácticos	14.Utiliza diariamente los materiales didácticos en las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
recursos lúdicos	15.Utiliza recursos lúdicos (rompecabezas, puzles, etc.) para afianzar su aprendizaje en los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Evaluación de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cuál es la relación evaluación de los aprendizajes y el trabajo en equipo en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea	16. Monitorea los aprendizajes alcanzados por los estudiantes de manera permanente.	4	4	4	
Recopila	17. Recopila información de las evaluaciones con el fin de interpretar e identificar lo que han aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado con relación a los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	
Analiza	18. Analiza a detalle las actividades de evaluación propuestas por la institución de manera constante.	4	4	4	
Retroalimentación	19. Elabora actividades de retroalimentación complementarias para aclarar, ejemplificar y reforzar aprendizajes en los estudiantes, respecto a los exámenes.	4	4	4	
Comunica	20. Comunica de manera oportuna los logros de aprendizaje de los estudiantes a los padres de familia al finalizar cada periodo de estudios.	4	4	4	



Carlos Victor Cana Caballero
DNI 24717358

Anexo 6: Cálculo del tamaño de la muestra

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto

MUESTRA	V1: TRABAJO EN EQUIPO																				
	COMPLEMENTARIEDAD				CONFIANZA				COORDINACIÓN			COMUNICACIÓN				COMPROMISO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
SUJETO 1	2	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	50
SUJETO 2	3	3	3	2	2	5	2	1	1	3	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	42
SUJETO 3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	62
SUJETO 4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87
SUJETO 5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	1	1	4	3	5	3	60
SUJETO 6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
SUJETO 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	73
SUJETO 8	3	3	2	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	71
VARIANZA	0.98	0.73	0.69	0.75	0.73	1.11	0.5	1.75	1.11	0.44	0.73	1.25	0.69	1.19	1.19	0.75	0.75	0.48	1.44	1	

MUESTRA	V2: GESTIÓN PEDAGÓGICA																			
	DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					ESTRATEGIAS METODOLOGICAS					USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDACTICOS					EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
SUJETO 1	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	5
SUJETO 2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3
SUJETO 3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4
SUJETO 4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
SUJETO 5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4
SUJETO 6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3
SUJETO 7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SUJETO 8	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3

SUJETO 52	3	3	4	4	14	4	3	4	3	11	3	4	4	11	4	3	4	4	15	4	4	4	4	20	128	
SUJETO 53	4	3	4	4	15	3	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	3	2	13	4	4	4	4	5	127	
SUJETO 54	3	4	3	5	15	4	5	4	4	17	3	5	4	12	4	2	4	4	14	5	4	4	4	5	138	
SUJETO 55	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	132
SUJETO 56	4	4	5	5	18	4	4	4	4	15	4	5	4	13	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	143
SUJETO 57	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	2	4	3	9	4	2	3	1	10	4	4	3	4	4	19	109
SUJETO 58	4	3	3	4	14	5	3	3	3	14	3	3	4	10	4	2	3	3	12	4	3	3	4	3	17	117
SUJETO 59	5	4	4	3	16	3	2	4	4	13	4	4	3	11	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	127
SUJETO 60	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	3	3	4	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16	118
SUJETO 61	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	12	4	3	5	5	17	2	3	3	3	4	15	133
SUJETO 62	3	4	3	4	14	3	4	4	4	14	4	3	4	11	3	4	4	3	14	3	3	2	3	3	14	120
SUJETO 63	4	4	3	4	15	2	4	4	3	13	4	3	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	16	122
SUJETO 64	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	4	4	4	12	3	4	4	3	14	3	4	5	3	3	18	124
SUJETO 65	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	4	3	3	3	16	122
SUJETO 66	5	3	3	3	14	3	4	4	4	15	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	4	3	18	118
SUJETO 67	2	3	4	3	12	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	19	117
SUJETO 68	3	3	4	5	15	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	133
SUJETO 69	4	3	2	4	13	4	3	3	5	15	4	5	4	13	3	3	4	3	13	5	3	3	3	5	19	127
SUJETO 70	3	3	5	3	14	4	3	4	4	15	5	3	3	11	5	4	3	3	15	3	3	3	3	4	18	126
SUJETO 71	2	5	3	3	13	4	2	4	3	13	4	4	5	13	4	3	3	4	14	4	4	4	4	3	19	125
SUJETO 72	5	3	4	4	16	4	4	3	4	15	3	4	3	10	3	3	4	5	15	3	3	4	3	2	15	127
SUJETO 73	4	3	3	4	14	3	4	4	5	16	3	5	4	12	4	3	5	4	16	4	4	3	1	4	16	132
SUJETO 74	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	4	3	4	11	3	4	3	3	10	3	5	4	2	3	17	121

