



Universidad César Vallejo

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

**Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en
una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Velasquez Escribano, Irma Elizabeth (orcid.org/0009-0009-5124-0534)

ASESORES:

Dr. López Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024", cuyo autor es VELASQUEZ ESCRIBANO IRMA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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 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.

CHICLAYO, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADOO el 07- 08-2024 19:53:51

Código documento Trilce: TRI - 0840340



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ ESCRIBANO IRMA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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
IRMA ELIZABETH VELASQUEZ ESCRIBANO DNI: 44509707 ORCID: 0009-0009-5124-0534	Firmado electrónicamente por: IVELASQUEZ62 el 31- 07-2024 21:00:45

Código documento Trilce: TRI - 0840338

Dedicatoria

A Jesús Nazareno Cautivo de Monsefú; a la Santísima Cruz de Motupe; y a la Virgen de Fátima, por iluminar mi camino con su fuerza y sabiduría divinas, permitiéndome alcanzar este objetivo.

A mis padres y a mi hermano Carlos Elmer, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi trayecto académico y personal.

Irma Elizabeth

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la invaluable oportunidad de realizar estudios de postgrado y expandir mis horizontes académicos.

A mis distinguidos asesores, doctores en educación Oscar López Regalado y Juan Pablo Moreno Muro, por su guía experta y constante apoyo durante todo el proceso de investigación.

Al Dr. Luis Manuel Suclupe Quevedo, así como a los maestros Doris Chambergo Chaname, Oscar Bernilla Carlos, Juan Cajo Roque y Arturo Ramos Mena, quienes generosamente me brindaron su orientación, fundamental para la culminación de este trabajo académico.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Validación del instrumento trabajo en equipo.....	14
Tabla 2	Validación del instrumento desempeño profesional	15
Tabla 3	Fiabilidad de las variables de estudio	16
Tabla 4	Baremación de las variables y sus dimensiones	16
Tabla 5	Nivel de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones	17
Tabla 6	Nivele de la variable desempeño profesional y sus dimensiones.....	17
Tabla 7	Categorización de las variables	17
Tabla 8	Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk	18
Tabla 9	Correlación entre las variables.....	19
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones y variable	20

Índice de figuras

Figura 1	Esquema teórico conceptual.....	10
-----------------	---------------------------------	----

Resumen

Este estudio contribuye al cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 4), enfocado en fortalecer la formación y el desarrollo profesional docente, fundamentales para garantizar una educación de calidad y equitativa. El objetivo fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal correlacional simple. La población estudiada consistió en 40 docentes de nivel secundaria. Se emplearon dos cuestionarios validados, cuyos coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald fueron 0.940 y 0.942 para la variable trabajo en equipo, y 0.925 y 0.929 para desempeño profesional. El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software libre Jamovi v. 2.3.28. Los resultados revelaron niveles excelentes en trabajo en equipo (93%) y desempeño profesional (90%). Se concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.792 y una significancia estadística de $p = 0.01$ ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Esto indica que, a medida que aumenta el nivel de trabajo en equipo, también mejora el desempeño profesional.

Palabras clave: Competencia, trabajo en equipo, profesión docente.

Abstract

This study contributes to the fourth Sustainable Development Goal (SDG 4), focused on strengthening teacher training and professional development, fundamental to ensure quality and equitable education. The objective was to determine the relationship between teamwork and the professional performance of teachers in a public secondary school in Ferreñafe, 2024. The research was basic, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, simple correlational design. The study population consisted of 40 secondary school teachers. Two validated questionnaires were used, whose Cronbach's Alpha and McDonald's Omega coefficients were 0.940 and 0.942 for the teamwork variable, and 0.925 and 0.929 for professional performance. Data analysis was carried out using the free software Jamovi v. 2.3.28. The results revealed excellent levels in teamwork (93%) and professional performance (90%). It is concluded that there is a high positive correlation between the variables, obtaining a Spearman's Rho coefficient of 0.792 and a statistical significance of $p = 0.01$ ($p < 0.05$), which allowed the null hypothesis to be rejected. This indicates that, as the level of teamwork increases, professional performance also improves.

Keywords: Competition, teamwork, teaching profession.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo entre docentes dentro del ámbito escolar ha demostrado ser crucial no solo para la eficacia pedagógica, sino también para el desempeño profesional y personal de los educadores. La colaboración entre pares docentes ha contribuido significativamente a mejorar la calidad educativa, creando un entorno que beneficia tanto a los estudiantes como al cuerpo docente en su conjunto.

En un entorno educativo en constante cambio, donde la coordinación y el trabajo colaborativo son esenciales para el éxito académico, es imperativo comprender elementos que impulsan o entorpecen el trabajo en equipo entre los profesionales de la educación (Martínez-Pérez & Lezcano-Barbero, 2020).

Diversos estudios internacionales revelaron deficiencias entre docentes que trabajaban en equipo, impidiendo alcanzar acuerdos comunes y reflejando una ética profesional inadecuada (González, 2021). En Polonia, la falta de estrategias efectivas para fomentar el trabajo en equipo causó discrepancias en los enfoques pedagógicos (Szostek, 2019). De manera similar, en Chile, la carencia de cooperación entre colegas dificultó el logro de las metas pedagógicas y el desarrollo profesional (Aparicio & Sepúlveda, 2019). Costa Rica también enfrentó el reto de fortalecer el trabajo cooperativo para abordar los desafíos educativos actuales y futuros (Cerdas-Montano et al., 2020). En Durango, México, la falta de colaboración entre maestros afectó todo el entorno académico (Bonilla et al., 2019).

Investigaciones en América Latina, realizadas entre 2018 y 2020, sobre la evaluación del desempeño profesional en docentes de educación básica, generaron resistencia entre los maestros y no contribuyeron al perfeccionamiento de su labor pedagógica (Barrientos et al., 2021). Un estudio comparativo en Colombia, Brasil, Ecuador, Chile y Perú reveló que la escasa capacitación docente, las precarias condiciones de trabajo, el limitado acceso a recursos educativos y el reducido apoyo institucional incidieron negativamente en el desempeño profesional, especialmente en áreas rurales y comunidades desfavorecidas (Elacqua et al., 2020; Tello & Pinto, 2014). En Brasil, la deficiente integración tecnológica de los profesores destacó la necesidad de formación continua y apoyo adecuado (Cruz et al., 2021). De igual manera, en Chihuahua, México, la falta de alineación del sistema educativo impidió

evaluar correctamente el desempeño docente, dificultando la toma de decisiones efectivas para mejorar la calidad educativa (Martínez et al., 2020).

En el contexto educativo peruano, la limitada cooperación entre docentes obstaculizó el proceso educativo, subrayando la urgencia de mejorar el trabajo en equipo (Ube-Ronquillo, 2024). En Cusco, la reducida intervención en proyectos de trabajo compartido restringió el crecimiento profesional debido a la falta de diálogo y la resistencia al cambio (Acuña et al., 2023). En Abancay, la escasa coordinación entre docentes y la gestión pedagógica y administrativa fomentó un enfoque individualista, afectando la calidad de la enseñanza y el alcance de los objetivos institucionales (Juro et al., 2022). En San Juan de Lurigancho, la falta de colaboración entre docentes y la institución, combinada con la ineficacia en los mecanismos de reconocimiento, dificultó el logro de metas educativas (Rodríguez et al., 2023).

En algunas escuelas peruanas, las condiciones laborales adversas perjudicaron el desempeño profesional de los educadores, afectando los logros académicos y el éxito institucional (Rugel-Sono et al., 2023). Además, la percepción de algunos docentes de no necesitar capacitación continua debido a la edad o desmotivación influyó negativamente en su desempeño profesional (Rosales et al., 2022). En las escuelas públicas de Lima Metropolitana, el desarrollo profesional docente se vio desvalorado debido a la falta de espacios para la reflexión pedagógica, la escasa promoción de la innovación y las buenas prácticas (Saldarriaga & Ledesma, 2023). En Puno, los docentes enfrentaron dificultades que afectaron su desempeño profesional en un contexto complejo con múltiples responsabilidades y exigencias, lo que impactó su motivación y capacidad para impartir una enseñanza de calidad (Mamani-Benito et al., 2021).

Según el PEI (2023-2025) de una institución educativa en Ferreñafe, reveló que los docentes enfrentaban problemas en la planificación y ejecución de proyectos educativos debido a la sobrecarga administrativa y la falta de formación continua. Esto resultó en un trabajo individualizado, limitando la colaboración entre docentes y afectando su desempeño profesional, aspectos cruciales para el éxito institucional.

Este estudio ha contribuido al cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 4), centrado en asegurar una educación de calidad equitativa y estimular la expansión de habilidades para todos. Mejorar la colaboración entre docentes fortalece la calidad

educativa y facilita el intercambio de conocimientos y experiencias, beneficiando el desarrollo académico al promover un ambiente escolar integrador y estimulante (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2017).

En relación a lo expuesto, surgía el problema: ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional en los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024?

La investigación se justifica por la importancia del trabajo en equipo para mejorar las fortalezas y debilidades en las instituciones educativas. Basada en la teoría de la equidad laboral de Adams, ofreció un marco valioso para futuros estudios al mostrar cómo la alineación entre el desempeño individual y grupal de los docentes, junto con la motivación, contribuyó al logro de las metas establecidas (Adams, 1965).

La justificación metodológica se basó en la elaboración de instrumentos precisos para evaluar el trabajo en equipo como el desempeño profesional del personal docente; al utilizar encuestas cuantitativas validadas y confiables, se asegura la rigurosidad científica del estudio, ofreciendo una base para futuras investigaciones y facilitando la replicabilidad y formulación de tácticas para mejorar la práctica docente y la administración educativa (Mbuagbaw et al., 2020).

La justificación práctica se centró en entender cómo el trabajo en equipo modula en el desempeño profesional de los educadores en mejoras de la calidad formativa. Este entendimiento permitió fomentar el compromiso de todo el personal académico, promover una colaboración más efectiva y optimizar la experiencia educativa, además de apoyar decisiones institucionales y la formación continua de los docentes (Paz et al., 2022).

Se ha plantado el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024. Los objetivos específicos: a) Describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos del trabajo en equipo y del desempeño profesional docente, b) Diagnosticar el nivel del trabajo en equipo y el desempeño profesional docente, c) Evaluar el nivel de relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional docente.

Dentro del ámbito educativo internacional, el trabajo en equipo ha sido tema de numerosas investigaciones que han arrojado resultados favorables. En China, se demostró que una comunicación efectiva entre los docentes fortalece el compromiso laboral al trabajar en equipo (Ding et al., 2022). En Australia, se concluyó que el trabajo en equipo docente era vital para reconocer y abordar las influencias del entorno escolar en el que se desarrollaban (Lipscombe et al., 2020). En Irán, la promoción de la colaboración y la comprensión mutua entre el equipo docente permitió intercambiar ideas y aumentar la efectividad en el trabajo (Hazrati et al., 2021). En España, la optimización de los modelos de formación del profesorado fomentó el trabajo en equipo en entornos educativos (Aparicio-Herguedas et al., 2021).

En Perú, diversos estudios regionales enfatizaron la importancia de la cooperación entre docentes. En Lima, se fomentó la integración del trabajo en equipo, permitiendo una evaluación continua del plan estratégico para alcanzar objetivos (Vargas et al., 2021). En Pasco, se comprobó que el trabajo en equipo mejoraba el pensamiento crítico aunque con dificultades en la formación docente (Carhuaricra, 2019). En Cañete, se demostró que la implementación de talleres para desarrollar habilidades colaborativas beneficiaba el ambiente educativo y contribuía al logro de los objetivos institucionales (Nanez-Silva et al., 2023).

A continuación, se exponen las teorías que respaldaron la variable trabajo en equipo:

La Teoría Sociocultural propuesta por Lev Vygotsky proporcionó una base sólida para comprender la relevancia del trabajo en equipo y la dinámica de relaciones, destacando la importancia de la interacción y la colaboración en el ámbito social para el aprendizaje. Según la percepción de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), se enfatizó que los docentes podían desarrollar habilidades mediante la cooperación y el intercambio de ideas, resaltando la importancia del trabajo conjunto (Gheorghe et al., 2023; Vygotsky & Cole, 1978)

La Teoría de la Interdependencia Positiva, propuesta por los hermanos Johnson, sostiene que los individuos alcanzan sus objetivos personales cuando los demás miembros del equipo también lo hacen, promoviendo así un entorno de colaboración y apoyo mutuo. Esta cooperación entre docentes condujo al éxito

colectivo, mejoró el rendimiento educativo, impulsó el desarrollo profesional, estimuló la motivación, fomentó la innovación pedagógica y facilitó el logro de metas comunes (Adl-Amini et al., 2023; Johnson et al., 1994).

La Teoría de la Equidad Laboral propuesta por John Adams ha resaltado la importancia de tratar a los empleados de manera justa y equitativa, lo que aumentó la motivación en un entorno colaborativo. Los docentes experimentaron un incremento en su motivación al sentirse valorados y tratados justamente al comparar sus esfuerzos y recompensas con los de sus colegas (García et al., 2022; J. Adams, 1963).

La variable trabajo en equipo se ha caracterizado como la colaboración activa y coordinada de individuos con objetivos comunes, promoviendo un entorno de confianza, comunicación abierta y respeto mutuo (Lysberg & Rusk, 2022).

El trabajo en equipo docente ha requerido una cooperación coordinada y comunicativa, basada en la confianza recíproca y el respeto mutuo. Esta cooperación aprovechó las fortalezas individuales y resolvió problemas conjuntamente para lograr resultados efectivos (León et al., 2023; Senses & Demirkasimoglu, 2022).

Dentro del contexto educativo, las habilidades individuales de los docentes se han potenciado mediante la evaluación y los comentarios constructivos, impulsando el crecimiento profesional y la alineación de objetivos para una cooperación efectiva (Bonavia & Julian, 2022).

La interacción dinámica y colaborativa entre los miembros del equipo fomentó el intercambio de ideas, la distribución equitativa de responsabilidades y la eficaz coordinación de tareas. Esto resultó en el logro de objetivos exitosos y fortaleció el sentido de pertenencia dentro del equipo (Karunaratne et al., 2024; Pintado, 2022)

(Vaillant & Manso, 2019) definieron las dimensiones para la variable trabajo en equipo, de la siguiente manera:

La dimensión comunicación implica un intercambio de saberes valorando la contribución individual y el aprendizaje colectivo. En lo laboral, se establecen relaciones sólidas basadas en el apoyo mutuo y la confianza. Esto crea un espacio para la asertividad, donde cada voz se escucha con respeto y se valoran las opiniones y análisis. La retroalimentación constructiva alimenta el crecimiento individual y

colectivo. En este contexto, la colaboración inspira la cooperación hacia objetivos comunes, nutriéndose de la creatividad e innovación que impactan el desempeño laboral (Garcia-Martinez et al., 2021; Hartner-Tiefenthaler et al., 2022).

La dimensión responsabilidad implica un compromiso activo con el trabajo, fundamental para el desarrollo del profesionalismo, asumiendo las consecuencias de las acciones y contribuyendo al éxito del equipo. La responsabilidad en el trabajo no se limita a la ejecución, sino que también implica una participación activa y disposición para enfrentar obstáculos en conjunto. La enseñanza, más que transmitir conocimientos, subraya la importancia de ponerlos en práctica en situaciones profesionales (Fernandez & Obispo, 2023; Izarra-Vielma, 2019).

La dimensión cooperación abarca la colaboración en equipo y el respaldo mutuo en la búsqueda de conocimientos, compartiendo recursos y metas. El éxito individual y grupal están interrelacionados. Proyectos colaborativos dinamizan el trabajo conjunto y fortalecen actividades compartidas. Un ambiente laboral armonioso impulsa la productividad y el entusiasmo. Los aportes en equipo y la socialización son esenciales para el éxito individual y grupal, generando un impacto positivo en el ambiente educativo (Jortveit, 2023; Krichesky & Murillo, 2018).

La dimensión autoevaluación implica que tanto individuos como grupos examinen su desempeño, identificando logros y áreas de mejora para rectificarlas. Esto es fundamental para alcanzar objetivos institucionales y tomar decisiones apropiadas. La valoración del desempeño y el establecimiento de metas proporcionan una guía para el crecimiento individual y colectivo, fortaleciendo la confianza dentro de la comunidad educativa (Hollweg & Barbosa, 2023; Max et al., 2022).

La dimensión gestión en equipo implica definir metas y realizar evaluaciones constantes para adaptar estrategias y alcanzar los objetivos. El equipo docente de distintas áreas proporciona respaldo a la comunidad educativa, colaborando para obtener resultados exitosos. Esta colaboración requiere aptitudes de organización, liderazgo y habilidades para resolver conflictos, lo cual es esencial para el funcionamiento eficiente del equipo y el logro de los objetivos establecidos (Lopez-Lopez et al., 2024; Morgan & Stewart, 2019)

En cuanto al desempeño profesional, las investigaciones internacionales revelaron una consistencia notable dependiendo del contexto geográfico. En América

Latina, se comprobó que la retroalimentación constante a los profesores de educación básica, a través de evaluaciones formativas, mejoró significativamente su desarrollo profesional (Chanta & Clavo, 2023). En países como Chile y México, la adopción de enfoques flexibles y personalizados logró fomentar la confianza, la cooperación y la creatividad entre los profesores, potenciando así su desempeño (Galaz et al., 2019). En Colombia, los docentes destacaron en su desempeño al desarrollar proyectos educativos innovadores adaptados a la realidad local (Guarnizo et al., 2019). Además, en naciones pertenecientes a la OCDE (Estados Unidos, México, Chile, Finlandia, Alemania y Noruega), se afirmó que la implementación de programas para comprender el trabajo y las necesidades de los educadores mejoró su desempeño profesional (Le & Alefaio, 2019).

A nivel nacional, se observaron resultados positivos en diferentes ciudades. En Huancayo, los líderes escolares con buena formación fueron más eficaces al ofrecer apoyo, guía y materiales a los docentes, lo que promovió su desempeño profesional en un contexto cambiante (Maita et al., 2023). En Lima, se determinó que los docentes emocionalmente competentes mejoraron notablemente el ambiente laboral así como los resultados educativos y profesionales (Castro-Paniagua et al., 2023). En Puerto Maldonado, a pesar de existir un nivel moderado de agotamiento laboral, los docentes realizaron su trabajo de manera efectiva y cumplieron con las expectativas y estándares profesionales (Estrada et al., 2021). En Chimbote, se evidenció que la experiencia docente, la claridad en la enseñanza, la responsabilidad, la planificación efectiva y la capacitación continua contribuyeron a mejorar el desempeño competente de los docentes (Gonzales, 2022).

para respaldar la variable desempeño profesional docente se consideraron las siguientes teorías:

La Teoría del Capital Humano, propuesta por Becker, ha subrayado la esencialidad de invertir en la formación y educación para mejorar el desempeño profesional de los docentes. Esta teoría ha señalado que la capacitación y el desarrollo profesional continuo no solo beneficiaron a los educadores individualmente, sino que también aportaron al crecimiento y logros institucionales en conjunto, subrayando el valor de un personal docente bien preparado y motivado (Becker, 1964; Hui, 2019)

La Teoría de la Autoeficacia, propuesta por Albert Bandura, ha abordado la confianza personal para enfrentar y resolver desafíos específicos. En un entorno educativo, los docentes, al haber realizado un trabajo cooperativo para aprender unos de otros, compartir prácticas efectivas y desarrollar habilidades colectivas, contribuyeron así a mejorar su desempeño profesional (Bakac, 2022; Bandura, 1979; Leal et al., 2020).

La teoría de la autodeterminación, planteada por Deci y Ryan, subraya la importancia de la motivación intrínseca como el impulso que surge de los propios intereses y el disfrute personal de una actividad, prescindiendo de incentivos externos. La teoría propone que los docentes muestren una fuerte motivación intrínseca hacia su profesión tienden a manifestar mayor compromiso, creatividad y dedicación en su trabajo (Malm, 2020; Deci & Ryan, 2008).

La variable Desempeño Profesional, se define como la experiencia acumulada y en constante crecimiento dentro del ámbito laboral, requiriendo un dominio completo del contenido enseñado y la disposición a la investigación continua para mejorar la práctica (Antera, 2021)

El Desarrollo Profesional Continuo ha mejorado las habilidades, los conocimientos y las prácticas pedagógicas, integrando formación, colaboración, reflexión y nuevas estrategias para un aprendizaje significativo. Además, involucra la participación activa en actividades de formación continua que permiten la actualización y adaptación a nuevas metodologías y tecnologías educativas (Estevez et al., 2021; Gil-Pareja et al., 2021)

La Ética Profesional, es la adopción de prácticas y comportamientos que reflejan integridad, responsabilidad y compromiso con el bienestar estudiantil y comunidad educativa (Gluchmanova, 2021)

La Competencia Pedagógica, es la capacidad de los docentes para planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje que sean efectivos y adaptados a las necesidades de los estudiantes (Melenets et al., 2023)

Se investigaron las dimensiones para la variable desempeño profesional, comenzando por:

La dimensión preparación para el aprendizaje requiere que el docente domine metodologías, técnicas educativas y enfoques pedagógicos, y elabore una planificación curricular efectiva, adaptándose a sus estudiantes y diseñando planes de estudio que fomenten un aprendizaje significativo y holístico.

La dimensión enseñanza enfocada en el aprendizaje enfatiza que los docentes deben orientar el proceso de enseñanza para impulsar el aprendizaje de los estudiantes, adaptando estrategias pedagógicas efectivas a las particularidades de los alumnos para fomentar su participación activa.

La dimensión participación comunitaria en la gestión escolar involucra la colaboración activa del docente en la vida y administración escolar, promoviendo una convivencia positiva y garantizando el adecuado funcionamiento de los espacios educativos para actividades académicas y extracurriculares.

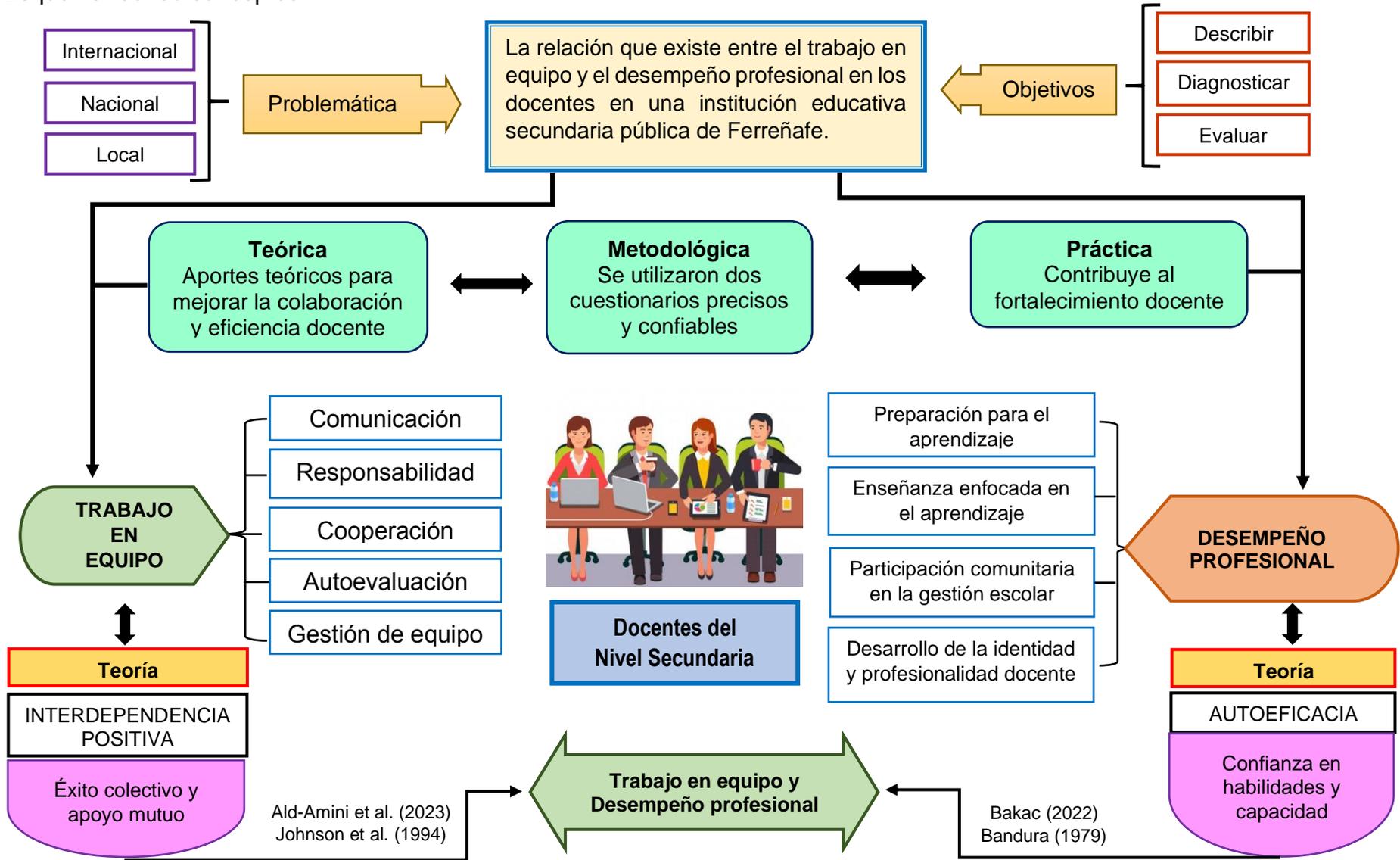
La dimensión desarrollo de la identidad y profesionalidad docente abarca el crecimiento de las habilidades profesionales y la identidad como educador mediante la participación en programas de capacitación continua y el trabajo colaborativo con otros colegas (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014; Monroy-Correa & Spelucín, 2021).

La investigación se centra en la falta de colaboración entre docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe en 2024. Esta problemática afecta directamente la eficacia de las estrategias pedagógicas y la calidad educativa, reflejando discrepancias en enfoques y ética profesional. Teorías como la de la Equidad Laboral de Adams y la Interdependencia Positiva subrayan la importancia de la colaboración para el éxito educativo. Estos aportes teóricos subrayan la urgencia de mejorar el trabajo en equipo para superar estos desafíos y mejorar el ambiente educativo.