RESULTADOS TE Y GP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 : Estrategiasmetodol... 25 Visible: 22 de 22 variables

	Trabajoen equipo	Complem entariada d	Confianza	Coordinac ión	Comunica ción	Comprom iso	Gestiónp edagogic a	Diversifica cióncurric ular	Estrategi asmetodo logicas	Usodemat rialesyrecu sosdidactic	Evaluació ndeapred nizajes	Trabajoen equipo1	Complem entariada d1	confianza 1	Coordinac ion1	Comunic ación1
1	88	11	11	7	9	12	111	16	18	12	19	1	2	2	2	
2	75	11	10	5	7	9	89	14	17	5	17	2	2	2	1	
3	108	12	11	10	13	16	144	21	20	20	22	1	2	2	2	
4	154	19	18	13	17	20	165	22	25	23	25	2	2	3	3	
5	104	16	11	9	8	16	152	23	22	20	22	2	2	2	2	
6	133	16	15	10	16	19	151	21	22	23	19	2	2	3	2	
7	127	16	15	11	12	19	171	23	25	25	25	2	2	3	2	
8	124	11	15	11	16	18	140	19	22	20	18	2	2	3	2	
9	118	14	13	13	9	20	110	16	17	14	16	1	2	2	2	
10	123	13	13	12	14	19	124	17	18	18	18	1	2	2	2	
11	133	14	15	12	14	23	142	18	22	21	20	2	2	3	2	
12	132	16	14	12	15	18	136	19	20	19	20	2	3	2	2	
13	134	16	16	12	14	18	130	17	19	20	18	1	3	3	2	
14	120	14	12	11	13	20	125	20	18	17	15	3	2	2	2	
15	136	16	16	12	13	22	146	22	21	20	20	3	3	3	2	
16	145	14	14	15	18	23	126	18	19	18	16	2	2	2	2	
17	145	15	16	12	18	23	158	22	23	23	22	3	3	3	2	
18	139	17	13	12	15	25	131	20	20	16	19	1	3	2	2	
19	106	9	11	10	13	20	92	20	14	7	10	2	1	2	2	
20	155	16	16	15	19	23	145	23	23	18	17	2	3	1	2	
21	148	17	16	13	16	24	161	23	24	22	23	2	3	1	2	
22	165	19	19	14	18	25	173	25	24	25	25	2	3	1	2	
23	127	15	12	14	13	19	122	13	20	19	18	2	3	2	3	
24	151	18	14	12	20	23	132	20	19	17	20	3	3	2	2	
25	165	20	17	15	18	25	168	25	23	24	24	1	3	3	2	
26	163	16	18	15	20	25	165	25	25	24	17	1	3	1	2	
27	186	41	12	12	17	22	119	20	18	14	15	2	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

MUESTRA	V2: GESTIÓN PEDAGÓGICA																				SUMA TOTAL				
	DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS					USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS					EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
SUJETO 1	3	2	4	4	3	16	4	4	3	3	4	18	3	2	2	3	2	12	4	3	3	4	5	19	111
SUJETO 2	2	2	3	4	3	14	4	3	3	3	4	17	1	1	1	1	1	5	3	4	3	4	3	17	89
SUJETO 3	4	5	4	4	4	21	5	4	4	3	4	20	4	5	4	4	3	20	5	4	4	5	4	22	144
SUJETO 4	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	165
SUJETO 5	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	4	22	152
SUJETO 6	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	3	19	161
SUJETO 7	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	171
SUJETO 8	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	3	18	140
SUJETO 9	2	3	3	4	4	16	4	4	4	2	3	17	2	3	4	2	3	14	3	3	4	4	2	16	110
SUJETO 10	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	124
SUJETO 11	3	4	3	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	142
SUJETO 12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	136
SUJETO 13	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	130
SUJETO 14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	125
SUJETO 15	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	146
SUJETO 16	3	3	3	4	5	18	5	5	3	3	3	19	4	3	4	4	3	18	3	4	3	3	3	16	126
SUJETO 17	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	158
SUJETO 18	3	4	4	5	4	20	4	5	4	3	4	20	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	131
SUJETO 19	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	2	14	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	52
SUJETO 20	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	3	17	145
SUJETO 21	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23	161
SUJETO 22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	173
SUJETO 23	3	4	1	4	1	17	4	4	5	4	3	20	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	5	18	122
SUJETO 24	4	4	4	4	4	20	5	5	2	2	5	18	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	132
SUJETO 25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	168
SUJETO 26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	24	5	2	3	3	4	17	165
SUJETO 27	3	4	4	4	5	20	5	4	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	119
SUJETO 28	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	166
SUJETO 29	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24	162
SUJETO 30	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	165
SUJETO 31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	171
SUJETO 32	4	5	4	4	5	22	3	4	4	3	4	18	1	3	5	2	3	14	1	2	2	3	4	12	120
SUJETO 33	2	2	4	3	5	16	4	5	4	3	3	16	2	4	2	4	2	14	3	3	3	3	2	14	112
SUJETO 34	3	4	5	5	5	22	4	5	2	3	2	16	2	2	1	3	3	11	3	2	3	3	3	14	112
SUJETO 35	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	134
SUJETO 36	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	134
SUJETO 37	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	3	19	147
SUJETO 38	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22	3	5	4	5	4	21	151
SUJETO 39	3	4	4	5	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	3	4	4	3	3	17	143
SUJETO 40	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	143
SUJETO 41	2	4	3	5	4	18	5	5	5	4	4	23	3	2	4	4	3	16	3	3	3	4	4	17	131
SUJETO 42	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	5	23	161
SUJETO 43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	121
SUJETO 44	2	1	3	2	1	9	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	60
SUJETO 45	5	5	5	5	5	25	5	5	1	3	3	17	3	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	19	140
SUJETO 46	4	5	5	5	5	24	5	5	1	3	3	17	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	15	123
SUJETO 47	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	5	23	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	145
SUJETO 48	3	2	4	4	4	17	4	4	3	3	2	16	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	3	15	105
SUJETO 49	5	4	4	4	2	19	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	143
SUJETO 50	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	17	133
SUJETO 51	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	3	4	17	125
SUJETO 52	2	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	113