Basándome en los resultados de los antecedentes y teorías revisadas, se propusieron la siguiente hipótesis general y su correspondiente hipótesis nula: H_G : Si existe un buen nivel de trabajo en equipo entre los docentes, entonces se observará un aumento en su desempeño profesional. H_0 : Si no existe un buen nivel de trabajo en equipo entre los docentes, entonces no mejora su desempeño profesional.

Figura 1

Esquema teórico conceptual



II. METODOLOGÍA

Este estudio se enmarcó dentro del tipo de investigación básica dirigida a explorar teorías existentes sobre el tema de estudio (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] & Eurostat, 2018). Adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando procedimientos matemáticos y datos estadísticos para evaluar las hipótesis (Hernández & Mendoza, 2023). El diseño fue no experimental, caracterizado por su naturaleza observacional y descriptiva, sin manipulación de variables ni aplicación de tratamientos controlados. Se empleó un estudio transversal correlacional simple para analizar las relaciones entre variables en un momento específico (Naupas et al., 2023). La investigación se enfocó en comprender las relaciones entre variables sin intervenir directamente, limitando la capacidad de establecer relaciones causales exactas, pero ofreciendo un análisis detallado de sus interacciones en un contexto específico (Juárez & Torres, 2022).

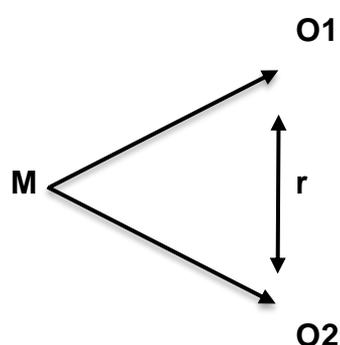
Marco de investigación:

M = Muestra en estudio

O1 = Variable 1: Trabajo en equipo

O2 = Variable 2: Desempeño profesional

r = Relación (Significativo)



La variable trabajo en equipo se ha definido como la colaboración activa entre docentes para planificar, enseñar y evaluar de manera conjunta, con el objetivo de incrementar el desempeño educativo de los estudiantes (Garrote et al., 2019). Se destacan varias dimensiones esenciales para su medición, las cuales incluyen la comunicación abierta y efectiva; la responsabilidad de asumir roles y tareas específicas; la cooperación en conjunto hacia objetivos comunes; la autoevaluación sobre el propio desempeño, y la gestión de equipo (Vaillant & Manso, 2019)

La variable desempeño profesional se refiere a como los educadores ejecutan sus responsabilidades pedagógicas, administrativas y colaborativas con eficacia y eficiencia, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes (Siri et al., 2020). Las dimensiones empleadas para medir este desempeño incluyen la preparación para el aprendizaje, la enseñanza enfocada en el aprendizaje, la implicación de la

comunidad en la administración y el desarrollo de la identidad y profesionalidad docente (Martínez et al., 2020).

La población bajo estudio fue finita y estuvo integrada por el personal docente de una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, compuesta por 40 educadores (Hernández, 2021). Se establecieron los siguientes criterios de inclusión: ser docente activo en la institución durante la investigación, participar voluntariamente, tener al menos un año de experiencia profesional y estar predispuesto a proporcionar información relevante. Los criterios de exclusión incluyeron no estar dispuesto a participar voluntariamente, tener menos de un año de experiencia profesional y presentar limitaciones que impidieran proporcionar información precisa (Otzen & Manterola, 2017)

Se empleó la técnica de encuesta debido a su capacidad para formular preguntas pertinentes y recopilar datos relevantes. Los instrumentos consistieron en dos cuestionarios adaptados a las dimensiones del estudio. Uno de ellos evaluó el trabajo en equipo con 24 ítems, mientras que el otro midió el desempeño profesional de los docentes con 20 ítems. Ambos cuestionarios se utilizaron en una escala ordinal tipo Likert (Vieira & Bressan, 2023).

Para asegurar las validaciones de instrumentos se ha utilizado el método de la V de Aiken, donde ocho jueces expertos con grados de doctor y maestro en educación evaluaron la suficiencia, coherencia claridad y relevancia de cada ítems (Arteaga-García & Portalanza-Chavarría, 2024). En relación con la fiabilidad de escala tipo Likert, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la coherencia interna de los ítems (Moysen et al., 2024). El análisis se dividió en dos etapas: una descriptiva, donde se presentaron los datos en tablas de frecuencia para una interpretación clara, y una inferencial, a través del uso de pruebas no paramétricas. Se verificó la normalidad con el test de Shapiro-Wilk, empleando el coeficiente Spearman para validar la relación entre variables (Salvador-Olivan et al., 2021). Dentro del análisis y procesamiento de datos se utilizó el software libre Jamovi v. 2.3.28 y Microsoft Excel 2019, herramientas idóneas para realizar análisis estadísticos avanzados de manera efectiva (Roy-García et al., 2019).

A lo largo de la investigación, se aplicaron rigurosamente los principios de integridad científica conforme al Código de Ética de la UCV. Se garantizó la

honestidad, la rigurosidad en los procedimientos y datos, evitando falsificación, fabricación o plagio. Se actuó con transparencia, sin conflictos de interés, y se respetó el patrimonio intelectual. Cada participante brindó su consentimiento informado y se garantizó su derecho a revocar el consentimiento en cualquier momento sin enfrentar repercusiones adversas. Se priorizó la seguridad y el anonimato de los participantes, fortaleciendo la validez del estudio y la confianza en la comunidad educativa. Los documentos de autorización y consentimientos se incluyeron en los Anexos, pero no se publicaron en el repositorio para preservar la confidencialidad. Además, se citó correctamente según las Normas APA, 7ª edición, y se respetó la normativa vigente y la normativa para la elaboración de tesis RVI N° 081-2024-VI-UCV.

III. RESULTADOS

Se presentan los datos obtenidos, organizados según los fines específicos del estudio:

a. Describir el proceso de validación y fiabilidad de los instrumentos de trabajo en equipo y del desempeño profesional docente.

Se utilizó el rango donde la validez débil es de 0.80, la validez aceptable es de 0.81 a 0.90 y la validez fuerte es de 0.91 a 1.00 (García et al., 2024)

Tabla 1

Validación del instrumento trabajo en equipo

Dimensiones	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
Comunicación	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	0.75	1	1	0.88	0.91
	4	1	1	0.88	1	0.97
	5	1	1	1	1	1.00
Responsabilidad	6	1	1	1	1	1.00
	7	1	1	1	1	1.00
	8	1	1	1	1	1.00
	9	1	1	1	1	1.00
	10	1	1	1	1	1.00
Cooperación	11	1	1	1	1	1.00
	12	1	1	1	1	1.00
	13	1	1	1	1	1.00
	14	1	1	1	1	1.00
	15	1	1	1	1	1.00
Autoevaluación	16	1	1	1	1	1.00
	17	1	1	1	1	1.00
	18	1	1	1	1	1.00
	19	1	1	1	1	1.00
	20	1	1	1	1	1.00
Gestión en equipo	21	1	1	1	1	1.00
	22	1	1	1	0.88	0.97
	23	1	1	1	1	1.00
	24	1	1	1	1	1.00
					V de Aiken	0.99

Nota. Datos de ocho jueces expertos.

En la tabla 1 se deslogan los valores de los ítems en cada dimensión (suficiencia, claridad, coherencia y relevancia). Se observó que la mayoría de ítems alcanzaron un valor fuerte de 1.00 en todas las dimensiones, a excepción del ítem 3 de Comunicación y el ítem 22 de Gestión en equipo, que obtuvieron promedios de 0.91 y 0.97, respectivamente. Estos valores reflejan un alto grado de acuerdo entre

los ocho jueces expertos. El valor total de la V de Aiken para el instrumento fue de 0.99, lo que sugiere una fuerte validez general del instrumento evaluado (López et al., 2019)

Tabla 2

Validación del instrumento desempeño profesional

Dimensiones	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
Preparación para el aprendizaje	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	1	1	1	1	1.00
	4	1	1	1	1	1.00
	5	1	1	1	1	1.00
Enseñanza enfocada en el aprendizaje	6	1	1	1	1	1.00
	7	0.88	1	1	1	0.97
	8	1	1	1	1	1.00
	9	1	1	1	1	1.00
Participación comunitaria en la gestión escolar	10	1	1	1	1	1.00
	11	1	1	1	1	1.00
	12	1	1	1	1	1.00
	13	1	1	1	1	1.00
	14	1	1	1	1	1.00
Desarrollo identidad y profesionalidad docente	15	1	1	1	1	1.00
	16	1	1	1	1	1.00
	17	1	1	1	1	1.00
	18	1	1	1	1	1.00
	19	1	1	1	0.88	0.97
20	1	1	1	1	1.00	
					V de Aiken	1.00

Nota. Datos de ocho jueces expertos.

La tabla 2 muestra la validación del instrumento de desempeño profesional mediante la V de Aiken, evaluando cuatro dimensiones. La mayoría de ítems alcanzaron un promedio de 1.00 en suficiencia, coherencia, claridad y relevancia, excepto los ítems 7 y 19, que obtuvieron promedios de 0.97. Esto indicó que, en general, los ocho jueces expertos consideraron el instrumento como altamente adecuado en todas sus dimensiones. El valor total de la V de Aiken fue 1.00, sugiriendo una validación fuerte del instrumento (Moysen et al., 2024).

Tabla 3*Fiabilidad de las variables de estudio*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	ω de MacDonalD	Nº de elementos
Trabajo en equipo	0.940	0.942	24
Desempeño Profesional	0.925	0.929	20

Nota. Encuesta procesada en software jamovi v. 2.3.28

La Tabla 3 permite visualizar resultados obtenidos de la prueba piloto realizada a 30 docentes para validar la fiabilidad de los instrumentos. Los datos se analizaron con el software libre Jamovi v. 2.3.28, revelando que los coeficientes de fiabilidad de Alfa de Cronbach fueron 0.940 para el trabajo en equipo y 0.925 para el desempeño profesional; mientras que los coeficientes omegas de McDonald fueron de 0.942 y 0.929 respectivamente para las mismas variables. Estos resultados, según (Farahiyah et al., 2020) indican una excelente fiabilidad, dado que se encuentran por encima del umbral de 0.90. En consecuencia, se concluyó que la consistencia interna de los instrumentos era adecuada para su aplicación (Molina & Sepúlveda, 2019).

b. Diagnostico el nivel del trabajo en equipo y el desempeño profesional docente.

Tabla 4*Baremación de las variables y sus dimensiones*

Descripción	Deficiente	Regular	Excelente
Variable 1. Trabajo en equipo	[24-56]	[57-88]	[89-120]
Dim1. Comunicación	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim2. Responsabilidad	[04-09]	[10-15]	[16-20]
Dim3. Cooperación	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim4. Autoevaluación	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim5. Gestión en equipo	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Variable 2. Desempeño profesional	[25-50]	[51-75]	[76-100]
Dim1.Preparación para el aprendizaje	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim2.Enseñanza enfocada en el aprendizaje	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim3.Participación comunitaria en la gestión escolar	[05-11]	[12-18]	[19-25]
Dim4.Desarrollo identidad y profesionalidad docente	[05-11]	[12-18]	[19-25]

Nota. Elaboración de la autora

La tabla 4 presenta los baremos para ambas variables, mostrando los niveles en los que se encuentran los docentes según las diferentes dimensiones de cada variable.

Tabla 5*Nivel de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones*

Niveles	Trabajo en equipo		Dim1		Dim2		Dim3		Dim4		Dim5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	3	8	3	8	2	5	4	10	4	10	5	13
Excelente	37	93	37	93	38	95	36	90	36	90	35	88
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota. Encuesta aplicada a la población docente.

La tabla 5 presenta los niveles de distribución para el trabajo en equipo y sus dimensiones según la percepción de los educadores. La mayoría de los docentes evaluaron el trabajo en equipo de manera excelente, con un 93% en la categoría general y valores que oscilaron entre 88% y 95% en las dimensiones individuales. Un pequeño porcentaje, específicamente entre 5% y 13%, calificó las dimensiones como regulares, y no se registraron calificaciones deficientes. Estos resultados indicaron un alto nivel de cohesión y efectividad en el trabajo en equipo entre los docentes, sugiriendo que el entorno laboral fomenta la colaboración y el desempeño conjunto (De la Torre, 2024).

Tabla 6*Nivele de la variable desempeño profesional y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño profesional		Dim1		Dim2		Dim3		Dim4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	4	10	4	10	4	10	2	5	3	8
Excelente	36	90	36	90	36	90	38	95	37	93
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota. Encuesta aplicada a la población docente.

La tabla 6 presenta el desempeño profesional del personal docente evaluado en una encuesta, mostrando que ningún docente fue clasificado como deficiente en ninguna de las dimensiones analizadas. Un pequeño porcentaje, equivalente al 10%, obtuvo un desempeño regular en cada una de las cuatro dimensiones, mientras que la gran mayoría, un 90%, demostró un desempeño excelente. Estos resultados sugieren una consistencia notable en el alto nivel de desempeño profesional del

personal docente evaluado en el pasado, según los datos recogidos (De la Torre, 2024).

Tabla 7

Categorización de las variables

Criterios	Trabajo en equipo		Desempeño docente	
	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	4	10	3	7.50
Casi siempre	23	57.50	16	40
Siempre	13	32.50	21	52.50
Total	40	100	40	100

Nota. Base de datos software jamovi v. 2.3.28

La tabla 7 muestra la categorización de las variables el que revela que ningún docente indicó nunca o casi nunca participar en trabajo en equipo, mientras que un pequeño porcentaje (10%) reportó participar a veces. La mayoría de los docentes (57.50%) afirmaron participar casi siempre en trabajo en equipo, y un 32.50% lo hace siempre. En cuanto al desempeño docente, la mayoría (52.50%) indicó que siempre muestra un alto desempeño, seguido por un 40% que casi siempre lo muestra. Estos resultados sugieren una participación significativa en trabajo en equipo entre el personal docente encuestado, lo que podría correlacionarse con niveles altos de desempeño profesional (De la Torre, 2024).

c. Evaluar el nivel de relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional.

Evaluación de normalidad de datos:

Hipótesis nula (H0): Se asume que los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alternativa (H1): Se presume que los datos no siguen distribución normal.

Nivel de Significancia:

Se establece en $\alpha = 0.05$, lo que corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Reglas de Decisión:

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptación de la (H0) – distribución normal.

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazo de la H0 – distribución no normal.

Tabla 8*Prueba de normalidad con Shapiro-Wilk*

Estadísticos	Trabajo en equipo	Desempeño profesional
N	40	40
Desviación estándar	9.96	8
W de Shapiro-Wilk	0.925	0.904
Valor p de Shapiro-Wilk	0.011	0.002

Nota. Base de datos software jamovi v. 2.3.28

Lo presentado en la tabla 8, los resultados del test de Shapiro-Wilk muestran que todos los valores de p fueron inferiores a 0.05. Esto sugiere que las variables estudiadas no se ajustan a una distribución normal. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, lo que respalda el uso de métodos estadísticos no paramétricos, como el coeficiente de correlación de Spearman, para analizar los datos (Salvador-Olivan et al., 2021).

Tabla 9*Correlación entre la variable trabajo en equipo y desempeño profesional*

Rho de Spearman		Trabajo en equipo	Desempeño profesional
Trabajo en equipo	Rho de Spearman	—	—
	Gl	—	—
	valor p	—	—
Desempeño profesional	Rho de Spearman	0.792	—
	gl	38	—
	valor p	< .001	—

Nota. Base de datos software jamovi v. 2.3.28

Los resultados presentados en la Tabla 9, obtenidos con el software estadístico Jamovi v. 2.3.28, muestran un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.792 entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional. Este valor, positivo y alto, indica una fuerte correlación positiva, sugiriendo que un aumento en el trabajo en equipo está asociado con una mejora en el desempeño profesional (De la Torre, 2024).

Tabla 10*Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño profesional*

Dimensiones	Estadístico	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Desempeño profesional
Comunicación	Rho de Spearman	—					
	gl	—					
	valor p	—					
Responsabilidad	Rho de Spearman	0.609	—				
	gl	38	—				
	valor p	< .001	—				
Cooperación	Rho de Spearman	0.653	0.816	—			
	gl	38	38	—			
	valor p	< .001	< .001	—			
Autoevaluación	Rho de Spearman	0.545	0.594	0.745	—		
	gl	38	38	38	—		
	valor p	< .001	< .001	< .001	—		
Gestión de equipo	Rho de Spearman	0.627	0.685	0.807	0.781	—	
	gl	38	38	38	38	—	
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
Desempeño profesional	Rho de Spearman	0.722	0.669	0.731	0.688	0.63	—
	gl	38	38	38	38	38	—
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Nota. Base de datos software jamovi v. 2.3.28

La tabla 10 muestra correlaciones significativas entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño profesional, evaluadas mediante el coeficiente Rho de Spearman. Todas las dimensiones del trabajo en equipo muestran correlaciones positivas y estadísticamente significativas con el desempeño profesional ($p < 0.001$), indicando que un mejor trabajo en equipo se relaciona positivamente con un mayor desempeño profesional en todas las áreas evaluadas (De la Torre, 2024).

IV. DISCUSIÓN

Se exponen los resultados del estudio, los cuales se fundamentan en antecedentes y teorías relevantes:

Los hallazgos de la validación de los instrumentos son cruciales para asegurar la robustez del estudio. La Tabla 1 muestra que el cuestionario sobre trabajo en equipo (24 ítems) validado por ocho jueces expertos, alcanza un coeficiente de 0.99. De manera similar, la tabla 2 muestra el cuestionario sobre desempeño profesional (20 ítems) que obtiene un coeficiente de 1.00. Esto demuestra una alta validez y consistencia interna, confirmando la idoneidad de los instrumentos para medir las dimensiones evaluadas. Al comparar estos resultados con estudios anteriores, encontramos similitudes con Posso & Lorenzo (2020) quienes validaron su instrumento de 14 ítems con una técnica de proporción de acuerdos, obteniendo un índice de validez aceptable de 0.85. En otro estudio, López-López et al. (2019) validaron su instrumento de 21 ítems también con ocho jueces expertos, logrando un coeficiente de 0.80.

Para garantizar la robustez del estudio, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 docentes para examinar la fiabilidad de los instrumentos de medición. Los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos, como se detalla en la Tabla 3. Para el trabajo en equipo, los coeficientes Alfa de Cronbach con Omega de McDonald fueron 0.940 y 0.942, respectivamente, y para el desempeño profesional 0.925 y 0.929. Estos resultados subrayan la consistencia interna de ambos cuestionarios. Comparativamente, De la Torre (2024) encontró un Alfa de Cronbach de 0.788 y 0.823, mientras que Valdenegro & González (2022) reportan altos coeficientes de confiabilidad para desempeño profesional, con 0.905 en Alfa de Cronbach y 0.910 en W de McDonald. Medina et al. (2021) también muestra resultados consistentes para su instrumento de trabajo en equipo, con coeficientes de 0.925 en Omega de McDonald, demostrando una fiabilidad comparable.

La validación meticulosa de los instrumentos, alcanzando coeficientes perfectos y consistentes con estudios previos, destaca un rigor metodológico ejemplar. La alta fiabilidad y validez son fundamentales para asegurar la precisión de las mediciones y la resiliencia del estudio, subrayando la robustez de la investigación en el ámbito educativo.

Para poder determinar en qué nivel se encuentran las variables de estudio, es necesario ver la Tabla 4 que categoriza los resultados en niveles de deficiente, regular y excelente, de acuerdo a la baremación utilizando rangos específicos: 24-56, 57-88 y 89-120 para el trabajo en equipo, y 25-50, 51-75 y 76-100 para el desempeño profesional, ambos en escala del 1 al 5. Según las Tablas 5 y 6, los docentes muestran un nivel excelente tanto en trabajo en equipo (93%) como en desempeño profesional (90%). Esta tendencia es consistente en diferentes dimensiones y coincide con estudios previos de García et al. (2022) y Pérez et al. (2021).

En cuanto al trabajo en equipo, la dimensión de gestión de equipo presenta el más alto porcentaje de nivel regular con un 13%, lo que sugiere áreas de mejora en flexibilidad y adaptabilidad. En contraste, la dimensión de responsabilidad tiene el porcentaje más bajo de nivel regular con 5%, indicando la necesidad de más apoyo en organización y planificación conjunta.

García-Martínez et al. (2021) enfatizan la relevancia de la comunicación y la cooperación como dimensiones clave. La comunicación ha establecido un 76% de confianza entre docentes y un 42% de visión compartida en la comunidad educativa, mientras que la cooperación enfrenta desafíos con un 89% de falta de compromiso y la necesidad de capacitación en habilidades colaborativas en los educadores. En contraste, De la Torre (2024) sitúa el trabajo en equipo en nivel regular (73.8%) y el desempeño laboral en nivel medio (69%), así mismo Galaz et al. (2019) demuestra que, en países como Chile y México, se promueve un alto nivel de cooperación, mejorando el desempeño docente. Lo que enfatiza la necesidad de ajustar los métodos educativos según las necesidades específicas de los docentes.

Los antecedentes de Max et al. (2022) consideran la autoevaluación como una dimensión crucial del trabajo en equipo, permitiendo a los docentes evaluarse en contextos colaborativos, fortalecer la cohesión del equipo y detectar áreas de desarrollo personal y grupal. Sin embargo, Morgan & Stewart (2019) indican que pocos docentes implementan regularmente la autoevaluación, lo que podría deberse a la resistencia hacia la evaluación crítica y autocrítica en el entorno educativo.

Esto se refuerza con las teorías de Johnson et al. (1994) destacan que el trabajo en equipo docente mejora el rendimiento educativo a través de la teoría de la interdependencia, contribuyendo al desarrollo profesional y mejorando el rendimiento

educativo. Vygotsky & Cole (1978) coinciden en que la cooperación fomenta la innovación pedagógica y facilita el logro de metas comunes.

En cuanto al desempeño profesional, la dimensión de participación comunitaria en la gestión escolar tiene el porcentaje más bajo de nivel regular (5%), lo que sugiere que esta dimensión podría ser una fortaleza institucional, requiriendo menos mejoras en comparación con otras áreas evaluadas.

Gluchmanova (2021) destaca que todo docente debe tener un compromiso con la comunidad educativa y participar constantemente en programas de formación continua para mejorar sus habilidades y desempeño profesional. Esto se relaciona con la dimensión de desarrollo de la identidad y profesionalidad estudiada por Monroy-Correa & Spelucín (2021) donde los docentes muestran un buen nivel de crecimiento personal y profesional en diversos aspectos pedagógicos y colaborativos. A diferencia de Carhuaricra (2019) donde el 50,6% de los educadores perciben un nivel bajo en su desempeño profesional debido a la desmotivación de mantenerse comprometidos y efectivos en su trabajo.

Estos puntos se refuerzan con la base teórica propuesta por Becker (1964), quien resalta la inversión en formación y desarrollo continuo como clave para mejorar el desempeño. Bandura (1979) también destaca la importancia de la confianza personal y la motivación intrínseca en el rendimiento profesional de los docentes.

Estas teorías respaldan los resultados, indicando que la formación continua y la motivación intrínseca son cruciales para el alto desempeño docente. Esta relación se refleja en los datos, donde los docentes con altos niveles de trabajo en equipo también muestran un alto desempeño profesional.

La Tabla 8 ilustra cómo los niveles elevados de trabajo en equipo están asociados con un mejor desempeño profesional. Esta tendencia es consistente con De la Torre (2024), que encontró una relación similar entre la participación activa en equipos de trabajo y el desempeño docente. Los docentes que reportaron niveles más altos de trabajo en equipo también tendían a reportar niveles más altos de desempeño laboral, como se evidencia en la distribución de los datos.

Los altos niveles de trabajo en equipo y desempeño profesional reflejan una sólida cultura colaborativa entre los docentes, los hallazgos se alinean con De la Torre

(2024). No obstante, la necesidad de mejorar en la gestión de equipos sugiere desafíos en la flexibilidad y adaptabilidad, tal como lo destacó Acuña et al. (2023). La baja necesidad de mejora en responsabilidad indica una fuerte capacidad organizativa. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer la comunicación, la cooperación, y de fomentar prácticas de autoevaluación y formación continua para mantener y elevar los altos niveles de desempeño profesional.

La prueba de normalidad realizada con el software libre jamovi v. 2.3.28 mostró que los datos no siguen distribución normal, con estadísticos W de 0.925 para trabajo en equipo y 0.904 para desempeño profesional, y valores p de 0.011 y 0.002, respectivamente. Debido a que la población es menor a 50, se utilizó Shapiro-Wilk, obteniendo ambos valores de p inferiores a 0.05, lo cual se está rechazando la hipótesis nula. Estos hallazgos son consistentes con los informados por Acuña et al. (2023), quienes también encontraron que sus datos no seguían una distribución normal en un estudio con una muestra mayor, reforzando la validez de esta prueba para diferentes tamaños de muestra.

Los resultados presentados revelan una correlación positiva alta entre las variables trabajo en equipo y el desempeño profesional. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un valor de 0.792 con un grado de libertad (gl) de 38 y un valor de p menor a .001, indicando una relación altamente significativa estadísticamente. Esto guarda relación con el estudio de Acuña et al. (2023) en Cusco, que encontró una correlación de Spearman de 0.860, destacando una relación positiva y significativa ($p < 0.05$). La consistencia en la dirección y significancia de la correlación entre ambos estudios resalta la robustez de la relación entre trabajo en equipo y desempeño profesional en distintos contextos educativos.

Además, en términos de desempeño, Acuña et al. (2023) encontraron que el 74.60% de los profesores perciben su desempeño como regular, el 10.5% como bueno y solo el 14.9% como deficiente. Estos resultados difieren ligeramente de nuestros hallazgos, donde se observó que un mayor porcentaje de profesores perciben su desempeño como bueno. Esta diferencia podría ser atribuida a variaciones contextuales o metodológicas entre las dos investigaciones, sugiriendo la necesidad de considerar factores específicos de cada entorno educativo al interpretar resultados.

El estudio de Estrada et al. (2021) también ofrece información relevante sobre el desempeño profesional docente, aunque desde una perspectiva diferente. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental, se encontró una relación inversa y significativa de variables ($r_s = -0.662$; $p < 0.05$). Al comparar estos resultados con nuestros hallazgos, donde la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional es positiva y significativa, se puede inferir que el desgaste profesional podría influir negativamente en el desempeño docente. Esto enriquece nuestra comprensión de los factores que afectan el desempeño profesional, resaltando la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo y saludable para fomentar un alto desempeño.

La Tabla 10 presenta la correlación entre las dimensiones de la variable trabajo en equipo con el desempeño profesional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Las dimensiones consideradas son: Comunicación, Responsabilidad, Cooperación, Autoevaluación y Gestión de equipo. Cada dimensión fue correlacionada con el desempeño profesional, revelando resultados estadísticamente significativos. Al comparar estos hallazgos con el estudio de Acuña et al. (2023), se observa una coherencia en la significancia de las correlaciones entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño profesional, aunque los valores específicos de las correlaciones pueden variar debido a diferencias en las muestras y contextos de estudio. Asimismo, Estrada et al. (2021) sugieren que factores como el burnout deben ser considerados al analizar el desempeño profesional, proporcionando una perspectiva holística de los factores que impactan la eficacia docente y De la Torre (2024) encontró una relación causal significativa ($\text{Chi Cuadrado} = 7.120$ y $p < 0.01$), indicando que el trabajo en equipo influye en un 49% en el desempeño laboral.

Los elevados niveles de trabajo en equipo y desempeño profesional observados entre los docentes reflejan una sólida cultura colaborativa, aunque persisten retos en la gestión de equipos. Los resultados de la prueba de normalidad confirman que los datos no se ajustan a una distribución normal, lo que concuerda con estudios anteriores. La fuerte correlación positiva entre estas variables refuerza la validez de los hallazgos, destacando la relevancia de la cooperación y el desarrollo profesional continuo en el ámbito educativo.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay una correlación positiva alta entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional, evidenciada por un Rho de Spearman de 0.792 y una significancia estadística de $p < 0.05$. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y demuestran que, a medida que aumenta el nivel de trabajo en equipo, se observa una mejora en el desempeño profesional. Este hallazgo subraya la importancia de fortalecer las dinámicas colaborativas para mejorar la efectividad y el rendimiento en el ámbito profesional.
2. Se establece que la evaluación de la validación y fiabilidad de los instrumentos de medición mostró coeficientes de 0,99 y 1,00, lo que indica una alta validez y consistencia interna. Esto confirma su idoneidad para evaluar las dimensiones estudiadas; los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, superiores a 0,92, refuerzan la robustez y confiabilidad de los cuestionarios, alineándose con la consistencia observada en estudios anteriores.
3. Se evidencian niveles excelentes en trabajo en equipo (93%) y desempeño profesional (90%), indicando una sólida cultura colaborativa y alto rendimiento. No obstante, la gestión de equipo presenta un 13% en nivel regular, sugiriendo mejoras en flexibilidad y adaptabilidad, mientras que la responsabilidad tiene un 5% en nivel regular, reflejando buena capacidad organizativa. La comunicación y cooperación requieren capacitación adicional, y la autoevaluación es limitada. La participación comunitaria no necesita mejoras, lo que refuerza la fortaleza institucional. La evolución continua es crucial para mejorar la eficacia docente.
4. Se puede discernir y evidenciar que las dimensiones del trabajo en equipo presentan correlaciones positivas y significativas con el desempeño profesional, evaluadas mediante el coeficiente Rho de Spearman. La Responsabilidad tiene una correlación de 0.609 ($p < 0.001$), la Cooperación alcanza 0.653 y 0.816 ($p < 0.001$), la Autoevaluación varía entre 0.545 y 0.745 ($p < 0.001$), y la Gestión de equipo muestra correlaciones entre 0.627 y 0.807 ($p < 0.001$). Estas dimensiones contribuyen significativamente al aumento del desempeño profesional. Aunque la Comunicación no está correlacionada, las otras dimensiones sugieren un impacto más robusto en el desempeño profesional.

VI. RECOMENDACIONES

Dado que existe una alta correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional, se recomienda a los directivos implementar programas de formación y actividades que promuevan el trabajo colaborativo. Es crucial diseñar talleres y actividades que refuercen la integración y cooperación entre los miembros del equipo para maximizar el impacto positivo en el desempeño profesional. Estos programas deben centrarse en habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y gestión de proyectos conjuntos para consolidar una cultura de colaboración en la institución (Paz et al., 2022).

La alta validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio sugieren que su aplicación es adecuada para futuras investigaciones (Cronbach, 1951; McDonald, 1999). Se recomienda al personal docente continuar con la revisión periódica de estos instrumentos para asegurar su relevancia y precisión en contextos cambiantes. La actualización de los cuestionarios debe considerar nuevas dimensiones o variables que puedan surgir en el campo del trabajo en equipo y desempeño profesional, manteniendo así la robustez de la evaluación (García et al., 2024).

Aunque los niveles generales de trabajo en equipo y desempeño profesional son altos, se observa que la gestión de equipo y la comunicación requieren mejoras. Se recomienda a los directivos implementar programas de capacitación específicos en estas áreas, enfocados en mejorar la flexibilidad, adaptabilidad y habilidades de comunicación. Estos programas deben incluir módulos prácticos que permitan a los docentes aplicar nuevas técnicas y estrategias en situaciones reales, fomentando una mayor responsabilidad y eficiencia en la gestión de equipos (Morgan & Stewart, 2019).

Las dimensiones del trabajo en equipo con correlaciones positivas significativas al desempeño profesional —Responsabilidad, Cooperación, Autoevaluación y Gestión de equipo— deben ser el foco de las intervenciones. Se recomienda a los directivos y docentes diseñar estrategias como talleres y sesiones de feedback para fortalecer estas áreas. Aunque la Comunicación no mostró correlación significativa, su mejora sigue siendo relevante para complementar las otras dimensiones y apoyar el desarrollo integral del equipo (Mbuagbaw et al., 2020).

REFERENCIAS

- Acuña, J., Chui, H., Pérez, K., & Roque, B. (2023). Organizational climate and teacher performance in elementary schools. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(30), 1673-1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. (1965). Inequity In Social Exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Adl-Amini, K., Voellinger, V., & Eckart, A. (2023). Implementation quality of cooperative learning and teacher beliefs-a mixed methods study. *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s10212-023-00769-3>
- Antera, S. (2021). Professional Competence of Vocational Teachers: A Conceptual Review. *Vocations and Learning*, 14(3), 459-479. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09271-7>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). Teachers' collaborative work: New toward for teacher's development. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e187926. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Aparicio-Herguedas, J., Velazquez-Callado, C., & Fraile-Aranda, A. (2021). Teamwork in initial teacher training. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <https://doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Arteaga-García, M., & Portalanza-Chavarría, C. (2024). Validation of an assessment instrument for Latin American projects. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 14(27), 131-146. <https://doi.org/10.17163/ret.n27.2024.09>
- Bakac, E. (2022). Investigation of the Relationship between Teacher Candidates' E-Learning Styles, Academic Achievements and Educational Technology Self-Efficiency Perceptions. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 51(1), 148-164. <https://doi.org/10.14812/cufej.887697>
- Bandura, A. (1979). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad* (4.ª ed., Vol. 74). Alianza. <https://acortar.link/saiane>

- Barrientos, P., Rojas, S., & López, O. (2021). Desempeño profesional de los docentes en la educación Básica: Una revisión sistemática. *PAIAN*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rcp.v12i1.1649>
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research. <https://acortar.link/D48AKw>
- Bonavia, T., & Julian, M. (2022). Effective Behaviors in Work Teams: Spanish Adaptation of the Individual Behavior Analysis Scale. *Frontiers in Psychology*, 13, 809731. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809731>
- Bonilla, M., Fernández, J., & Vázquez, M. (2019). Diagnóstico del trabajo colaborativo en un centro escolar como indicador de inclusión educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.518>
- Carhuaricra, J. (2019). Team work and development of critical thinking in teacher training at the Daniel Alcides Carrion National University, pasco, peru. *Revista ECIPerú*, 7(2), Article 2. <https://acortar.link/ongTDp>
- Castro-Paniagua, W., Chavez-Epiquen, A., & Arevalo-Quijano, C. (2023). Emotional Intelligence: Association With Negative Emotions and job Performance in University Teachers. *Revista Electronica Educare*, 27(1). <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Cerdas-Montano, V., Mora-Espinoza, A., & Salas-Soto, S. E. (2020). Remote education in the university context: Necessary collaborative work for teaching pedagogical mediation in the time of COVID. *Revista Electrónica Educare*, 24(Suplemento), 1-4. <https://doi.org/10.15359/ree.24-S.9>
- Chanta, L., & Clavo, P. (2023). Teaching performance in basic education: A systematic look. *Revista*, 23, 280-289. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.280-289>
- Cruz, L., Lima, C., & Coelho, L. (2021). Continuous Training of Early Childhood Teachers in a Pandemic Context: Freirian Reflections. *Revista Praxis Educational*, 17(47). <https://acortar.link/Y8KAdo>
- De la Torre, V. (2024). Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920

- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Ding, K., Zhu, L., & Yan, X. (2022). The Relationship Between EFL Teachers' Personality Traits, Communication Strategies, and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 855837. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.855837>
- Elacqua, G., Soares, S., Marotta, L., Martínez, M., Montalva, V., Olsen, A., & Méndez, C. (2020). O problema da escassez de docentes na América Latina e as políticas para enfrentá-lo | Publicaciones. *IDB Publications*, 1(44), 6-35. <https://doi.org/10.18235/0002224>
- Estevez, I., Souto-Seijo, A., & Romero, P. (2021). Learning Ecologies and Teacher Professional Development: Opportunities and challenges in a changing educational context. *Revista Publicaciones*, 51(3), 91-107. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v51i3.19541>
- Estrada, E., Paredes, Y., & Quispe, R. (2021). Burnout and Its Relation to the Performance of Regular Basic Education Teachers. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 361-368. <https://acortar.link/jhDhRC>
- Farahiyah, M., Abdul, A., Muhammad, S., & Wan, M. (2020). A Review On The Internal Consistency Of A Scale: The Empirical Example Of The Influence Of Human Capital Investment On Malcom Baldrige Quality Principles In TVET Institutions. *Asian People Journal (APJ)*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.37231/apj.2020.3.1.121>
- Fernandez, V., & Obispo, B. (2023). The work of the Highschool teacher as a predictor of personal and relational responsibility in university students. *Revista Publicaciones*, 52(2), 145-162. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v52i2.24100>
- Galaz, A., Jiménez-Vásquez, M., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México: Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163), Article 163. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Garcia, T., Perez-Martinot, M., & Bardales-Mendoza, O. (2024). Hacia una mejor comprensión de la validez y confiabilidad en la investigación: Apuntes desde el

- entorno universitario. *Revista Académica de Docencia y Gestión Universitaria*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.20453/spirat.v2i1.5247>
- Garcia, T., Vazquez, R., & Calvo, G. (2022). Las Políticas Educativas para la Equidad en la Formación del Profesorado. *Education Policy Analysis Archives*, 30. <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6883>
- Garcia-Martinez, I., Montenegro-Rueda, M., Molina-Fernandez, E., & Fernandez-Batanero, J. (2021). Mapping teacher collaboration for school success. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(4), 631-649. <https://doi.org/10.1080/09243453.2021.1925700>
- Garrote, D., Jimenez-Fernandez, S., & Martinez-Heredia, N. (2019). Cooperative Work as a Training Tool for University Students. *Reice-Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educacion*, 17(3), 41-58. <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.3.003>
- Gheorghe, A., Fodor, O., Curseu, P., Trif, S., & Cirebea, L. (2023). The effect of humor and perceived social interdependence on teamwork engagement in student groups. *Current Psychology*, 42(27), 23830-23841. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03482-4>
- Gil-Pareja, D., Leon-Mejia, A., Sanchez-Cabrero, R., & Pericacho-Gomez, J. (2021). Impact of teacher performance observation on the professional development. *Revista San Gregorio*, 47, 1-16. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1576>
- Gluchmanova, M. (2021). The main principles and values of professional teaching ethics and their application in education. *Thics & Bioethics*, 11(1-2), 92-100. <https://doi.org/10.2478/ebce-2021-0008>
- Gonzales, R. (2022). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- González, G. (2021). Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.834>
- Guarnizo, C., Velasquez, J., Jimenez, C., & Alzate, B. (2019). Education for the entrepreneurship: Analysis and contributions to the public policy of education in Colombia from the systematization of experiences in institutions of basic and

- secondary education. *Revista Complutense de Educacion*, 30(1), 225-243. <https://doi.org/10.5209/RCED.57165>
- Hartner-Tiefenthaler, M., Loerinc, I., Hodzic, S., & Kubicek, B. (2022). Development and validation of a scale to measure team communication behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 961732. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.961732>
- Hazrati, H., Soltani, S., Bigdeli, S., Behshid, M., & Sohrabi, Z. (2021). A qualitative approach to identify barriers to multi-professional teamwork among medical professors at Iranian teaching hospitals. *BMC Health Services Research*, 21(1), 479. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06421-4>
- Hernández, O. (2021). An Approach to the Different Types of Nonprobabilistic Sampling. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). <https://acortar.link/l6gri>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://acortar.link/af7RBD>
- Hollweg, A., & Barbosa, A. (2023). Knowledge of literacy teachers: Principles and domains for teacher self-assessment. *Educacao & Formacao*, 8, e10415. <https://doi.org/10.25053/redufor.v8.e10415>
- Hui, W. (2019). Proposal: Investment in Education Should Be Focused on Investment in People. *Boundary 2-An International Journal of Literature and Culture*, 46(2), 193-197. <https://doi.org/10.1215/01903659-7497125>
- Izarra-Vielma, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 183-196. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Johnson, D., Johnson, R., & Johnson, E. (1994). *The New Circles of Learning: Cooperation in the Classroom and School*. ASCD. <https://acortar.link/3gXlqX>
- Jortveit, M. (2023). Collaboration between teachers and educational-psychological service counsellors. *School Psychology International*, 44(3), 326-343. <https://doi.org/10.1177/01430343221127435>
- Juárez, D., & Torres, C. (2022). Basic research competence. A didactic strategy for the digital age. *Sinéctica*, 1302(58), Article 58. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-003](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-003)
- Juro, M., Díaz, A., Gambarini, M., Peralta, C., & Palomino, T. (2022). Implicancias del trabajo colaborativo en la gestión educativa en Instituciones Educativas de la

- UGEL - Abancay, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11859-11885. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4233
- Karunaratne, N., Lyons, K., Molcik, E., & Exintaris, B. (2024). Teamwork baseline assessment tool: Sparking teamwork dialogues in health professions training. *Medical Teacher*, 0(0), 1-3. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2024.2330566>
- Krichesky, G., & Murillo, J. (2018). Teacher Collaboration as a Factor for Learning and School Improvement. A Case Study. *Educacion XX1*, 21(1), 135-156. <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>
- Le, T., & Alefaio, D. (2019). Hawaii educators' experiences in a professional development course on mindfulness. *Professional Development in Education*, 45(4), 627-641. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1474485>
- Leal, L., Rojas, J., & Ernesto, J. (2020). Perceptions of Self-Efficiency and TPACK Knowledge in Preservice Teachers. *Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 16(2), 283-296. <https://doi.org/10.15332/22563067.6295>
- León, K., Santos, A., & Alonzo, L. (2023). Collaborative work in education. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), Article 29. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>
- Lipscombe, K., Buckley-Walker, K., & McNamara, P. (2020). Understanding collaborative teacher teams as open systems for professional development. *Professional Development In Education*, 46(3), 373-390. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1613256>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), Article 2(Sup). <https://acortar.link/zcvHWw>
- López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. G. (2019). Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas- EACSH. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(4), 111-125. <https://acortar.link/qnDh9U>
- Lopez-Lopez, M., Romero-Lopez, M., & Hinojosa-Pareja, E. (2024). School Management Teams in the Face of Inclusion: Teachers' Perspectives. *Journal of Research on Leadership Education*, 19(1), 3-27. <https://doi.org/10.1177/19427751221138875>

- Lysberg, J., & Rusk, F. (2022). Teachers' decision-making processes during situated teamwork. *Education Inquiry*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1080/20004508.2022.2151719>
- Maita, D., Nolazco, F., Menacho, J., & Melean, R. (2023). Directive Leadership and Professional Performance of Teachers in a Public School in Huancayo, Peru. *Revista Conrado*, 19(95), 367-373. <https://acortar.link/KsrLq1>
- Malm, B. (2020). On the complexities of educating student teachers: Teacher educators' views on contemporary challenges to their profession. *Journal of Education for Teaching*, 46(3), 351-364. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1739514>
- Mamani-Benito, O., Meza, L., & Torres, J. (2021). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *APUNTES UNIVERSITARIOS*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martinez-Perez, A., & Lezcano-Barbero, F. (2020). Social educators' professional satisfaction: Influential factors. *Bordon-Revista de Pedagogía*, 72(2), 99-118. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.72172>
- Max, A., Lukas, S., & Weitzel, H. (2022). The relationship between self-assessment and performance in learning TPACK: Are self-assessments a good way to support preservice teachers' learning? *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(4), 1160-1172. <https://doi.org/10.1111/jcal.12674>
- Mbuagbaw, L., Lawson, D., Puljak, L., Allison, D., & Thabane, L. (2020). A tutorial on methodological studies: The what, when, how and why. *BMC Health Services Research*, 20(1), 226. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01107-7>
- Medina, A., Rosario, E., Sotomayor, G., Medina, A., Rosario, E., & Sotomayor, G. (2021). El docente del siglo XXI: Liderazgo para el trabajo en equipo. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2). <https://acortar.link/rjc6V1>
- Melenets, L., Savchenko, S., Kravchuk, L., Poliakova, O., Cherpak, Y., & Shcherbyna, V. (2023). Building Pedagogical Partnership Competence Among Primary

- School Teachers. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 14(41), 7-28.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.41.02>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. *Ministerio de Educación*, 2(2), 57. <https://acortar.link/EGDjMn>
- Molina, C., & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: Nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e187926. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Monroy-Correa, G., & Spelucín, L. D. G. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: Un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Morgan, S., & Stewart, A. (2019). Teams in Management Education. *Journal of Research on Leadership Education*, 43(5), 573-582. <https://doi.org/10.1177/1052562919864377>
- Moysen, M. C., Moysen, A., Balcazar, P., Gurrola, G., & Estrada, E. (2024). Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de satisfacción con la vida en mexiquenses. *Psicología Iberoamericana*, 32(1), Article 1. <https://doi.org/10.48102/pi.v32i1.539>
- Nanez-Silva, M., Quispe-Calderon, J., & Santos-Jimenez, O. (2023). Teacher management and its impact on job satisfaction in higher education: A case study in Peru. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 10(8), 148-157. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.08.017>
- Naupas, H., Mejia, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Ediciones de la U. <https://acortar.link/af7RBD>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning objectives*. UNESCO Publishing. DOI : <https://doi.org/10.54675/CGBA9153>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] & Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz, M., Primogero, P., & Albarracin, M. (2022). Learning communities and collaborative reflection for teaching improvement. *Journal of International Education in Business*, 15(2), 442-456. <https://doi.org/10.1108/JIEB-07-2021-0076>
- Pintado, L. (2022). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9784-9793. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4101
- Posso, R., & Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), Article 3. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Rodriguez, M., Perla, D., Aliaga, M., Rodriguez, R., & Sánchez, S. (2023). Human talent management and quality of hybrid education in Peruvian Regular Basic Education. *Universidad Peruana Unión*, 13(3), 13-21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L., & Pinedo-Yzaguirre, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), Article S4. <https://acortar.link/vTh3qm>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., Palacios-Cruz, L., Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Rugel-Sono, J., Esteves-Fajardo, Z., & Tamariz-Núnjar, H. (2023). Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Saldarriaga, O., & Ledesma, M. (2023). Teacher Professional Development in Public Schools in Metropolitan Lima, Perú. *Alpha Centauri*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.47422/ac.v4i4.158>

- Salvador-Olivan, J.-A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Aviles, R. (2021). Content analysis and level of evidence of the most cited scientific articles on Covid-19 on the *Web of Science*. *PROFESIONAL DE LA INFORMACION*, 30(6), e300617. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.nov.17>
- Senses, B., & Demirkasimoglu, N. (2022). The Relationship between Teachers' Work Values and Work Enjoyments from Different Generations according to Some Variables. *Journal of Education and Future-Egitim ve Gelecek Dergisi*, 21, 15-28. <https://doi.org/10.30786/jef.774862>
- Siri, A., Supartha, W., Sukaatmadja, I., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1781993. <https://acortar.link/cmDXSK>
- Szostek, D. (2019). The Impact of the Quality of Interpersonal Relationships between Employees on Counterproductive Work Behavior: A Study of Employees in Poland. *Sustainability*, 11(21), 5916. <https://doi.org/10.3390/su11215916>
- Tello, C., & Pinto, M. (2014). Políticas educativas e profissionalização docente na América Latina. *Revista Lusófona de Educação*, 26, 161-174. <https://acortar.link/NjRTdO>
- Ube-Ronquillo, C. (2024). Teamwork as a learning strategy in the social sciences. *Episteme Koinonia*, 7(13), Article 13. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
- Vaillant, D., & Manso, J. (2019). Orientaciones para la Formación Docente y el Trabajo en el aula: Aprendizaje Colaborativo. *SUMMA. Fundación La Caixa*, 60, 5-13. <https://acortar.link/ls7GsU>
- Valdenegro, L., & González, Á. (2022). Propiedades Psicométricas de la Escala de Medida de la Identidad Docente. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 28, e0036. <https://doi.org/10.1590/1980-54702022v28e0036>
- Vargas, Z., Vivar, C., Vivar, J., & Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), Article 21. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Vieira, K. M., & Bressan, A. A. (2023). Construction and Validation of Survey Research Instruments: From Psychology to Administration. *Revista Administracao Em Dialogo*, 24(3), 7-27. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2022v24i3.54115>
- Vygotsky, L., & Cole, M. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press. <https://acortar.link/gIER9F>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
V1 Trabajo en equipo	Se define como la colaboración activa entre docentes para planificar, enseñar y evaluar de manera conjunta, con el objetivo de mejorar los resultados educativos de los estudiantes (Garrote et al., 2019)	El trabajo en equipo docente se define como la colaboración efectiva y coordinada entre los profesores de una institución educativa para alcanzar objetivos comunes	Comunicación	Intercambia saberes para alcanzar los objetivos.	Ordinal	
				Fomenta una comunicación asertiva.		
				Expresa sus opiniones y analiza las conclusiones.		
				Brinda retroalimentación constructiva entre sus colegas.		
				Coopera activamente entre sus colegas.		
			Responsabilidad	Actúa con profesionalismo ético.		Escala de Likert
				Responsabilidad para el trabajo.		
				Participación activa en las tareas.		
				Disposición activa para dar soluciones al equipo.		
			Cooperación	Trabajo en conjunto para lograr metas comunes.		(N) Nunca
				Realiza aportes en equipo.		
				Socializa en la toma de decisiones.		
				Contribuye al éxito a nivel individual y grupal.		
			Autoevaluación	Evalúa constantemente su desempeño.	(CN) Casi nunca	
				Aplica acciones correctivas toma decisiones apropiadas.		
				Valora el desempeño individual y grupal.		
				Establece metas al trabajar en equipo.		
				Orienta el crecimiento individual de sus colegas.		
			Gestión en equipo	Apoyo a la comunidad educativa.	(AV) A veces	
				Aptitud de organización para el trabajo en equipo.		
Aptitud de liderazgo para el trabajo en equipo.						
Aptitud para la resolución de conflictos.						
Funcionamiento eficiente del trabajo en equipo.						
					(CS) Casi siempre	
					(S) Siempre	

V2 Desempeño profesional	Se define como el grado de eficacia y eficiencia con el que los educadores llevan a cabo sus responsabilidades pedagógicas, administrativas y colaborativas, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes (Siri et al., 2020).	Se define mediante la evaluación de varios indicadores específicos que reflejan la calidad y efectividad de la práctica docente.	Preparación para el aprendizaje	Dominio de metodologías y técnicas educativas.	Ordinal Escala de Likert (N) Nunca (CN) Casi nunca (AV) A veces (CS) Casi siempre (S) Siempre
				Planificación curricular en equipo.	
				Integra enfoques pedagógicos en la planificación.	
			Enseñanza enfocada en el aprendizaje	Colabora para guiar el proceso de enseñanza.	
				Comparte recursos didácticos para el aprendizaje.	
				Dominio de estrategias pedagógicas.	
				Participación activa al aportar ideas.	
			Participación comunitaria en la gestión escolar	Colaboración activa del docente.	
				Promueve una convivencia escolar positiva.	
				Fomenta el respeto, la participación y la inclusión en la gestión.	
				Utiliza los espacios educativos de manera óptima.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Potencia sus habilidades profesionales.	
				Fortalecimiento de su identidad como educador.	
				Participación en programas de capacitación.	
				Trabajo colaborativo entre colegas.	

Nota. Elaboración propia

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE DOCENTES

Estimado/a docente: El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa. Los datos obtenidos ayudarán a identificar áreas de mejora y a desarrollar estrategias para fortalecer el trabajo en equipo.

Su participación es anónima y sus respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad. Por favor responda con sinceridad, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Marque con una "X" la casilla que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
1	Promueve el intercambio de saberes para fortalecer el aprendizaje colectivo cuando trabaja en equipo.					
2	Contribuye asertivamente en los temas abordados durante el trabajo en equipo.					
3	Expresa sus opiniones y analiza las de los demás cuando trabaja en equipo.					
4	Brinda retroalimentación oportuna durante las actividades de trabajo en equipo.					
5	Coopera activamente con sus colegas en actividades conjuntas.					
Dimensión: Responsabilidad						
6	Asume la responsabilidad de actuar con profesionalismo ético en las decisiones de equipo.					
7	Muestra responsabilidad cuando trabaja en equipo.					
8	Participa y contribuye con ideas cuando trabaja en equipo.					
9	Demuestra disposición y responsabilidad al ofrecer soluciones cuando trabaja en equipo.					

Dimensión: Cooperación					
10	Promueve la colaboración en equipo cumpliendo con los compromisos asignados.				
11	Trabaja de manera conjunta y comprometida para lograr metas comunes.				
12	Realiza aportes en equipo para generar soluciones.				
13	Participa en la socialización de toma de decisiones del equipo de trabajo.				
14	Contribuye al éxito individual y grupal mediante la cooperación con sus colegas.				
Dimensión: Autoevaluación					
15	Evalúa constantemente su desempeño dentro del equipo de trabajo.				
16	Realiza acciones correctivas para mejorar su desempeño y toma decisiones apropiadas con sus colegas.				
17	Valora de forma precisa el desempeño individual y grupal cuando trabaja en equipo.				
18	Establece metas para mejorar el trabajo en equipo.				
19	Considera la autoevaluación como guía para el crecimiento individual y colectivo del equipo docente.				
Dimensión: Gestión en equipo					
20	Respalda a la comunidad educativa mediante la colaboración y el trabajo en equipo.				
21	Demuestra actitudes de organización con sus colegas para lograr objetivos.				
22	Ejerce liderazgo para coordinar y motivar a sus colegas en el trabajo en equipo.				
23	Demuestra óptimas aptitudes en la resolución de conflictos entre sus colegas.				
24	Promueve el funcionamiento eficiente entre sus colegas al trabajar en equipo.				

Edad: _____ años

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Estimado/a docente: El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa. Los datos obtenidos ayudarán a identificar áreas de mejora para potenciar la labor docente.

Su participación es anónima y sus respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad. Por favor responda con sinceridad, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Marque con una "X" la casilla que mejor refleje su opinión según la siguiente escala:

1	2	3	4	6
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Preparación para el aprendizaje						
1	Actualiza sus conocimientos en relación a metodologías de aprendizaje.					
2	Utiliza técnicas educativas actualizadas en sus sesiones de aprendizaje.					
3	Elabora coherentemente los planes de estudio conforme a la planificación curricular.					
4	Integra diversos enfoques pedagógicos en su planificación de clases.					
5	Adapta los enfoques pedagógicos a la realidad de los estudiantes.					
Dimensión: Enseñanza enfocada en el aprendizaje						
6	Colabora con otros docentes para guiar el proceso de enseñanza de los estudiantes.					
7	Utiliza recursos didácticos que garanticen el aprendizaje efectivo de los estudiantes.					
8	Comparte buenas prácticas como parte de su desarrollo profesional docente.					
9	Domina estrategias pedagógicas para promover aprendizajes significativos en su práctica docente.					
10	Participa activamente aportando ideas para mejorar su práctica educativa y el aprendizaje.					

Dimensión: Participación comunitaria en la gestión escolar					
11	Colabora activamente con ideas y propuestas en las reuniones de trabajo de la comunidad escolar.				
12	Participa activamente con sus colegas en la organización de eventos escolares.				
13	Promueve un ambiente de convivencia escolar positivo durante actividades comunitarias.				
14	Fomenta un ambiente de respeto, participación e inclusión en la gestión de proyectos comunitarios.				
15	Colabora con la comunidad escolar para optimizar el uso de los espacios educativos.				
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16	Emplea retroalimentación colegiada para mejorar sus habilidades profesionales.				
17	Refuerza su identidad como educador con valores éticos junto al equipo docente.				
18	Participa en programas de capacitación para mejorar su desarrollo profesional.				
19	Promueve la colaboración entre colegas durante los programas de capacitación.				
20	Comparte recursos y experiencias educativas con sus colegas durante el trabajo colaborativo.				

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo 03. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Blanca Liliana Cornejo Sobrino
Documento de identidad	16631702
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa "Perú Birf" Pueblo Nuevo - Ferreñafe
Cargo	Coordinadora de Tutoría
Número de teléfono	947385650
Firma	
Fecha	23 / 05 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Blanca Liliana Cornejo Sobrino
Documento de identidad	16631702
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa "Perú Birf" Pueblo Nuevo - Ferreñafe
Cargo	Coordinadora de Tutoría
Número de teléfono	947385650
Firma	
Fecha	23 / 05 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CORNEJO SOBRINO**
Nombres **BLANCA LILIANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16631702**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **10/08/17**
Resolución/Acta **0240-2017-UCV**
Diploma **052-014259**
Fecha Matrícula **01/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002068882



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 00:10:33-0500

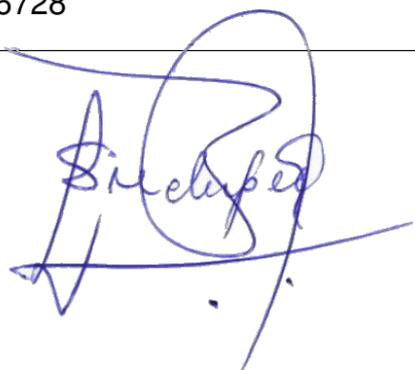
ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Luis Manuel Suclupe Quevedo
Documento de identidad	17401905
Años de experiencia en el área	45 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Escuela Superior Pedagógica Pública "Monseñor Francisco Gonzales Burga" Ferreñafe
Cargo	Jefe de Investigación
Número de teléfono	979276728
Firma	
Fecha	01 / 06 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Luis Manuel Suclupe Quevedo
Documento de identidad	17401905
Años de experiencia en el área	45 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Escuela Superior Pedagógica Pública "Monseñor Francisco Gonzales Burga" Ferreñafe
Cargo	Jefe de Investigación
Número de teléfono	979276728
Firma	
Fecha	01 / 06 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SUCLUPE QUEVEDO**
Nombres **LUIS MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17401905**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **23/03/15**
Resolución/Acta **0192-2015-UCV**
Diploma **UCV03322**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002068877



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 00:05:24-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

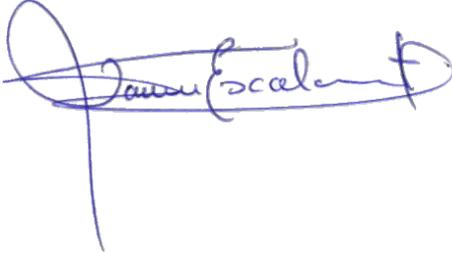
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

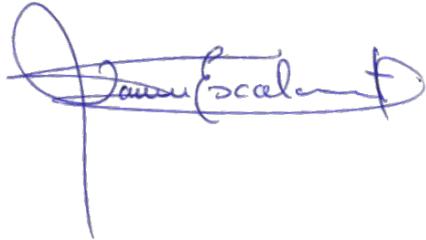
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Jaime Ibrahím Escalante López
Documento de identidad	16673387
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio Nacional "Santa Lucía" - Ferreñafe
Cargo	Docente del nivel Secundaria
Número de teléfono	999453879
Firma	
Fecha	09 / 06 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Jaime Ibrahím Escalante López
Documento de identidad	16673387
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio Nacional "Santa Lucía" - Ferreñafe
Cargo	Docente del nivel Secundaria
Número de teléfono	999453879
Firma	
Fecha	03 / 06 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ESCALANTE LOPEZ**
Nombres **JAIME IBRAHIM**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16673387**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **10/10/18**
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**
Diploma **052-044444**
Fecha Matricula **05/01/2015**
Fecha Egreso **26/03/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069352



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 25/08/2024 17:21:09-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Julio Pedro Alberto Rentería Corrales
Documento de identidad	17433876
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio Nacional "Santa Lucía" - Ferreñafe
Cargo	Director
Número de teléfono	961533122
Firma	
Fecha	08 / 06 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Julio Pedro Alberto Rentería Corrales
Documento de identidad	17433876
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo grado académico	Maestría () Doctorado (X)
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio Nacional "Santa Lucía" - Ferreñafe
Cargo	Director
Número de teléfono	961533122
Firma	
Fecha	08 / 06 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RENERÍA CORRALES**
Nombres **JULIO PEDRO ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17433876**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **28/12/18**
Resolución/Acta **0451-2018-UCV**
Diploma **052-051719**
Fecha Matrícula **15/01/2014**
Fecha Egreso **31/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069354



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 17:25:13-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Arturo Alejandro Ramos Mena
Documento de identidad	17407426
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruano
Institución	Institución Educativa Emblemática "Manuel Antonio Mesones Muro" – Ferreñafe
Cargo	Director
Número de teléfono	979659078
Firma	
Fecha	03 / 06 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Arturo Alejandro Ramos Mena
Documento de identidad	17407426
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruano
Institución	Institución Educativa Emblemática "Manuel Antonio Mesones Muro" – Ferreñafe
Cargo	Director
Número de teléfono	979659078
Firma	
Fecha	03 / 06 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RAMOS MENA
Nombres	ARTURO ALEJANDRO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17407426

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretario General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	08/03/2013
Resolución/Acta	15-2013-CU
Diploma	A1415730
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069364



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 17:42:42-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	José Lisbinio Cruz Guimaraes
Documento de identidad	05382984
Años de experiencia en el área	20
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Educación Loreto
Cargo	Especialista en Educación
Número de teléfono	965940918
Firma	
Fecha	25 / 05 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	José Lisbinio Cruz Guimaraes
Documento de identidad	05382984
Años de experiencia en el área	20
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Educación Loreto
Cargo	Especialista en Educación
Número de teléfono	965940918
Firma	
Fecha	25 / 05 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CRUZ GUIMARAES**
Nombres **JOSE LISBINIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **05382984**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **12/09/2012**
Resolución/Acta **0987-2012-UCV**
Diploma **A1390551**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 17:32:43-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0002069359

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Juan Cajo Roque
Documento de identidad	17446589
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruano
Institución	Institución Educativa "Perú Birf" Pueblo Nuevo - Ferreñafe
Cargo	Sub Director Académico
Número de teléfono	977210236
Firma	 Juan Cajo Roque SUBDIRECTOR
Fecha	31 / 05 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Juan Cajo Roque
Documento de identidad	17446589
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruano
Institución	Institución Educativa "Perú Birf" Pueblo Nuevo - Ferreñafe
Cargo	Sub Director Académico
Número de teléfono	977210236
Firma	
Fecha	31 / 05 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CAJO ROQUE**
Nombres **JUAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17446589**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**
Fecha de Expedición **02/10/19**
Resolución/Acta **301-2019-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2019-0579**
Fecha Matriculación **12/10/2015**
Fecha Egreso **30/10/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069392

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 18:03:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el trabajo en equipo entre docentes
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Ana María Urpeque Parraguez
Documento de identidad	17401561
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa Emblemática "Manuel Antonio Mesones Muro" – Ferreñafe
Cargo	Docente del Nivel Primaria
Número de teléfono	978865596
Firma	
Fecha	03 / 06 / 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño profesional del docente
Objetivo del instrumento	El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el trabajo en equipo y su relación con el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Ana María Urpeque Parraguez
Documento de identidad	17401561
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo grado académico	Maestría (X) Doctorado ()
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa Emblemática "Manuel Antonio Mesones Muro" – Ferreñafe
Cargo	Docente del Nivel Primaria
Número de teléfono	978865596
Firma	
Fecha	03 / 06 / 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **URPEQUE PARRAGUEZ**
Nombres **ANA MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17401561**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretaria General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**
Fecha de Expedición **06/05/15**
Resolución/Acta **295-2015-CU**
Diploma **A1867871**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069393



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 18:06:13-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 04. Resultados del análisis de consistencia interna

Estadísticos usando el software libre jamovi v. 2.3.28

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.940	0.942

[3]

Estadísticas del Elemento

Estadísticas de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.925	0.929

[3]

Matriz de Correlaciones

Matriz de Correlaciones

		V1	V2
V1	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
V2	Rho de Spearman	0.792	—
	gl	38	—
	valor p	< .001	—

Matriz de Correlaciones

Matriz de Correlaciones

		D1	D2	D3	D4	D5
D1	Rho de Spearman	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	valor p	—	—	—	—	—
D2	Rho de Spearman	0.609	—	—	—	—
	gl	38	—	—	—	—
	valor p	< .001	—	—	—	—
D3	Rho de Spearman	0.653	0.816	—	—	—
	gl	38	38	—	—	—
	valor p	< .001	< .001	—	—	—
D4	Rho de Spearman	0.545	0.594	0.745	—	—
	gl	38	38	38	—	—
	valor p	< .001	< .001	< .001	—	—
D5	Rho de Spearman	0.627	0.665	0.807	0.781	—
	gl	38	38	38	38	—
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Baremación de la variable trabajo en equipo

V1. Trabajo en equipo																																	
ENCUESTADOS	Comunicación					Responsabilidad					Cooperación					Autorevelación					Gestión en equipo												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24									
Encuestado 1	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	22	Excelente	16	Excelente	22	Excelente	20	Excelente	18	Regular	98	Excelente
Encuestado 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	23	Excelente	18	Excelente	25	Excelente	22	Excelente	23	Excelente	111	Excelente
Encuestado 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	25	Excelente	19	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	20	Excelente	110	Excelente
Encuestado 4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	22	Excelente	17	Excelente	22	Excelente	21	Excelente	21	Excelente	103	Excelente
Encuestado 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	120	Excelente
Encuestado 6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	Excelente	20	Excelente	24	Excelente	23	Excelente	24	Excelente	114	Excelente	
Encuestado 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	24	Excelente	25	Excelente	119	Excelente	
Encuestado 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	Excelente	19	Excelente	24	Excelente	24	Excelente	24	Excelente	117	Excelente	
Encuestado 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	119	Excelente	
Encuestado 10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	116	Excelente	
Encuestado 11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	Excelente	20	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	114	Excelente	
Encuestado 12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	Excelente	20	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	114	Excelente	
Encuestado 13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	22	Excelente	23	Excelente	114	Excelente	
Encuestado 14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	Excelente	17	Excelente	23	Excelente	21	Excelente	22	Excelente	105	Excelente	
Encuestado 15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	24	Excelente	20	Excelente	24	Excelente	24	Excelente	24	Excelente	115	Excelente	
Encuestado 16	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	23	Excelente	19	Excelente	23	Excelente	24	Excelente	23	Excelente	112	Excelente	
Encuestado 17	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	22	Excelente	19	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	111	Excelente	
Encuestado 18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	23	Excelente	20	Excelente	24	Excelente	21	Excelente	22	Excelente	110	Excelente	
Encuestado 19	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	22	Excelente	20	Excelente	24	Excelente	22	Excelente	22	Excelente	110	Excelente	
Encuestado 20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Excelente	19	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	20	Excelente	99	Excelente	
Encuestado 21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	Excelente	16	Excelente	20	Excelente	16	Regular	18	Regular	87	Excelente	
Encuestado 22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	24	Excelente	25	Excelente	115	Excelente	
Encuestado 23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Excelente	18	Excelente	22	Excelente	19	Excelente	21	Excelente	101	Excelente	
Encuestado 24	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	22	Excelente	19	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	110	Excelente	
Encuestado 25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	20	Excelente	18	Excelente	22	Excelente	18	Regular	20	Excelente	98	Excelente	
Encuestado 26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Excelente	16	Excelente	22	Excelente	22	Excelente	22	Excelente	103	Excelente	
Encuestado 27	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	Regular	13	Regular	21	Excelente	20	Excelente	18	Regular	86	Regular	
Encuestado 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	Excelente	16	Excelente	19	Excelente	19	Excelente	20	Excelente	93	Excelente	
Encuestado 29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	Excelente	20	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	115	Excelente	
Encuestado 30	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	Excelente	16	Excelente	19	Excelente	17	Regular	19	Regular	90	Excelente	
Encuestado 31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	Excelente	20	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	19	Excelente	104	Excelente	
Encuestado 32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	Excelente	18	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	21	Excelente	107	Excelente	
Encuestado 33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Excelente	18	Excelente	23	Excelente	21	Excelente	22	Excelente	105	Excelente	
Encuestado 34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	Excelente	16	Excelente	17	Regular	20	Excelente	19	Excelente	92	Excelente	
Encuestado 35	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	Regular	14	Regular	16	Regular	19	Excelente	21	Excelente	81	Regular	
Encuestado 36	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	Excelente	20	Excelente	23	Excelente	21	Excelente	21	Excelente	104	Excelente	
Encuestado 37	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	Excelente	20	Excelente	23	Excelente	21	Excelente	20	Excelente	105	Excelente	
Encuestado 38	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	19	Excelente	19	Excelente	25	Excelente	24	Excelente	22	Excelente	109	Excelente	
Encuestado 39	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	Excelente	17	Excelente	18	Regular	20	Excelente	17	Regular	92	Excelente	
Encuestado 40	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	15	Regular	16	Regular	18	Regular	16	Regular	20	Excelente	85	Regular	

Baremación de la variable desempeño profesional

V2. Desempeño profesional																														
ENCUESTADOS	Preparación para el aprendizaje					Enfoque enfocado en el aprendizaje					Participación constructiva en la gestión escolar					Identidad y profesionalidad docente					5	4	5	5	Compañía Docent					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20										
Encuestado 1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	22	Excelente	22	Excelente	20	Excelente	22	Excelente	86	Excelente
Encuestado 2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	23	Excelente	22	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	91	Excelente
Encuestado 3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	24	Excelente	24	Excelente	23	Excelente	24	Excelente	95	Excelente
Encuestado 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	100	Excelente
Encuestado 5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	22	Excelente	21	Excelente	22	Excelente	23	Excelente	88	Excelente
Encuestado 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	25	Excelente	100	Excelente
Encuestado 7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	24	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	97	Excelente
Encuestado 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	25	Excelente	24	Excelente	25	Excelente	99	Excelente
Encuestado 9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	25	Excelente	23	Excelente	25	Excelente	96	Excelente
Encuestado 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	Excelente	25	Excelente	24	Excelente	25	Excelente	99	Excelente
Encuestado 11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	24	Excelente	92	Excelente
Encuestado 12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	23	Excelente	23	Excelente	23	Excelente	24	Excelente	92	Excelente
Encuestado 13	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5																	

Anexo 05. Consentimiento informado UCV



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024.

Investigador (a) : Irma Elizabeth Velásquez Escribano

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024**”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional de los docentes en una institución educativa secundaria pública de Ferreñafe, 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa de estudio Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del director de la Institución Educativa.

La investigación busca generar un impacto positivo, ya que al conocer el nivel en que el trabajo en equipo se relación con el desempeño profesional de los docentes no solo mejora la calidad educativa y el rendimiento estudiantil, sino que también contribuye al desarrollo profesional y al bienestar general de los docentes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Cada encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la sala de profesores de la Institución Educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

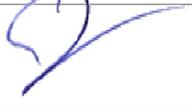
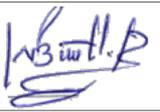
Problemas o preguntas:

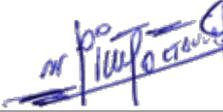
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Irma Elizabeth Velásquez Escribano email: ivelasquez62@ucvvirtual.edu.pe y asesor Oscar López Regalado email: lregaladoo@ucvvirtual.edu.pe.

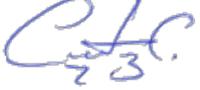
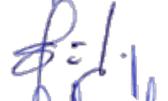
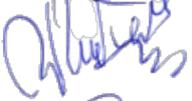
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada:

Registro de Participación con Consentimiento Informado

Nº	Nombres y Apellidos	DNI	Fecha	Hora	Firma
1	BAJONERO CHAVESTA FIORELLA	46955338	19/06/2024	9:28 AM	
2	BALLENA GÓMEZ HERNÁN ALFONSO	43223937	19/06/2024	9:30 Am	
3	BERNILLA CARLOS OSCAR	17432892	19/06/2024	9:40 a.m	
4	BERNILLA REYES WILLIAM	44276581	19/06/2024	9:43 am	
5	BONILLA BARBOZA JOSÉ	16424766	19/06/2024	9:45 a.m	
6	BURGA QUIROZ MANUEL EDUARDO	17436478	19/06/2024	9:58	
7	CAJO ROQUE JUAN	17446589	19/06/2024	10:05	
8	CALLE CÓRDOVA JULY	16704435	19/06/2024	10:08 am	
9	CASTOPE ORTIZ SHEYLA	47234861	19/06/2024	10:11 AM	
10	CASTRO SEVILLA JUAN	16403094	19/06/2024	10:20 AM	
11	CHANAMÉ BARDALES KATHIA	45402340	19/06/2024	10:27 AM	
12	CHANAMÉ PISCOYA HEDER ORLANDO	42029829	19/06/2024	10:30	
13	CHUCAS DE LA CRUZ LUIS	46335365	19/06/2024	10:35	

14	CÓRDOVA CALLE RELÍ	27745468	19/06/2024	10:53am	
15	CORTÉZ CARHUAJULCA GREGORY	71452250	19/06/2024	11:00	
16	ESTEVEZ CORTÉZ ILIANA	17639096	19/06/2024	11:25	
17	HERRERA CHUQUIHUANGA ADILBERTO	16710079	19/06/2024	11:23	
18	INGA UCHOFEN SUSETTY	17434621	19/06/2024	11:50	
19	IPANAQUÉ RON INGRID	44845725	19/06/2024	11:54 AM	
20	LEGUÍA MORA SANTIAGO	17433526	19/06/2024	12:04am	
21	MACO ROBLES PERCY MARTÍN	17415329	19/06/2024	12:13	
22	MENDOZA PACHERRES SEGUNDO	17447230	19/06/2024	10:30	
23	MONSAKI RUIZ NORA	16707094	19/06/2024	12:24	
24	NIÑO GÓMEZ EDUARDO JOSÉ	41971368	19/06/2024	12:27	
25	PACHERRES TORO MARCO AUGUSTO	16429995	19/06/2024	12:34	
26	PIÑELLA RÁZURI MARÍA ROSA	17404446	19/06/2024	12:06pm	
27	PISCOYA CHANAMÉ WILLIAM	43344224	19/06/2024	4:00pm	

28	PISCOYA GUILLERMO CESAREO	17420014	19/06/2024	4:11 pm	
29	PORTAL CHONBA JORGE	28064917	19/06/2024	4:15 pm	
30	QUESQUÉN YAMPUFÉ LAMEX	17438464	19/06/2024	4:20 pm	
31	REAÑO FERNÁNDEZ LUIS	46773506	19/06/2024	5:00 pm	
32	RODRÍGUEZ CARRASCO JOSÉ	16789894	19/06/2024	5:40 pm	
33	RODRÍGUEZ HUAMÁN MARÍA IRMA	17412657	19/06/2024	5:57 pm	
34	ROMERO NOLYS ROSA AMELIA	16432687	19/06/2024	5:58 pm	
35	SOTO JUARÉZ LUCÍA	17404618	19/06/2024	6:24 pm	
36	TAFUR MEDINA WILSON	44155389	19/06/2024	6:28 pm	
37	TESÉN CAJUSOL JHONATAN	44950319	19/06/2024	6:32	
38	TICLLA QUISPE APOLONIO	10600521	19/06/2024	6:35	
39	VÁSQUEZ VÁSQUEZ ELIZABETH	16797518	19/06/2024	6:36	
40	VILCHEZ MONTENEGRO DEISY	42356193	19/06/2024	6:38	

Anexo 07. Análisis complementario

7.1 Validez de contenido mediante juicio de expertos aplicando V de Aiken

Según Robles (2018) la validez de contenido constituye una técnica para cuantificar la validez del ítem respecto a un contenido evaluado en N jueces. El coeficiente V de Aiken asume valores de 0 a 1, siendo el valor 1 la máxima magnitud posible, que indica un perfecto acuerdo entre los jueces o expertos.

Se utilizó la fórmula $V = S / [n(c - 1)]$, siendo:

S = sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

➤ Interpretación de resultados:

de 0,00 a 0,80	Validez débil
de 0,81 a 0,90	Validez aceptable
de 0,91 a 1,00	Validez fuerte

7.2 Confiabilidad con Alfa de Cronbach vs. Omega de MacDonald

El análisis de las investigaciones revela una tendencia predominante hacia el uso del alfa de Cronbach como medida de confiabilidad, lo que sugiere una dependencia de métodos tradicionales en la validación de instrumentos de medición. Sin embargo, la inclusión del coeficiente omega de McDonald en el estudio de Albuquerque-Araújo et al. (2020) destaca una evolución hacia prácticas más actuales y precisas. La observación de estas prácticas sugiere que el campo está en transición hacia métodos que proporcionan una evaluación más detallada y fiable de los datos, que no solo refleja un avance en las técnicas estadísticas, sino también una respuesta a la creciente demanda de mayor rigor y precisión en la investigación educativa.

➤ Interpretación de resultados

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

7.3 Prueba de Normalidad

La verificación de la normalidad es esencial para seleccionar métodos estadísticos adecuados y validar hipótesis en estudios que requieren este supuesto. Flores et al. (2021) realizaron múltiples pruebas que demuestran un enfoque riguroso y meticuloso, asegurando resultados consistentes y fiables, lo cual es crucial para una interpretación estadística precisa y robusta. Para verificar el tipo de distribución y determinar las pruebas a utilizar (paramétricas o no paramétricas), se consideran las principales pruebas de bondad de ajuste:

Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
n > 50	n ≤ 50

7.4 Coeficientes de correlaciones

Hernández Sampieri & Mendoza (2018) refirieron que, los análisis de correlación son métodos estadísticos que permiten describir la relación entre las variables en estudio. Existen pruebas paramétricas (r de Pearson) y no paramétricas (Rho de Spearman). Ambos coeficientes varían entre -1 y 1.

- **r de Pearson:** Se emplea cuando al menos los datos presentan distribución normal.
- **Rho de Spearman:** Se emplea cuando al menos una de las variables en estudio no tiene distribución normal.
- **Interpretación de resultados**

- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 08. Otras evidencias



Entrega y recepción de autorización para la investigación



Proceso de aplicación de encuestas para recolección de datos