SUJETO 52	2	3	3	3	4	15	3	3	4	4	4	15	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	113
SUJETO 53	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	3	21	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	18	143
SUJETO 54	3	4	5	5	5	22	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	158
SUJETO 55	2	4	4	4	5	19	4	5	4	4	3	20	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	129
SUJETO 56	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	21	5	4	5	4	5	23	155
SUJETO 57	3	3	4	4	4	19	4	4	2	3	3	16	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	13	105
SUJETO 58	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	4	16	3	2	3	3	4	15	119
SUJETO 59	3	3	3	3	4	16	4	4	5	3	3	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	5	4	20	126
SUJETO 60	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	121
SUJETO 61	3	2	3	4	4	18	3	3	3	3	4	16	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	123
SUJETO 62	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	19	4	4	3	3	4	18	5	3	4	3	4	18	121
SUJETO 63	3	3	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	2	5	3	16	116
SUJETO 64	3	4	4	3	3	17	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	5	4	3	3	2	17	129
SUJETO 65	4	2	3	4	3	16	3	5	5	3	3	19	3	3	2	4	4	16	4	5	3	3	4	19	121
SUJETO 66	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	5	5	4	3	2	19	137
SUJETO 67	3	3	4	3	4	17	2	3	3	4	4	16	4	5	5	2	3	15	4	5	3	4	3	18	123
SUJETO 68	5	4	3	3	3	18	5	2	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	5	19	129
SUJETO 69	2	3	2	3	5	15	4	3	4	3	2	16	3	2	3	4	4	16	5	4	3	3	4	18	113
SUJETO 70	4	4	3	4	2	17	3	4	5	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	5	4	4	3	20	122
SUJETO 71	5	5	4	3	5	22	2	5	4	5	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	3	17	137
SUJETO 72	3	3	5	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	4	18	3	4	2	3	4	16	122
SUJETO 73	4	4	3	3	4	19	3	4	4	3	4	18	4	5	3	3	4	18	4	4	5	3	3	19	129
SUJETO 74	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	16	5	4	3	3	3	18	122

RESULTADOS TE Y GP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Trabajoeneq...	Numérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Complemen...	Numérico	8	0	complementari...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Confianza	Numérico	8	0	Confianza	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Coordinación	Numérico	8	0	Coordinación	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Comunicación	Numérico	8	0	Comunicación	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Compromiso	Numérico	8	0	Compromiso	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Gestiónped...	Numérico	8	0	Gestión pedagó...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Diversificaci...	Numérico	8	0	Diversificación ...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Estrategias...	Numérico	8	0	Estrategias me...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Usodemater...	Numérico	8	0	Uso de material...	{1, Baja}...	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
11	Evaluaciónd...	Numérico	8	0	Evaluación de a...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	Trabajoeneq...	Numérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Complemen...	Numérico	8	0	complementari...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	confianza1	Numérico	8	0	Confianza	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Coordinacion1	Numérico	8	0	Coordinación	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Comunicaci...	Numérico	8	0	Comunicación	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Compromiso1	Numérico	8	0	Compromiso	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Gestiónped...	Numérico	8	0	Gestión pedagó...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Diversificaci...	Numérico	8	0	Diversificación ...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Estrategias...	Numérico	8	0	Estrategias me...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Usodemater...	Numérico	8	0	Uso de material...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Evaluaciónd...	Numérico	8	0	Evaluación de a...	{1, Baja}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 10 Ficha técnica

Denominación:	CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO
Autor:	Cana Caballero, Edwar
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel del trabajo en equipo en niveles específicos: Bajo, medio y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Complementariedad (1 al 6), confianza (7 al 12), coordinación (13 al 16), comunicación y compromiso (17 al 20). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las instituciones educativas de la provincia de Anta
Aspectos Normativos:	Muestra: 74 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Anta.
Monitoreo	Validez por juicio de expertos
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del trabajo en equipo, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Bajo, medio y alto

Denominación:	CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Autor:	Cana Caballero, Edwar
Año:	2023
Propósito:	Medir el nivel de la gestión pedagógica en niveles específicos: Deficiente, regular y eficiente.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Diversificación curricular (1 al 6), Estrategias metodológicas (7 al 12), uso de materiales y recursos didácticos (13 al 16), evaluación de los aprendizajes (17 al 20). Cada ítem fue calificado en una escala que va desde el 1 al 5, es decir se considera 1 si la respuesta es casi nunca, 2 si fue nunca, 3, si la respuesta fue a veces, 4 si la respuesta fue casi siempre y 5 si respondió siempre.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las instituciones educativas de la provincia de Anta
Aspectos Normativos:	Muestra: 74 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Anta.
Monitoreo	Validez por juicio de expertos
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del trabajo en equipo, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: Deficiente, regular y eficiente.

Anexo 11 Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultados
01	Doctor	Quispe Quispe Fredy	Aplicable
02	Maestra	Perez Arone Yolanda	Aplicable
03	Maestro	Cana Caballero Carlos Victor	Aplicable

Anexo 12 carta de permisos



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 20 de diciembre de 2023
Carta P. 1158-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr.
Juan De Dios Salfo Tito
DIRECTOR
I.E. Emblemática Agustín Gamarra Anta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Cana Caballero, Edwar; identificado con DNI N° 41799846 y con código de matrícula N° 7000509880; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco
2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Cana Caballero, Edwar asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Helga R. Majo Marrufo

Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 13 carta de permisos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 20 de diciembre de 2023
Carta P. 1157-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sra.
Margarita Cáceres Quispe.
Directora
I.E. N° 50100 La Naval Anta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Cana Caballero, Edwar; identificado con DNI N° 41799846 y con código de matrícula N° 7000509880; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Cana Caballero, Edwar asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.in@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrúfo

Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 14: carta de permisos



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Anta, 06 de noviembre del 2023.

AUTORIZACION

SEÑOR : Edwar Cana Caballero.
ASUNTO : Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación.
REFERENCIA : Solicitud de fecha 6/11/2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle y a su vez comunicarle lo siguiente:

Que de acuerdo a lo solicitado sobre la aplicación de los instrumentos de investigación titulado **"Trabajo en Equipo y Gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco - 2023"** autorizo a usted el recojo de dicha información de todo el personal docente de la Institución Educativa Integrada Agustín Gamarra Anta - Cusco.

Sin otro particular expreso muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"AGUSTÍN GAMARRA"
DIRECCIÓN
ANTA
Mgtr. Justo M. Deiv Sotelo Torres
DIRECTOR

*¡En el estudio, trabajo y deporte...
"Agustín Gamarra"!*

 Agustín Gamarra
www.ieagustingamara.edu.pe
Sector Chimpahuaylla S/N – Urbanización Nueva Anta

Anexo 15: carta de permisos



Institución Educativa N° 50100
Código de Nivel: 150512
Código Nivelar Primaria: 3405027
Código Modular Secundaria: 1321322

Av. Los Andes N° 400 Tacachaca - Anta
Fono: 434608 Email: lanaval@fornal.com



AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Anta, 06 de noviembre del 2023

AUTORIZACION



SEÑOR : Edwar Cana Caballero
ASUNTO : Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación
REFERENCIA : Solicitud de fecha 6/11/2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle y a su vez comunicarle lo siguiente.

Que de acuerdo a lo solicitado sobre la aplicación de los instrumentos de investigación titulado "**Trabajo en equipo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la provincia de Anta, Cusco - 2023**" autorizo a usted el recojo de dicha información de todo el personal docente de la Institución Educativa Integrada N° 50100 La Naval Anta - Cusco.

Sin otro particular expreso muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente.