



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos
instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Aimituma Checco, Jisset (ORCID: 0000-0001-6240-2177)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios con mucho amor y gratitud. A mis padres Luciano y Rosbita por haberme forjado como la persona que soy, muchos de los logros se los debo a ustedes, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos Saúl, Jair y Vanessa que con su cariño brindan el apoyo emocional para seguir mejorando en mi carrera profesional.

A mis amigos por permitirme formar lazos de amistad y por su apoyo en todo momento.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor Dr. Palacios Sánchez, José Manuel por su acompañamiento metodológico que hizo realidad la culminación de mi investigación, a los docentes de la Escuela por brindar sus conocimientos y acompañarnos en esta experiencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
INDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS:	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y Operacionalización	21
3.3 Población y muestra.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos Éticos	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS:	60
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones de trabajo en equipo.....	21
Tabla 2: <i>Dimensiones de la evaluación formativa</i>	22
Tabla 3: Población de docentes pertenecientes a la UGEL Paucartambo.	24
Tabla 4: Muestra de estudio.	25
Tabla 5: Validez de contenido del cuestionario Gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021	25
Tabla 6 confiabilidad.....	26
Tabla 7: Gestión del trabajo en equipo y evaluación formativa en dos instituciones educativas	29
Tabla 8: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	30
Tabla 9: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	31
Tabla 10: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	32
Tabla 11: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión inteligencia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	33
Tabla 12: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión planificación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	34
Tabla 13: Gestión del trabajo en equipo y su dimensión estrategia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas	35
Tabla 14: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general.	37
Tabla 15: Coeficiente de correlación	38
Tabla 16: Información sobre el ajuste de los modelos	39
Tabla 17: Estimaciones de los parámetros	40
Tabla 18: Información sobre el ajuste de los modelos	41
Tabla 19: Estimaciones de los parámetros	42
Tabla 20: Información sobre el ajuste de los modelos	43
Tabla 21: <i>Estimaciones de los parámetros</i>	44

Tabla 22: Información sobre el ajuste de los modelos	45
Tabla 23: Estimaciones de los parámetros	46
Tabla 24: Información sobre el ajuste de los modelos	47
Tabla 25: Estimaciones de los parámetros	48
Tabla 26:	49
Tabla 27: Estimaciones de los parámetros	50

ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 1 Diseño correlacional..... 20

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia de la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. La investigación es de tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental transversal correlacional causal, la muestra estuvo compuesta por 55 docentes a los que se le aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos empleados fueron cuestionarios diseñados en formulario de Google los cuales se utilizaron para recoger información de los docentes. Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, trabajo en equipo de 0,934 y para la variable evaluación formativa 0,860. Para el análisis descriptivo se realizó las tablas de distribución de frecuencias. De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó que el trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. Nagelkerke = 0.31. Esto confirmo que existe influencia.

Palabras clave: Evaluación formativa, trabajo en equipo y retroalimentación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of teamwork management for formative evaluation in two educational institutions of the UGEL Paucartambo, Cusco. 2021. The research is of an applied type, correlational level, with a non-experimental cross-sectional causal correlational design, the sample was composed of 55 teachers to whom the survey technique was applied and the instruments used were questionnaires designed in a Google form. which were used to collect information from teachers. For reliability, Cronbach's alpha was used, teamwork of 0.934 and for the formative evaluation variable 0.860. For the descriptive analysis, frequency distribution tables were made. According to the ordinal regression statistic (R^2), it was concluded that teamwork significantly influences the formative evaluation in two educational institutions of the UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. Nagelkerke = 0.31. This confirms that there is influence.

Keywords: Formative evaluation, feedback and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Es evidente que hoy en día las personas se desenvuelven en equipos dentro de cualquier ámbito, ya que se requiere de que todos se involucren para que la institución avance, a nivel mundial a consecuencia del brote de la pandemia este trabajo se ha fortalecido ya que los integrantes de las organizaciones desean alcanzar un fin común, estamos en épocas donde desarrollar trabajos en equipo es de suma importancia más aun cuando hablamos de la educación donde se debe fortalecer, promover y desarrollar un buen trabajo en equipo por bien de los estudiantes. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2021) menciona sobre la evaluación formativa en tiempos de COVID e indica que los docentes deben garantizar que las tareas brindadas a los estudiantes sean según a su contexto para que puedan desarrollarlas además que se debe realizar la retroalimentación constante, brindarle apoyo e indicar cómo se evaluará, todo esto para garantizar que la evaluación sea efectiva.

A nivel internacional, se tiene a la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (2021) menciona que la educación es un derecho para todos y todas además hoy en día la evaluación formativa ha cobrado un rol importante el cual permite conocer los procesos de aprendizajes de los estudiantes lo que permitirá realizar la retroalimentación por parte de los docentes no sólo en base a las dificultades que puedan presentar los estudiantes sino también para mejorar la práctica pedagógica del docente, por otro lado se sabe que el trabajo en equipo consiste en realizar un trabajo de manera coordinada para efectuar un objetivo concreto y con la finalidad de lograr conseguir los objetivos comunes; esto es empleada en diferentes espacios en que se desenvuelven las personas ya sea en su entorno más cercano como también en sus puestos de trabajo, si nos enfocamos en el entorno educativo, el trabajo en equipo es usado por los docentes de manera colegiada con la finalidad de alcanzar sus metas.

Es por esa razón que el trabajo de equipo tiene muchas ventajas para los

docentes ya que en la actualidad se ejecuta en los denominados trabajos colegiados donde se incrementa el logro de objetivos, dentro de las ventajas se puede mencionar que mejora las relaciones interpersonales el cual permite desarrollar de manera pertinente la evaluación formativa. Es por ello que la importancia del trabajo en equipo es conseguir la meta que todos tienen en común para lo cual es importante los recursos humanos y el proceso. De igual manera Rosales (2017) menciona sobre la función formativa de la evaluación el cual consiste en ejecutar con la finalidad de mejorar de manera permanente los aprendizajes, así como realizar los ajustes necesarios cuando se requiera. También Ayoví (2019) menciona sobre la importancia del trabajo en equipo ya que esto permitirá demostrar resultados positivos desarrollados de manera eficaz y eficiente por lo que esto puede ser tomado como un prototipo meritorio de ser imitado y esto depende mucho de la cabeza de quien dirige la entidad.

Loja y Guamán (2020) mencionan que la evaluación formativa es eminentemente empleada para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje el cual involucra a los docentes para enfocarse en el diálogo que será orientada con el fin de mejorar su aprendizaje por lo que se debe dejar de lado la evaluación centrada en la calificación de los estudiantes para convertirse en formativo.

En el caso del Perú los docentes han obviado las evaluaciones tradicionales enfocados en lo memorístico, ya que no se toma en cuenta únicamente las calificaciones finales, sino que se evalúa para conocer si los estudiantes han logrado desarrollar las competencias o estar al tanto si tienen alguna dificultad para encontrar alguna estrategia que posibilite la mejora de esa competencia, esta tendencia pedagógica se centra en el aprendizaje sistemático de los educandos ya que su finalidad es mejorar los aprendizajes. Del mismo modo el Consejo Nacional de Educación (2020) dentro de la visión del Proyecto Educativo Nacional al 2036 se menciona que todas las personas de nuestro territorio peruano estamos en constante aprendizaje a lo largo de nuestras vidas, desplegando de manera responsable la libertad con el fin de construir propósitos de manera personal y

también colectivos dentro de una convivencia y del diálogo. Por su parte se encuentra dentro del currículo nacional de la educación básica la cual hace mención al enfoque formativo de la evaluación y que es ordenado ya que se toma cuenta el nivel de desarrollo de la competencia.

En razón a lo mencionado, se formularon la siguiente pregunta:

¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021?: y los específicos fueron: (i) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021?; (ii) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021?; (iii) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021?; (iv) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021? (v) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021? y (vi) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021?

Por lo mencionado esta investigación se evidencia teóricamente, a razón de que se muestra que el trabajo en equipo es importante para alcanzar los fines trazados en las instituciones, por ello se tomó en cuenta diversos criterios teóricos con el objetivo de describir para luego poder determinar la influencia que existe entre las variables.

De manera práctica, se diagnosticó la influencia entre la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa, a través de conceptos, lineamientos básicos, así como la aplicación adecuada de los elementos básico que forman el trabajo en equipo. Y metodológicamente, ya que se realizó la creación de

instrumentos que ayudaron a establecer la influencia de la gestión del trabajo en equipo en la evaluación formativa en docentes de dos instituciones educativas del Cusco, así mismo la investigación será empleada como base para el desarrollo de futuras investigaciones.

El objetivo general es determinar la influencia de la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; y los específicos fueron: (i) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; (ii) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; (iii) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas; (iv) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas (v) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021 y (vi) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021.

Así mismo la hipótesis general es la siguiente proposición: el trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; Y las hipótesis específicas son: (i) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; (ii) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; (iii) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación

formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021; (iv) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021 (v) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021 y (vi) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según la revisión de las diversas investigaciones, desarrollar un trabajo en equipo mantiene a todos los integrantes de la institución unidos y con la intención de lograr sus metas y objetivos comunes, donde cada integrante aporta al equipo y es tomado en cuenta para la toma de decisiones.

En base a estudios realizados a nivel internacional se hace mención a Borja y García (2021) en su tesis cuyo objetivo general fue el de fortificar las etapas de la evaluación formativa en los docentes, concluyendo que la institución debe mejorar la calidad del servicio educativo que brindan empleando la evaluación formativa como nueva propuesta. Así mismo empleo la metodología de tipo cualitativo. El presente estudio aportó a la investigación con la idea de usar cuestionario para recoger la información.

Cañadas (2020) en su artículo tiene como objetivo estudiar sobre la evaluación y dar a conocer los métodos que debe exponer la evaluación formativa para brindar sugerencias y algunos modelos para cambiar el proceso de la evaluación. En este sentido concluye que se debe aplicar la evaluación formativa dando prioridad a la calificación para alcanzar el mayor aprendizaje factible y sólo tener en cuenta la nota al finalizar todo el proceso. Esta investigación aporta al presente estudio ya que brinda alcances para replantear la evaluación que se viene realizando en las aulas y que se convierta en experiencias perdurables.

Así mismo, Romero et ál. (2018) en su artículo, planteó como objetivo que los docentes puedan adecuar su proceso de instrucción a las necesidades de sus estudiantes, así como a los progresos que tienen haciendo uso de la estrategia de la evaluación formativa. Arribó a la conclusión que se deben ejecutar las prácticas de evaluación para el aprendizaje, así como la mejora de los conocimientos propios del docente. Esta investigación aporta al presente estudio para considerar la temática en el marco teórico.

Según Loja y Riera (2020) en su investigación, planteó como objetivo señalar mediante el uso de libros la importancia que adquiere la retroalimentación para la evaluación formativa en el proceso de enseñanza aprendizaje para esto se recurre a diversas fuentes. Llegando a las conclusiones que según las necesidades de los estudiantes se evidencia lo difícil que es aplicar nuevos modelos educativos como la evaluación formativa, pero que se quiere aplicar para la mejora de los aprendizajes ya que innovar nuevas formas de educar suman a este proceso, además la retroalimentación como parte de la evaluación formativa apoya a los estudiantes a que desarrollen sus habilidades y motiva a su autorregulación. Esta investigación aporta al presente estudio para seguir una secuencia temática.

Por otro lado, se tiene a Camacho y de la Asunción (2020) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo la elaboración de una ruta a partir de la evaluación formativa para lograr aprendizajes con la finalidad de desarrollar competencias para la resolución de problemas, la metodología empleada es de tipo cualitativo y método acción aplicada en 10 docentes, llegando a las conclusiones que se desarrollan estrategias de evaluación formativa con la finalidad de mejorar la calidad educativa lo cual les permite a cada docente mejorar su práctica pedagógica y el uso de instrumentos de evaluación. Esta investigación aporta en el desarrollo del marco teórico.

Finalmente, Ramos y Rueda (2020) en su artículo, planteó como objetivo dar a conocer la información técnica de aquellas iniciativas planteadas de la evaluación formativa y aquellas iniciativas que se tienen sobre esta, además la importancia que adquiere con tener al alcance información necesaria sobre el tema. Dentro de los comentarios finales del estudio se tiene que con el análisis y conocimiento de la literatura sobre la evaluación formativa se contribuya y a su vez se ponga en marcha este diseño. Esta investigación aporta al presente estudio

para considerar las dimensiones de la evaluación formativa.

Del mismo modo dentro de las investigaciones se tiene a García et ál. (2021) en su artículo, teniendo como objetivo analizar la información sobre la evaluación formativa durante el estado de emergencia considerando la enseñanza y la práctica de la evaluación a distancia poniendo en práctica los conocimientos de la retroalimentación y la evaluación formativa propiamente con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Llegaron a la conclusión que como agente formador el docente está en la capacidad de poder realizar las adecuaciones necesarias y adaptaciones de las etapas de evaluación según las necesidades de los educandos, lo que se necesita es que se deje de lado las evaluaciones tradicionales para enfocarse en los logros de aprendizaje. Este artículo aporta al presente trabajo que se debe tener en cuenta la importancia de analizar de manera permanente los resultados, también considerar la investigación primordial de la bibliografía.

Quevedo (2021) en su investigación, tuvo como objetivo fue el de determinar la relación entre la gestión pedagógica con la evaluación formativa, el tipo de investigación utilizado fue sustantiva y el nivel descriptivo. Se realizó en 81 docentes que son la totalidad de la población, los resultados obtenidos después de la investigación muestran que 48.1% piensan que la evaluación formativa es buena en sus 5 dimensiones. Con el presente estudio se dio soporte al nivel de estudio que se empleó en mi investigación.

Pantoja (2021) en su tesis, tuvo como objetivo establecer la relación del aprendizaje autónomo con la evaluación formativa, el tipo de investigación empleado fue básica no experimental ya que se realizó la investigación en 128 estudiantes y 4 docentes de diseño correlacional ya que describieron la correspondencia entre los grupos. Con la presente tesis se dio soporte a mi investigación en el marco teórico.

Así mismo, Sucari y Quispe (2019) en su artículo, tiene como objetivo de fijar la relación existente entre el trabajo en equipo de los docentes para cumplir los compromisos establecidos. En ese sentido concluye que existe una relación positiva entre la colaboración de docentes y los compromisos de gestión, así como el liderazgo. Esta investigación aporta al presente estudio ya que para la obtención de datos se utilizó cuestionarios.

Según Joya (2020) con su artículo, teniendo como objetivo es considerar la importancia de los instrumentos, medios y la didáctica de hacer uso de la evaluación formativa. En ese sentido se concluye que los docentes que tengan gran cantidad de conocimientos sobre la evaluación formativa en su desenvolvimiento profesional serán competentes, además si reciben talleres sobre el manejo de instrumentos para su aplicación. Esta investigación aporta al presente estudio ya que hace uso de la metodología cualitativa además de ser investigación- acción que permite al docente ser crítico en su labor docente.

Por último, León-Warthon (2021) en su artículo, tiene como objetivo el de determinar si es pertinente y viable el uso de la retroalimentación en la evaluación formativa para desarrollar en los estudiantes su pensamiento crítico. En ese sentido se concluye que lo más importante de la evaluación formativa es la retroalimentación el cual debe brindarse de manera oportuna y durante todo el año y no sólo al finalizar la enseñanza, además implica acompañar y motivar a los estudiantes para que puedan conocer sus habilidades. Esta investigación aporta al presente estudio y enfatiza que los docentes deben desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes haciendo uso de la evaluación formativa.

La presente investigación aportará con aspectos teóricos necesarios para enriquecer el marco teórico, por lo que este trabajo se sustenta en la teoría constructivista la cual es una herramienta pedagógica centrado en el estudiante ya que este debe construir su propio conocimiento. Según César Coll (1993) citado por Tigse (2019) indica que este paradigma constructivista busca que los docentes sean

innovadores, generen nuevas situaciones que sean significativas y que emplee estrategias para poder activar aquellos conocimientos previos que poseen los estudiantes ya que ellos son el centro de este proceso de enseñanza y aprendizaje, además el docente es quien debe promover el trabajo en equipo para que los estudiantes desarrollen su autonomía. Esta teoría resalta que el estudiante aprende haciendo además de desarrollar aprendizajes metacognitivos, cognitivos y llevados también al socio afectivo.

Del mismo modo se tiene la teoría del aprendizaje cooperativo que según Santillán-Aguirre et ál. (2021) menciona que esta teoría se enfoca en el apoyo que se brindan entre sí todos los miembros ya que fomenta en los equipos la confianza, desarrolla las habilidades sociales además de las comunicativas. También, destaca que dentro del ámbito educativo se debe aprender por sí solo pero también con apoyo de otras personas ya que existe un apoyo constante entre integrantes del mismo grupo, por lo que se debe propiciar estos trabajos.

Del mismo modo la teoría general de los grupos propuesto por Espinoza (2019) quien indica que el hombre desde que nace forma parte de un grupo y que luego se desenvuelve en otro con la finalidad de cumplir metas comunes y que se comprometen con ese fin. Kurt Lewin (1965) citado en Espinoza (2019) menciona que cada integrante de grupo aporta algo lo que hace que este sea más interactivo y la distinga de las demás y que tal como se tienen metas comunes también están las individuales y es lo que mueve al equipo.

Por otro lado, las variables de estudio presentes en esta investigación son: la primera el trabajo en equipo y la segunda la evaluación formativa.

Para la variable trabajo en equipo se tiene a Maeso (2015) quien menciona que el ser humano logra sus metas con mayor facilidad con la intervención de otros, además que las personas sienten esa necesidad de interactuar con sus pares con la finalidad de obtener resultados satisfactorios empleando diferentes herramientas

que los lleven a ese logro.

Este término es muy común en las instituciones ya que es empleada para el desarrollo de las actividades programadas donde cada integrante tiene un rol establecido y desarrolla determinadas labores las cuales le permitirán lograr los propósitos, el que asume el liderazgo dentro del equipo es el encargado de guiar a todos los miembros hasta conseguir la meta. Según Durán (2018) el trabajo en equipo consiste en la agrupación de individuos que tienen un fin común, estas personas aportan al equipo mostrando sus diferentes habilidades con la finalidad de alcanzar con responsabilidad las metas trazadas.

Tomlinson (2010) citado en Lysberg y Ronning (2021) indica que los docentes dentro del equipo comparten experiencias, conocimientos además reflexionan sobre su práctica lo que los llevarán a cambiar y mejorarla, este artículo da a conocer la meditación que hacen los maestros sobre su labor con la finalidad de mejorarla y alcanzar los objetivos. Por su parte Noviyanti et ál. (2021) afirman que las personas desarrollamos ciertas habilidades para trabajar en equipo las cuales en pleno siglo XXI son necesarias ya que como entes sociales debemos aprender a interactuar en nuestro entorno más aún en el ámbito educativo.

Del mismo modo Ayoví-Caicedo (2019) menciona que un buen trabajo en equipo es digno de imitarse ya que nos da a conocer de manera eficaz y eficiente resultados positivos, además de traer en los integrantes varios beneficios no sólo en lo personal sino también en el grupo, ayuda a mejorar el clima laboral el cual favorece las buenas relaciones, fortalece los lazos creando un ambiente adecuado para todos. Del mismo modo Bindi et ál. (2021) indican que para que exista buenos resultados es necesario contar con el apoyo del director y todos los docentes ya que esto hará posible alcanzar más compromisos, por lo que el apoyo que se brindan entre los integrantes es fundamental para mejorar la calidad de la educación.

La diferencia entre grupo y equipo tal como lo indica Durán (2018) es que en el primero las personas se reúnen sólo con la finalidad de llevar a cabo una actividad y cada integrante se desenvuelve sin involucrar con los demás, en cambio en el equipo los integrantes tienen metas comunes y siguen determinadas normas, además cada miembro tiene un rol asignado para alcanzar el objetivo primordial.

Las características que distingue entre grupo y equipo según Maeso son de la siguiente manera:

Grupo	Equipo
Generalmente quien les guía es sólo el organizador o un representante.	El liderazgo es asumido por todos para potenciar las habilidades de todos los miembros.
Los resultados son personales y no se conectan con los demás integrantes.	Las responsabilidades del equipo con compartidas y también individuales.
El líder puede dar solución a una problemática mediante su propia perspectiva.	Para los resultados se considera el trabajo de todos los integrantes.
No hay interacción entre los integrantes.	Se emplea el diálogo para solucionar problemas y las decisiones se toman entre todos.
No comparten opiniones o decisiones entre los miembros.	Existe buenas relaciones interpersonales entre todos.
No se considera valorar las decisiones o comportamientos.	Están pendientes de aspectos a mejorar, así como la práctica de valores.

Fuente: elaboración propia, adaptación de Equipos Desarrollo de habilidades y liderazgo

También para Ayoví-Caicedo (2019) indica que un equipo está compuesto por personas que se complementan ya que poseen compromisos comunes para lo

cual trabajan de manera coordinada y con mucha responsabilidad. Así mismo, Salas (2008) citado en J. Kerrissey et ál. (2020) menciona que un equipo es un grupo conformado por individuos que interactúan con la finalidad de obtener objetivos por lo que es importante que exista un cambio para ganar estabilidad en los miembros, trabajar unidos, adaptarse y tener estabilidad.

Dentro de las dimensiones del trabajo en equipo según Maeso podemos mencionar a la comunicación el cual es de suma importancia para lograr un trabajo eficiente, pero sobre todo productivo tal como lo menciona Maeso, esta se emplea para diferentes fines y en diferentes circunstancias y se debe manejar una comunicación precisa, puntual y sin rodeos. Para que el equipo logre conseguir sus metas el diálogo debe ser adecuado entre todos los integrantes y sobre todo el receptor debe estar predispuesto a recibir la información que se quiere transmitir. Para Maeso (2015) existen tres mecanismos de comunicación a utilizar, las palabras, el tono que se da al pronunciar esas palabras y las expresiones físicas que se utilizan.

Hoy en día se ha hecho uso de las diferentes redes sociales para comunicarse así mismo se ha empleado el envío de mensajes ya sea por celular y pc, pero para Maeso este tipo de comunicación no es tan eficiente como el que se da cara a cara, es decir la que se realiza de manera directa tiene más efectividad. Del mismo modo, para Rangel-Carreño et ál. (2018) en ese intercambio de palabras, opiniones e ideas debe primar la interacción para que esta sea más fluida y todos los integrantes puedan participar y así estar satisfechos, ya que esto hace que la organización se impulse a lograr lo trazado. Por otro lado, Ardini et ál. (2020) indican que para acortar la brecha en la educación es muy importante fomentar la comunicación ya que tiene un valor importante porque permitirá al docente conocer la situación actual que tiene la educación y lograr los objetivos, este diálogo facilita conocer aquellas ideas que pueden sumar al equipo.

Dentro de su segunda dimensión cooperación Maeso (2015) afirma que los

resultados obtenidos como equipo beneficia a todos como al que realiza una determinada acción, ya que como integrantes de una misma institución todos los miembros deben trabajar por el mismo fin. La cooperación no consiste en competir sino en brindar apoyo a los que lo requieran ya que esto será una inversión a mediano y largo plazo, además radica en ver por el equipo y que es bueno para el crecimiento de la persona.

Al respecto Moran (2017) alude que en toda la historia el ser humano ha desarrollado su aprendizaje en base a la contribución la cual posibilita el intercambio de las experiencias que tiene, así como de conocimientos adquiridos ya que por naturaleza somos entes sociales lo que le facilita su desarrollo. También, Boyle et ál. (2021) mencionan que trabajar colaborativamente ayuda a que la organización alcance metas con más facilidad a comparación del trabajo individual, para lograr esto se requiere que todos se comprometan.

A su vez en su tercera dimensión que es motivación Maeso indica que es el estímulo que lleva al equipo a desenvolverse para alcanzar los fines programados, esto se puede lograr empleando diferentes estrategias y en contextos distintos. El autor se considera 3 posibilidades en la motivación: el primero se da por iniciativa propia donde se pone de manifiesto a las personas que tienen ideas y las ponen en marcha y los que participan en ella, a su vez indica la iniciativa como institución donde todos los miembros participan; otra es la iniciativa empresarial la cual es utilizada para involucrar a otros; finalmente iniciativa personal quien se encarga de motivar a los demás, esta se da para que la entidad sea competitiva con otros.

De igual manera Calicchio (2020) menciona que la motivación es propia del hombre ya que la usa en cada actividad que realiza porque hay un impulso que lo guía a hacerla, así mismo indica que es una acción realizada para lograr objetivos o propósitos establecidos. Por su parte Novinyanti et ál. (2021) afirman que este estímulo es primordial y que todos necesitamos desarrollar además que puede incrementarse dentro del equipo para obtener un buen resultado, recalcan que se

puede aumentar sólo si el maestro tiene deseo de conseguirlo y triunfar.

Maeso en su dimensión inteligencia dice que un trabajo es productivo cuando la inteligencia emocional se pone en primer plano ya que se obtendrá resultados adecuados cuando las personas sepan manejar sus emociones. Tal como lo menciona es la capacidad de las personas de seguir por senderos adecuados para alcanzar ese fin único, además se sabe que cada persona está ubicada en un espacio diferente en el cual es inteligente, es hábil. La inteligencia emocional para Teijido (2021) es esa habilidad que tienen las personas para poder distinguir las emociones además de poder expresarlas con los demás y poner entenderlos para regular los pensamientos propios, así como las acciones que se tiene hacia los demás.

En la dimensión de planificación, Maeso indica que son un grupo de operaciones elaboradas con antelación con la finalidad de lograr ese objetivo tan ansiado, esta planeación evitara que se cometan errores. Para la planificación se requiere seguir ciertos pasos como visualizar las expectativas, identificar los objetivos, analizar la posibilidad de las metas, definir las estrategias a emplear, identificar el tiempo, ejecutar y evaluar. Por otro lado, Hacking y Flynn (2017) mencionan que la planificación consiste en las intenciones que tienen un grupo de personas o alguien de realizar una actividad de acuerdo a los intereses o metas que se quieren lograr, por lo que las personas deben organizarse y todos los miembros de un grupo o equipo deben entenderse y tener un fin común.

Así mismo se tiene la dimensión de estrategia, para esto se debe ver la estrategia a emplear para lograr los objetivos, por lo que se considera a la ejecución de manera global, focalizada además de emplear tácticas si es que se requiere. De igual forma Rombout et ál. (2021) indican que los docentes deben buscar estrategias de enseñanza con la finalidad de promover en sus estudiantes el pensamiento crítico, las estrategias deben ser significativas para promover la metacognición en los estudiantes.

Por otro lado, se tiene a la segunda variable la cual es evaluación formativa que según curso ofrecido por la plataforma PERÚEDUCA del Ministerio de Educación en su curso Programa Nacional para la mejora de los aprendizajes (2021) nos indica que en esta evaluación los docentes deben de ajustar a lo requerido por sus estudiante es decir está enfocado en desarrollar las competencias y mostrar los desempeños logrados por los estudiantes.

López (2018) menciona que existen otra terminología relacionada a la evaluación formativa como son la alternativa, auténtica, para el aprendizaje y formadora todas estas llevan a la formativa y los docentes deben promover en el estudiante la autorreflexión del aprendizaje siendo él el artífice de su propio aprendizaje para desarrollar sus competencias. Esta evaluación tiene como finalidad mejorar estos procesos de enseñanza y aprendizaje.

A su vez Richardson et ál. (2021) afirman que dentro del enfoque formativo de la evaluación se tiene en cuenta tres aspectos importantes que debe tomar en cuenta el maestro: la evaluación centrada en el aprendizaje para ver el progreso de los estudiantes; la evaluación del aprendizaje que está enfocada en lo que el estudiante han desarrollado y reflexionan sobre su aprendizaje; finalmente la evaluación como el aprendizaje la que se centra en la reflexión que realiza el estudiante .

La ley general de educación N° 28044 del Ministerio de Educación (2003), afirma que la evaluación es formativa y a la vez integral porque permite direccionar todo el proceso a la mejorara de los aprendizajes además se tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes, así como las características.

A su vez el Ministerio de Educación a través del Currículo Nacional (2016) menciona que la evaluación formativa se enfoca en lograr las competencias, ya que el docente debe valorar los desempeños logrados por los educandos y que estos

puedan actuar o resolver diferentes retos que se les presenta, así mismo los docentes deben identificar en qué nivel se encuentran los estudiantes para brindarles apoyo y estos logren desarrollar esas competencias, además indica que se debe crear oportunidades para que el estudiante demuestre sus capacidades.

Para López-Pastor et ál. (2017) la evaluación formativa ayuda a que el estudiante pueda mejorar su motivación, también permite al docente poder corregir el proceso de enseñanza y el de aprendizaje si es que observa algunas dificultades, ya que este se centra en el estudiante y sus aprendizajes lo que permite el desarrollo de las capacidades, también favorece el desarrollo de la responsabilidad promoviendo su autonomía.

Meissner (2018) indica que este tipo de evaluación abarca toda aquellas actividades que realiza el docente para brindar información y así poder realizar la retroalimentación para saber que están aprendiendo los estudiantes, dónde y a dónde deben ir, pero sobre todo guiarlos de la mejor forma para que lleguen a su meta, por lo que el principal objetivo que se tiene con esta evaluación formativa es promover el aprendizaje. Del mismo modo, Nargiza (2021) menciona que debe realizarse de manera continua con la finalidad de guiar al logro de objetivos además debe llevarse a cabo la retroalimentación para lograr un cambio en sus estudiantes ya que es muy importante emplear este método de enseñanza, pone énfasis que para que sea formativo el docente debe dar a conocer los criterios de evaluación con la intención de que haya buenos resultados.

Dentro de su dimensión como proceso continuo según el curso ofrecido por Perú educa (2021) se afirma que la evaluación formativa no sólo se da al finalizar, sino se trata de que el docente pueda conocer los avances que tiene el estudiante a lo largo de su aprendizaje para que posteriormente pueda realizar retroalimentación oportuna. Del mismo modo, Foronda, Zubieta y Ravela (2020) indican que los estudiantes aprenderán cuando sus docentes apliquen la retroalimentación de manera continua es decir cuando les brinden orientaciones de

forma permanente luego de que ellos hayan realizado las actividades para que por su cuenta ellos mismos puedan reflexionar y analizar sus logros. Además, este seguimiento el docente debe realizarlo en diferentes momentos para que el estudiante pueda tomar esas recomendaciones para realizar el trabajo.

En su dimensión de tomar decisiones informadas donde el docente analiza toda la información recabada de los estudiantes con la finalidad de reajustar el plan de trabajo según sus necesidades, en cuanto a los estudiantes toda esta información permitirá que se vuelvan autónomos y responsables con su aprendizaje lo que les permite estar más motivados. Según el Marco del buen Desempeño docente (2012) en la competencia 5 menciona que se debe realizar de manera permanente la evaluación para tomar decisiones, para esto se puede hacer uso de diferentes metodologías con la finalidad de mejorar el aprendizaje tal como lo menciona en el desempeño 25, además se debe considerar las diferentes cualidades, entornos o características de los estudiantes para luego poder sistematizar los resultados para tomar las mejores decisiones.

Por último, en su dimensión de retroalimentación el cual se centra en que los escolares puedan entender su ritmo de aprendizaje, conocer y valorar sus procesos de aprendizaje, así como los resultados que obtenga para finalmente autorregular su propio aprendizaje, en esta dimensión los docentes realizan la retroalimentación efectiva brindando indicaciones relevantes a los estudiantes.

Para Anijovich (2019) la evaluación es complejo ya que implica aplicar desde el diagnóstico, luego regular el aprendizaje, realizar la retroalimentación propiamente, todo este proceso permite ver cómo los estudiantes movilizan todos sus saberes, y que ellos mismos se den cuenta cuáles son sus errores, conozcan en que son buenos, vean los logros obtenidos y el docente observando este proceso pueda contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

De igual forma Ravela et ál. (2017) menciona que para que exista una evaluación formativa los docentes deben verificar los trabajos de los estudiantes

para de esa forma aplicar la retroalimentación en aquellos aspectos que considere que no haya alcanzado, realizando preguntas para ver si el estudiante comprendió las indicaciones o el reto a desarrollar. Así mismo, Ellis (2006) citado en Burgos (2021) indica que para que exista este Feedback el docente debe brindar todas las indicaciones necesarias para que el estudiante pueda corregir sus errores y así mejorar su aprendizaje, además mediante el este proceso el docente también brindará toda la información sobre el tema para que el propio discípulo se dé cuenta. Del mismo modo, Cheah y Li (2020) mencionan que la retroalimentación ayuda a que los estudiantes puedan acceder más a sus conocimientos teniendo en mente cuales fueron sus dificultades, pero para esto el estudiante debe aceptarlos y conocerlos. También David Nicol (2020) indica que la utilidad que tiene todo este proceso es que los estudiantes puedan emplear esas sugerencias que les brindan los docentes para mejorar y comprender de mejor manera sus trabajos y que se debe emplear no sólo las sugerencias, sino que también deben autorregular su aprendizaje.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

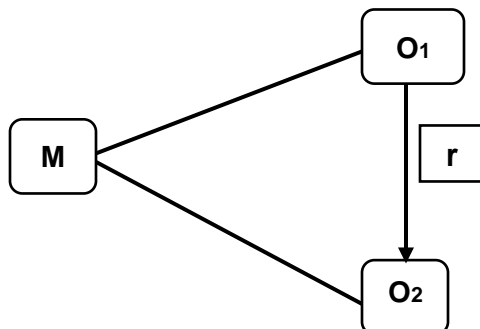
El tipo de estudio que corresponde la presente investigación es la aplicada, porque el propósito es llevarlo a la práctica para obtener los resultados de la investigación (Maya, 2014).

Este trabajo de investigación es de nivel correlacional-causal ya que tiene como finalidad determinar la influencia del trabajo en equipo en la evaluación formativa. Método empleado es hipotético-deductivo según Sánchez et ál. (2018) se enuncia hipótesis y en base a ello se pone a prueba de forma práctica obteniendo resultados

La investigación es de enfoque cuantitativo porque su propósito es la recolección de datos para que luego sea analizado y poder responder a las preguntas de la investigación Ñaupas et ál. (2014). De la misma forma, la investigación se basa en un diseño no experimental, transversal, correlacional respecto a ello según Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) consiste en observar y medir las variables y se realiza sin manejarlas.

Seguidamente se plasma el diagrama de diseño que fue utilizado en el presente estudio:

Figura 1 Diseño correlacional - causal



Dónde:

M = muestra

O1 = Variable independiente: Equipo de trabajo

Ov2 = Variable dependiente: Evaluación formativa

r = Influencia de las variables

3.2 Variables y Operacionalización

La variable independiente la conforma el trabajo en equipo que según Maeso (2015) es un grupo de personas que se desenvuelven de manera coordinada con la finalidad de ejecutar y lograr los objetivos comunes, los integrantes deben estar comprometidos y ser responsables con su rol.

Para el desarrollo de la operacionalización de la variable independiente es necesario mencionar a Maeso (2015) quien considera seis dimensiones las cuales se detalla a continuación.

Tabla 1: Dimensiones de trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Programa	Instrumento	Escala de Medición
Comunicación	<ul style="list-style-type: none">- Saben escuchar y opinar.- Promueve información fluida, puntual y coordinada.	Se aplicará una encuesta	Cuestionario	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre =5
Cooperación	<ul style="list-style-type: none">- Apoyan a los demás y son leales.- Realizan un trabajo en equipo compartido.- Asumen responsablemente las tareas, roles y funciones.- Objetivos y metas			
Motivación	<ul style="list-style-type: none">- Identificación- Satisfacción- Relaciones interpersonales- Condición de trabajo			

Inteligencia	- Relaciones interpersonales - Empatía			
Planificación	- Asignación de roles - Delimitación de tareas - Planificación			
Estrategia	- Capacidad de adaptar estrategias según situación - Capacidad para realizar cambios			

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, la variable dependiente está compuesta por la evaluación formativa el cual según el Programa Curricular de educación secundaria (2016) es proceso continuo, sistemático el cual consiste en observar si el estudiante ha logrado desarrollar las competencias.

La operacionalización de la variable dependiente, se basó en el curso desarrollado por el MINEDU evaluación diagnóstica para el nivel secundario en la sesión 1 que nos habla sobre el enfoque formativo de la evaluación (2021) donde enfatiza sus 4 dimensiones que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2: Dimensiones de la evaluación formativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos de dimensiones	Niveles o rangos
Como proceso continuo	- Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes.	1, 2, 3	1 2	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno Regular Deficiente

	– Detecta dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades propuesta al estudiante.	4, 5	3 4 5		
tomar decisiones informadas	– Toma de decisiones	6,7, 8		Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
Retroalimentación	– Retroalimenta las actividades que no fueron entendidas por los estudiantes	9, 10, 11, 12, 13		Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
	– Identifican sus errores y los aspectos que más atención lo requieren	14, 15, 16, 17			
	– Aborda los desafíos que la evaluación plantea propiciando un ambiente adecuado para desarrollarlo en grupo e individual	14, 15, 16, 17			

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población y muestra

Una población, según Bernal (2006) se refiere al conjunto de elementos de la investigación, así como la totalidad de individuos que poseen características similares. Es así que para la clasificación de la muestra se tuvo se consideró a docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo.

La investigación, una cantidad menor a 100 sujetos por lo que no dispondrá de una muestra ni muestreo, por lo tanto, la investigación será en base a una población censal. Es decir, se abordarán a 55 docentes de dos instituciones de la UGEL Paucartambo.

Por consiguiente, el estudio abarcó a los docentes que trabajan en dos instituciones de la UGEL Paucartambo el cual se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 3: *Población de docentes pertenecientes a la UGEL Paucartambo.*

Institución educativa	Total
Institución Educativa 1	21
Institución Educativa 2	34
Total	55

Fuente: Elaboración propia

La muestra según Bernal (2006) está conformada por la población seleccionada de donde se obtendrá toda la información necesaria para la investigación. En tal sentido, la muestra del estudio se presenta a continuación:

Tabla 4: *Muestra de estudio.*

Docentes	Total
UGEL	55
Paucartambo	

El tipo de muestra que se realizó en la presente investigación fue el no probabilístico, que según Ñaupas et ál. (2014) no emplea la probabilidad puede emplearse mediante juicio, cuotas o accidental.

La unidad de análisis estuvo conformada por 55 docentes que laboran en el ámbito de la UGEL Paucartambo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación utilizó la técnica del cuestionario, que Ñaupas et ál. (2014) menciona que contiene una serie de preguntas que están relacionados con las variables y dimensiones, como también preguntas concernientes a la matriz de operacionalización de las variables.

Igualmente, como instrumentos de recolección de datos se utilizaron las encuestas que según Bernal (2006) está fundamentada en un conjunto de interrogantes que se elaboran con la finalidad de obtener información de las personas a las cuales se aplicará.

Validación del instrumento

Se realizó mediante la opinión de tres expertos con estudios de doctorado y maestría:

Tabla 5: Validez de contenido del cuestionario Gestión del trabajo en equipo para

la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021

Nº	Grado académico	Nombre y apellido	Dictamen
01	Mg	Segundo Agustin Garcia Flores	Aplicable
02	Mg	Carlos Quispe Ayque	Aplicable
03	Mtro.	Willian Américo Mamani Choque	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, ambos cuestionarios son válidos y fueron aplicados en la recolección de la información.

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se recurrió a realizar a una prueba piloto de 10 docentes con características similares, a quienes se les aplicaron los instrumentos mediante formulario de Google. Para posteriormente realizar la tabulación pertinente en el SPSS 26 para la obtención del cálculo del Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

Frías-Navarro (2021) menciona que el alfa de Cronbach es un modelo que se encarga de sacar el promedio de la correlación que existe entre los ítems además de que se puede evaluar la fiabilidad de la prueba y cómo podría mejorarse o en empeorar.

Tabla 6 confiabilidad

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Trabajo en Equipo	0.934	24
Evaluación Formativa	0.860	23

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

El presente trabajo de investigación siguió un procedimiento ordenado. En primer lugar, se describió la realidad problemática posterior a ello se procedió a buscar trabajos previos como tesis y revistas tanto nacionales como internacionales relacionados a sus dos variables de investigación. Luego se plantearon las hipótesis, los objetivos. Finalmente se elaboró la metodología mencionando el tipo y el diseño de la investigación.

Se elaboro un cuestionario con 24 preguntas para la variable trabajo en equipo y 23 para evaluación formativa el cual fue aplicado en un primer momento a 10 docentes con las mismas características de la investigación mediante un formulario de Google con la finalidad de recolectar información.

3.6 Método de análisis de datos

Previamente al análisis, se realizó el procedimiento de confiabilidad a los instrumentos así mismo se llevó a cabo una prueba piloto a 10 docentes con características similares de lo que se investiga mediante el Google Formulario. Los datos que se obtuvieron en la investigación fueron analizados en el software estadístico SPSS versión 20.

3.7 Aspectos Éticos

Para el Instituto de ciencias y humanidades (2014) la ética como disciplina filosófica se encarga de cuestionar todo relacionado a la moral y al comportamiento de las personas. Para la presente investigación se procedió a

realizar una prueba piloto con el cuestionario elaborado mediante Google Formulario, posteriormente se procedió a solicitar permiso a los directores de las instituciones para aplicar enviando el link del formulario a los docentes la cual es de forma anónima. Por lo que esta investigación cumplió con recolectar la información auténtica de los docentes, así como manejar el anonimato de las respuestas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 7: *Gestión del trabajo en equipo y evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Evaluación formativa							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		%	f	%	f	%	f	%	f
Trabajo en equipo	Deficiente	16,40%	9	10,90%	6	3,63%	2	30,90%	17
	Regular	10,90%	6	21,80%	12	7,30%	4	40,00%	22
	Bueno	3,63%	2	9,10%	5	16,40%	9	29,10%	16
Total		30,90%	17	41,80%	23	0,30%	15	100,00%	55

En la tabla se observa que el trabajo en equipo en bueno en un 9,10% y la evaluación formativa es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 16,40% y la evaluación formativa es buena en la misma proporción.

Tabla 8: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Comunicación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	5	9,1%	0	,0%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	11	20,0%	39	70,9%	50	90,9%
	Total	0	,0%	16	29,1%	39	70,9%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 9.1% y la comunicación es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 70.9% y la evaluación comunicación es buena también en la misma proporción.

Tabla 9: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Cooperación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	3	5,5%	2	3,6%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	5	9,1%	45	81,8%	50	90,9%
	Total	0	,0%	8	14,5%	47	85,5%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 5.5% y la cooperación es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 81.8% y la cooperación es buena también en la misma proporción.

Tabla 10: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Motivación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	2	3,6%	3	5,5%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	0	,0%	50	90,9%	50	90,9%
	Total	0	,0%	2	3,6%	53	96,4%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 3.6% y la motivación es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 90.9% y la motivación es buena también en la misma proporción.

Tabla 11: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión inteligencia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Inteligencia							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	5	9,1%	0	,0%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	6	10,9%	44	80,0%	50	90,9%
	Total	0	,0%	11	20,0%	44	80,0%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 9.1% y la inteligencia es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 80.0% y la inteligencia es buena también en la misma proporción.

Tabla 12: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión planificación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Planificación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	4	7,3%	1	1,8%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	9	16,4%	41	74,5%	50	90,9%
	Total	0	,0%	13	23,6%	42	76,4%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 7.3% y la planificación es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 74.5% y la planificación es buena también en la misma proporción.

Tabla 13: *Gestión del trabajo en equipo y su dimensión estrategia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas*

		Estrategia							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Regular	0	,0%	4	7,3%	1	1,8%	5	9,1%
	Bueno	0	,0%	9	16,4%	41	74,5%	50	90,9%
	Total	0	,0%	13	23,6%	42	76,4%	55	100,0%

En la tabla se observa que el trabajo en equipo es regular en un 7.3% y la estrategia es regular en la misma proporción. Similarmente el trabajo en equipo es bueno en un 74.5% y la estrategia es buena también en la misma proporción.

Contrastación de hipótesis

Dado que los datos son obtenidos de cuestionarios de escala ordinal, en ese sentido se aplicará una prueba no paramétrica para determinar la influencia y así mostrar la dependencia de la variable dependiente (evaluación formativa) en relación a la variable independiente (trabajo en equipo). Dado la naturaleza de los datos se empleó la prueba estadística regresión logística, ya que los datos son ordinales.

Prueba de hipótesis:

Contrastación de la hipótesis general:

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14: *Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Chi- cuadrado de Pearson	13,06	4	,011	0.31

En la tabla 14 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado 13,06 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo si asocia significativamente con la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.31, indicando que la variable desempeño trabajo en equipo influye en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 15: Coeficiente de correlación

			TOTAL_TE	TOTAL_EF
Rho de Spearman	TOTAL_TE	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55

En la tabla 15 se observa que el valor de Rho de Spearman es de ,523 a un nivel de significancia $< 0,05$; por lo tanto, se infiere que existe asociación moderada directa altamente significativa entre ambas variables en donde a mayor trabajo en equipo habrá mayor evaluación forma y viceversa.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16: Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	10,90	1	,001	0.308

En la tabla 15 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 10.90 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.308, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 30.8% en la dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 17: *Estimaciones de los parámetros*

						Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	P	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comunicación=Regular]	-1,266	,341	13,74	,000	-1,935	-,597
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-21,932	,000	.	.	-21,932	-21,932
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0

En la tabla 16 se muestra que el trabajo en equipo regular no sabemos si influye o no influye en la cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, porque no conocemos el valor de P.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18: Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	6,38	1	,012	0.194

En la tabla 17 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 6.38 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.194, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 19.4% en la dimensión cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 19: *Estimaciones de los parámetros*

		Intervalo de confianza 95%					
		Estimación	Error típ.	Wald	P	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cooperación=Regular]	-2,197	,471	21,7	,000	-3,121	-1,273
				25			
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-2,603	1,02	6,41	,011	-4,616	-,589
			7	7			
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0

En la tabla 18 se muestra que el trabajo en equipo regular influye con certeza en la cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021, ($P < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20: Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	10.45	1	,001	0.645

En la tabla 19 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 10.45 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.645, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 64.5% en la dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 21: *Estimaciones de los parámetros*

						Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Motivación=Regular]	-22,831	,913	625,51	,000	-24,620	-21,042
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-22,426	,000	.	.	-22,426	-22,426
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0

En la tabla 20 se muestra que el trabajo en equipo regular influye o no influye en la motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, porque no conocemos el valor de P.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22: Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	18,35	1	,000	0.449

En la tabla 21 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 18.36 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.449, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 44.9% en la dimensión inteligencia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 23: *Estimaciones de los parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	P	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Inteligencia =Regular]	-1,99	,435	20,96	1	,000	-2,845	-1,139
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-22,65	,000	.	1	.	-22,65	-22,648
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 22 se muestra que el trabajo en equipo regular influye o no influye en la inteligencia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, porque no conocemos el valor de P.

Contrastación de la hipótesis específica 5

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24: Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	8,01	1	,005	0.204

En la tabla 23 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 8.01 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.204, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 20.4% en la dimensión planificación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 25: *Estimaciones de los parámetros*

						Intervalo de confianza 95%		
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	P.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planificación =Regular]	-1,52	,368	16,97	1	,000	-2,238	-,795
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-2,90	1,18	6,08	1	,014	-5,210	-,596
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 24 se muestra que el trabajo en equipo regular influye con certeza en la planificación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, ($P < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica 6

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26:

Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	8,01	1	,005	0.204

En la tabla 25 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 8.01 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo Cusco, 2021.

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.204, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 20.4% en la dimensión estrategia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Tabla 27: *Estimaciones de los parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	P.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrategia =Regular]	-1,52	,368	16,97	1	,000	-2,238	-,795
Ubicación	[Trabajo en equipo=Regular]	-2,90	1,18	6,08	1	,014	-5,210	-,596
	[Trabajo en equipo=Bueno]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 26 se observa que el trabajo en equipo influye con certeza en la estrategia de los docentes de la institución educativa pública del Cusco ($P < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021., los resultados demuestran que el el valor de la prueba Chi cuadrado = 13,06 y el valor de $P > 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.31, indicando que la variable desempeño trabajo en equipo influye en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. Del mismo modo respecto a la influencia del trabajo en equipo en la comunicación se verificó que el valor de la prueba Chi cuadrado = 10.90 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, además que la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.308, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 30.8% en la dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

Borja y García et ál. (2021) en su tesis denominado evaluación formativa oportunidad en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemáticas en tiempos de pandemia, cuyo principal objetivo fue el de fortalecer las etapas de la evaluación formativa en los docentes, mencionan que la evaluación formativa ayuda a regular el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes promoviendo en ellos su autonomía y sean críticos.

Según Cañadas et ál. (2020) la evaluación es muy importante pero por la situación actual menciona que este proceso ha traído dificultades a los docentes ya

que todo este proceso se ha llevado a través de la virtualidad y que todo lo vivido durante este tiempo debe servir a los docentes para replantear y emplear una evaluación formativa centrada en los estudiantes, por lo que se debe considerar esas características de la evaluación, esta investigación aporta a la investigación porque plantea propuestas para replantear el modo de evaluar ya que se debe llevar durante todo el proceso de enseñanza, más aun cuando se establecen esos criterios en trabajos en equipos o colegiados.

Romero, Gómez y Pinzón et ál. (2018) indican que el aprendizaje depende del buen uso que se dé a la evaluación formativa aplicando a las evidencias recibidas de los estudiantes para fortalecer o mejorar su aprendizaje ya que este proceso de evaluación está centrado en el estudiante. Además, los resultados obtenidos de la investigación como es la influencia de la planificación y la evaluación formativa se relacionan a las conclusiones arribadas con el artículo la cual es desarrollar prácticas de evaluación formativa en los estudiantes, así como implementar estrategias.

Para Loja y Riera et ál. (2020) menciona sobre la importancia de poner en práctica la evaluación formativa ya que permite a los docentes obtener información importante además del uso de instrumentos de evaluación, poniendo en marcha en el trabajo en equipo se puede identificar estrategias que se empleen según a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

La investigación realizada por Camacho y de la Asunción et ál. (2020) no guarda relación con la presente investigación ya que es de enfoque cualitativo y empleó el método acción donde primero realizaron el diagnóstico, seguida de la planificación y observación para finalmente realizar la reflexión y en la presente investigación se trabajó con la cuantitativa ya que la intención fue la recolección de datos y así analizarlos. Además, tienen similitud ya que dentro de los resultados obtenidos mencionan que la principal finalidad del proceso de evaluación es lograr la mejora de los resultados de aprendizaje centrado en el estudiante y en la presente

investigación las preguntas de estaban relacionadas a conocer la evaluación formativa manejada por los docentes las cuales en su mayoría respondieron siempre en que estaban centradas en la mejora de aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, Ramos y Rueda (2020) en su artículo menciona que dentro de su dimensión fines y usos argumentan que es importante considerar el uso que se brindará a los resultados obtenidos de la evaluación ya que dependiendo de ello se puede desarrollar la autonomía de los estudiantes, así como la colaboración o trabajo en equipo de los docentes, del mismo modo dentro de la presente investigación se concluyó que el trabajo en equipo tiene una influencia significativa en su dimensión cooperación ya que ayuda a desarrollar la evaluación formativa. Del mismo modo tienen similitud ya que el trabajo en equipo dentro de su dimensión de planificación influye en la evaluación formativa del mismo modo que el artículo de los autores mencionados por lo que se debe planificar desde el inicio estos informes sobre cómo van los estudiantes.

Así mismo García, Farfán, Fuentes y Montellanos (2021) emplearon una metodología centrada en la revisión de la literatura de manera descriptiva centrados en obtener toda la teoría relacionada a la evaluación formativa y más aún en tiempos actuales, método muy distinto a la presente investigación porque adicional a la recolección de la teoría se aplicó un instrumento para recolectar datos las cuales sirvieron para demostrar los objetivos propuestos relacionados al trabajo en equipo y la evaluación formativa. Pero dentro de los resultados obtenidos en el artículo se relaciona a la presente investigación ya que da a conocer la importancia de la evaluación la cual es la recolección de información referente a todo el proceso de los estudiantes donde se da a conocer las fortalezas que tienen los estudiantes, así como aquellas oportunidades de mejora lo cual es importante para poder superar o mejorar la práctica pedagógica. En la presente investigación se menciona el dominio que tiene el trabajo en equipo y su dimensión de estrategia dentro de la evaluación formativa lo que permite reformular si el estudiante presenta debilidades o dificultades de aprendizaje.

Estos autores mencionaron la importancia de los entornos virtuales como una opción adicional a la enseñanza, sin embargo, el presente trabajo habla sobre la influencia del trabajo en equipo para la evaluación formativa, es decir centrado en la mejora de los aprendizajes a través de trabajo colegiados o coordinación entre todos los docentes de la institución.

En la investigación de tesis de Quevedo (2021) la población empleada es de 81 docentes y aplicada a 5 instituciones a diferencia entre la presente investigación aplicada a 55 docentes, sin embargo, tienen similitud en la aplicación de encuestas y en el diseño empleado la cual es una correlacional para determinar el grado de relación existentes entre las variables.

Por otra parte, Pantoja (2021) similar en el empleo del enfoque cuantitativo, así como diseño correlacional, además tiene similitud en considerar a que el estudiante logre alcanzar sus metas y puedan desarrollar competencias para la vida, sean seguros desarrollando en cualquier situación, sean autónomos e íntegros todo esto enfocado al presente trabajo en su dimensión motivación el cual influye en un 64.5% para que los docentes busquen la manera de lograr aprendizajes en los estudiantes.

Sucari y Quispe (2019) en su artículo mencionan también que la colaboración que existe entre los docentes se relaciona de manera positiva para lograr los compromisos de gestión de la institución y en la presente investigación también existe una influencia significativa en su dimensión de cooperación en un 0.194, ambos términos dan a conocer la importancia que tiene el trabajo cooperativo o colaborativo en la institución para lograr metas y objetivos, por otro lado, también se relacionan en su dimensión de comunicación ya que ambos trabajos se observa esta influencia positiva. Sin embargo, ambos difieren en su metodología ya que en el artículo se empleó una investigación no experimental y el método hipotético deductivo y en la presente investigación en de enfoque cuantitativo y el tipo es

aplicada, correlacional causal ya que tiene la finalidad de llevarlo a la práctica mediante los resultados obtenidos.

Joya (2020) llegó a la conclusión que los docentes emplean dentro de su práctica docente la evaluación formativa además de emplear distintos instrumentos de evaluación, este trabajo recomienda la creación de círculos de estudios de docentes con la finalidad de elaborar los instrumentos de evaluación del mismo modo en la presente tesis recomienda el trabajo en equipo durante los denominados trabajo colegiados con la finalidad de lograr las metas. Arriba además a la conclusión de que los docentes emplean en sus sesiones de clase la evaluación formativa pero dentro de la presente tesis demuestra que no existe influencia entre el trabajo en equipo y la evaluación formativa, sin embargo, en sus dimensiones hay presencia de esta influencia ya que la comunicación, cooperación, motivación, inteligencia, planificación y estrategia hay influencia.

Mientras que León -Warthon (2021) al igual que la presente tesis buscó información reciente para la elaboración del marco teórico y antecedentes que tratan sobre sus variables, mientras que en el artículo se empleó en método documental en la presente tesis se empleó el correlacional causal, dentro de sus resultados obtenidos se relaciona con su dimensión retroalimentación mencionó que se debe dar adecuadamente y debe ser clara, precisa al mismo tiempo en la presente investigación se enfatiza que esta retroalimentación se da con la finalidad de mejorar la enseñanza ya que se centra en el estudiante y en base a sus dificultades que puedan presentarse.

Del mismo modo en este artículo concluye que es de suma importancia la aplicación de la evaluación formativa y que el docente tiene un rol mediador ya que el protagonista es el estudiante por lo que se debe promover que sean críticos, autónomos, similar a la presente investigación ya que la finalidad era mostrar la influencia que tiene el trabajo en equipo para la evaluación formativa.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo general se determinó que el trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021 así como en la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.31 que demuestra que existe influencia.
2. En relación al primer objetivo se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. Esto se demostró mediante la La prueba de Pseudo R cuadrado que muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.308, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 30.8% en la dimensión comunicación.
3. Respecto al segundo objetivo se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, y en con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.194, ratificando esta influencia.
4. Se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.645, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 64.5% en la dimensión motivación.
5. Se determino que existe influencia significativa con el trabajo en equipo y su dimensión inteligencia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.449, indicando que la variable trabajo en equipo influye en

un 44.9%.

6. Se concluye que el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, 2021. Y la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.204, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 20.4%.

7. En relación a su dimensión estrategia la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.204, indicando que la variable trabajo en equipo influye en un 20.4% en la dimensión estrategia para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Paucartambo implementen talleres para fortalecer el trabajo en equipo y realicen charlas que creen vínculos en los docentes con la finalidad de mejorar la evaluación formativa.
2. Se recomienda a los docentes y directivos fortalecer sus habilidades comunicativas para mantener una comunicación asertiva con la intención de que todos los docentes puedan aportar ideas, opiniones o sugerencias para mejorar la evaluación formativa.
3. Se recomienda a los docentes trabajar de manera cooperativa para alcanzar los objetivos y metas comunes de la institución educativa y para aplicar la evaluación formativa en los estudiantes.
4. Recomendar al Ministerio de Educación, a la UGEL y directores de las instituciones motivar a los docentes para desarrollar la evaluación formativa con los estudiantes, la motivación se puede dar mediante reconocimiento y resoluciones de felicitación.
5. Se recomienda a los directores de las instituciones fortalecer o reforzar los niveles altos de inteligencia emocional en los docentes con la finalidad de lograr objetivos cuando se trabaja en equipo mediante talleres, cursos o charlas.
6. Se recomienda a los docentes planificar las estrategias que empleará para aplicar las evaluaciones formativas en los estudiantes, por lo que los maestros deben tomar conciencia de la importancia que tiene esta etapa de planificación.

7. A la UGEL desarrollar capacitaciones y charlas constantes sobre estrategias para aplicar la evaluación formativa y mejorar el proceso de enseñanza, así como metodología.

REFERENCIAS:

- Anijovich, R. (2019). *Orientaciones para la evaluación formativa docente y el trabajo en el aula: Retroalimentación formtiva*. Chile: SUMMA. Obtenido de https://panorama.oei.org.ar/_dev2/wp-content/uploads/2019/06/Retroalimentaci%C3%B3n-Formativa.pdf
- Ardini, C., Barroso, M., & Corzo, L. (2020). Herramientas digitales de comunicación en conteto COVID 19. El impacto en la relación estudiantes - instituciones educativas en Argentina. *Revista ComHumanitas*, 11(2), 98-122. Obtenido de <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/251/235>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. doi:DOI: 10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Perarson Educación .
- Binti Johari, A., Abdul Wahat, N., & Zaremohzzabieh, Z. (2021). Innovative Work Behavior among Teachers in Malaysia: The Effects of Teamwork, Principal Support, and Humor. Obtenido de <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/53718/1/53718.pdf>
- Borja Granados, J., & García Caballero, R. (2021). *Evaluación formativa oportunidad en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemáticas en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8507/Evaluaci%C3%B3n%20formativa%20oportunidad%20en%20el%20proceso%20de%20ense%C3%B1anza%20aprendizaje%20en%20el%20%C3%A1rea%20de%20matem%C3%A1ticas%20en%20tiempos%20de%20pandemia.pdf?sequence=>

1&isAllo

Boyle, E., Watson, C., McGookin, C., Deane, A., de Bhailís, D., McElligott, C., . . .
Mullally, G. (2021). Reflecting on a collaborative approach to a regional
sustainability transition: Dingle Peninsula 2030.
doi:10.1080/14623943.2021.1911794

Burgos Castro, J. (2021). *A case study of Feedback practices in oral assessment
of English as a second language*. Universidad de Chile . Obtenido de
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178953/A-case-study-of-
feedback-practices-in-oral-assessment-of-english-as-a-second-
language.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178953/A-case-study-of-feedback-practices-in-oral-assessment-of-english-as-a-second-language.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Calicchio, S. (2020). *La motivación: Un viaje al comportamiento motivado, desde el
estudio de los procesos internos hasta las teorías neuropsicológicas más
recientes*. Obtenido de
[https://play.google.com/store/books/details/Stefano_Calicchio_La_motivaci
%C3%B3n?id=l_rnDwAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/Stefano_Calicchio_La_motivaci%C3%B3n?id=l_rnDwAAQBAJ)

Camacho Inela, O., & de la Asunción , A. (2020). *La Evaluación Formativa: Una
ruta para aprendizaje de la resolución de problemas*. Obtenido de
[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6451/La%20evaluaci
%c3%b3n%20formativa.%20una%20ruta%20para%20el%20aprendizaje%2
0de%20la%20resoluci%c3%b3n%20de%20problemas..pdf?sequence=1&is
Allowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6451/La%20evaluaci%C3%B3n%20formativa.%20una%20ruta%20para%20el%20aprendizaje%20de%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20problemas..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cañadas, L. (2020). Evaluación formativa en el contexto universitario:
oportunidades y propuestas de actuación. *Revista Digital de Investigación
en Docencia Universitaria*, 14(2).
doi:http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1214.

Cheah, S., & Li, S. (2020). The Effect of Structured Feedback on Performance: the Role of Attitude and Perceived Usefulness. *Sustainability*. doi:<https://doi.org/10.3390/su12052101>

Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. España: Elearning S.L.

Espinoza Torres, L. (2019). Teoría de grupos y acercamiento al grupo escolar. Obtenido de <https://www.univa.mx/zamora/wp-content/uploads/sites/3/2019/07/articulo-teoria-de-grupos.pdf>

Falcón Ccenta, Y., Aguilar - Hernando, J., Luy-Montejo, C., & Morillo-Flores, J. (2021). La evaluación formativa, ¿Realidad o buenas intenciones? Estudio de caso en docentes del nivel primario. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1041.pdf>

Flores Arocutipa, J. (2008). *Metodología de la investigación científica*.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2021). *Evaluación formativa del aprendizaje en contextos de provisión remota de servicios educativos de América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.unicef.org/lac/media/20731/file/Evaluacion_formativa_aprendizaje_ALC.pdf

Foronda Zubieta, C., & Ravela, P. (2020). Consignas, devoluciones y calificaciones: los problemas de la evaluación en las aulas de educación primaria en América Latina. doi:<https://doi.org/10.22235/pe.v2i1.703>

Frías-Navarro, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

García Riveros, J., Farfán Pimentel, J., Fuertes Meza, L., & Montellanos Solís, A. (2021). Evaluación formativa: un reto para el docente en la educación a distancia. *Revista Científica - INCC-Perú(2)*, 45-54. Obtenido de <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/130/141>

Hacking, N., & Flynn, A. (2017). Networks, power and knowledge in the planning system: A case study of energy from waste. *Progress in Planning*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305900615300015>

Hernández - Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores S.A. de C.V.

Instituto de ciencias y humanidades. (2014). *Filosofía una perspectiva crítica*. Lima: Asociación Fondo de investigadores y editores.

J. Kerrissey, M., Satterstrom, P., & C. Edmondson, A. (2020). Into the fray: Adaptive approaches to studying novel teamwork forms. *Organizational Psychology Review*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2041386620912833>

Jordan Chillitupa, N. J. (2018). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega-2018*. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3635/253T20181005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Joya Rodríguez, M. Z. (2020). La evaluación formativa: una práctica eficaz en el

desempeño docente. *Revista Cientific*, 5(16), 179-193. doi:179
Instituto Internacional de Investigación y
Desarrollhttps://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-
193

León-Warthon, M. (2021). Evaluación formativa: el papel de retroalimentación en el desarrollo del pensamiento crítico. *Maestro y Sociedad*, 18(2), 563-571. Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5359/4978>

Loja Guamán, M., & Riera Juca, V. (2020). *La importancia de la retroalimentación como parte de la evaluación formativa dentro del proceso educativo*. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33995/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>

Loja Guamán, M., & Riera Juca, V. (2020). *La importancia de la retroalimentación como parte de la evaluación formativa dentro del proceso educativo*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33995/1/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>

López Pastor, V. (2018). *Evaluación formativa y compartida en Educación Superior: Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias*. Obtenido de https://play.google.com/store/books/details/V%C3%ADctor_M_L%C3%B3pez_Pastor_Evaluaci%C3%B3n_formativa_y_compa?id=wwakDwAAQBAJ

López-Pastor, V. M., & Pérez-Pueyo, Á. (2017). *Evaluación formativa y compartida en educación: experiencia de éxito en todas las etapas educativas*. Universidad de León: Grupo IFAHE. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/handle/10612/5999>

Lysberg, J., & Ronning, W. (2021). Teachers' reflections on proposals for change in situated teamwork. *Reflective Practice*.
doi:10.1080/14623943.2021.1915267

Maeso Ruiz, A. (2015). *Equipos Desarrollo de habilidades y liderazgo*. Montevideo: Editorial Sudamericana Uruguay S.A.

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*.

Meissner, C. (2018). *Formative assessment at the intersection of principles, practice and perceptions*. Inland Norway University of Applied Sciences.
Obtenido de <https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2560247/Meissner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez Lozano, S. M. (2016). Pensar históricamente: una estrategia de evaluación formativa. *Revista Electrónica e Investigación Educativa*, 18(2), 62-78. Obtenido de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/943>

Ministerio de Educación . (2021). Programa Nacional para la mejora de los aprendizajes. *Evaluación formativa al inicio del año escolar*.

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.
Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016.pdf>

Ministerio de Educación. (2003). Ley General de Educación. *Ley 23384*. Lima, Peruano, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf

Moran Regalado, M. R. (2017). *Trabajo cooperativo de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del distrito de Lima - Callao 2017*. Tesis de Maestría. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12810/Moran_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nargiza Gaybullaevna , D. (2021). FORMATIVE ASSESSMENT OF STUDENTS' KNOWLEDGE – AS A MEANS OF IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION. *Informes científicos de la Universidad Estatal de Bukhara*, 5(3). doi:10.52297 / 2181-1466 / 2021/5/3/13

Nicol, D. (2020). The power of internal feedback: exploiting natural comparison processes. doi:10.1080/02602938.2020.1823314

Noviyanti, R., Abdullah, T., & Tukiran, M. (2021). Increasing Teacher Innovativeness Through Strengthening Achievement Motivation, Teamwork, And Organizational Climate. *Multicultural Education*. doi:10.5281/zenodo.5576683

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez , E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y Redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Salud. (2021). *Evaluación formativa: Una oportunidad para transformar en tiempos de pandemia*. Obtenido de

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378045>

Pantoja de la Rosa, L. M. (2021). La evaluación formativa y su relación en el aprendizaje autónomo en estudiantes de la institución educativa 80027 – el porvenir, 2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72015/Pantoja_DLRLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación*. México: Printed in México. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/EI+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

Quevedo del Carpio, L. G. (2021). *Gestión pedagógica y evaluación formativa en la re de educación N° 2 Carmen de la Legua, Callao-2019*. Obtenido de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4859/QUEVEDO_DEL_CARPIO_LOURDES_GUDELIA_TESIS_DOCTORADO_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos Martínez, L., & Rueda Bltrán, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, XLII(169), 144-159. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v42n169/0185-2698-peredu-42-169-144.pdf>

Rangel-Carreño, T., Lugo-Garzón, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revision_bibliografica

_equipos_de_trabajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion
_de_variables_que_afectan_la_eficiencia

R

avela, P., Picaroni , B., & Loureiro , G. (2017). *¿Cómo mejorar la evaluación en el aula?* Grupo Magno Editores. Obtenido de <https://bibliospd.files.wordpress.com/2019/01/como-mejorar-la-evaluacion-en-el-aula.pdf>

Richardson, T., Ngoc Anh, N., Tam Trang, N., & Huong Thao, D. (2021). Assessment to learning: A possible addition to formative assessment. Obtenido de http://vjes.edu.vn/sites/default/files/khgd_so_3_t7.2021_-_tieng_anh-33-44.pdf

Rombout, F., Shuitema, J., & Volman, M. (2021). Teaching strategies for value-loaded critical thinking in philosophy classroom dialogues. *Thinking Skills and Creativity*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1871187121002066>

Romero, I., Gómez, P., & Pinzón, A. (2018). Compartir metas de aprendizaje como estrategia de evaluación formativa. *Perfiles Educativos*, XL(162), 117-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v40n162/0185-2698-peredu-40-162-117.pdf>

Rosales Asmat, M. (2017). *El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa en la práctica de la labor docente de una Institución Educativa Secundaria de Trujillo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11767/rosales_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales, C. (2016). *Criterios para una evaluación formativa*. Madrid: Narces, S. A.

- Santillán-Aguirre, J., Jaramillo-Moyano, E., & Santos-Poveda, R. (2021). El aprendizaje cooperativo como nueva metodología en el aula. *Polo del conocimiento*. doi:10.23857/pc.v6i1.2207
- Sucari, W., & Quispe Quea, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>
- Tejido Pérez, M. M. (2021). *La inteligencia emocional*. Obtenido de <https://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Tejido%20%20-%20inteligencia%20emocional.pdf>
- Tigse Parreño, C. (2019). El constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Saben escuchar y opinar.	1,2 y 3	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Promueve información fluida, puntual y coordinada.	4, 5 y 6	
Cooperación	Apoyan a los demás y son leales.	7 y 8	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Realizan un trabajo en equipo compartido.	9	
	Asumen responsablemente las tareas, roles y funciones.	10	
	Objetivos y metas	11	
Motivación	Identificación	12 y 13	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Satisfacción	14	
	Relaciones interpersonales	15	
	Condición de trabajo	16	
Inteligencia	Relaciones interpersonales	17 y 18	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Empatía	19	
Planificación	Asignación de roles	20	Nunca Casi nunca A veces
	Delimitación de tareas	21	

	-Planificación	22	Casi siempre Siempre
Estrategia	-Capacidad de adaptar estrategias según situación	23	Nunca Casi nunca A veces
	-Capacidad para realizar cambios	24	Casi siempre Siempre

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Evaluación formativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Como proceso continuo	<p>Examina y contrasta en forma continua, gradual, apropiada y oportuna los aprendizajes.</p> <p>Detecta dificultades y desaciertos en el proceso de las actividades propuesta al estudiante.</p>	<p>1, 2 y 3</p> <p>4 y 5</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
tomar decisiones informadas	Toma de decisiones	6, 7 y 8	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
Retroalimentación	<p>Retroalimenta las actividades que no fueron entendidas por los estudiantes</p> <p>Identifican sus errores y los aspectos que más atención lo requieren</p> <p>Aborda los desafíos que la evaluación plantea propiciando un ambiente adecuado para desarrollarlo en grupo e individual</p>	<p>9, 10, 11, 12, 13</p> <p>14, 15, 16, 17</p> <p>18, 19, 20, 21, 22, 23</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento1: Trabajo en equipo

ESTIMADO DOCENTE: Este cuestionario es anónimo y será útil su aplicación para mi investigación, responde con sinceridad. Agradezco por anticipado tu opinión.

Instrucciones:

Lee con cuidado cada una de las preguntas y elije aquellas respuestas con las que estés de acuerdo o que se aproxime más a tu opinión. Las opciones que observarás son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

	Dimensiones / ítems					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Comunicación					
1	Los docentes expresan libremente sus ideas, opiniones, discrepancias y comunican sus inquietudes e intereses con propiedad y argumentos convincentes.					
2	La comunicación entre docentes y directivos es respetuosa y de entendimiento mutuo.					
3	Las opiniones, aportes e ideas de los docentes se respetan y se consideran en las actividades institucionales					

4	La comunicación con el director y docentes es clara, fluida, precisa.					
5	Se escuchan las opiniones de todos los integrantes de la institución educativa.					
	DIMENSIÓN 2: Cooperación					
6	En el trabajo en equipo, la comunicación es coordinada, asertiva y empática entre sus miembros.					
7	Los miembros del equipo cooperamos y nos apoyamos de manera adecuada.					
8	Practico el compañerismo con mis colegas.					
9	La cooperación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales					
10	Los miembros del equipo asumen de manera responsable actividades y tareas individuales.					
11	El director propicia un clima de trabajo agradable, que motiva el logro de los objetivos y metas del equipo.					
12	Las personas se sienten involucradas y tienen					

	compromiso con las metas del equipo					
	DIMENSIÓN 3: Motivación					
13	Me siento identificado con mi trabajo.					
14	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que realizo porque ayuda a obtener resultados					
15	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
16	El ambiente donde trabajo es confortable y estimulante					
	DIMENSIÓN 4: Inteligencia					
17	Las relaciones interpersonales expresan una visión compartida y contribuye a alcanzar los objetivos institucionales					
18	Los miembros del equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato					
19	Los docentes durante el trabajo asumen actitudes empáticas y asertivas.					
	DIMENSIÓN 5: Planificación					
20	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
21	Las actividades que se ejecutan en los equipos de					

	trabajo se realizan de forma ordenada y sistemática.					
22	Las actividades que se realizan en equipo son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados.					
	DIMENSIÓN 6: Estrategia					
23	En el equipo de trabajo se adecuan las estrategias necesarias para lograr cambios estratégicos establecidos.					
24	En el equipo de trabajo aplicamos los procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales					

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2: Evaluación formativa

CUESTIONARIO PARA MEDIR EVALUACIÓN FORMATIVA:

	Dimensiones / ítems					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Como proceso continuo					
1	Realizo continuamente la evaluación para la mejora de los aprendizajes de mis estudiantes					
2	Brindo confianza para que realicen preguntas cuando no entienden alguna indicación y seguir con las actividades en clase.					
3	Comunico los resultados en forma oportuna y continua.					
4	Acompaño a mis estudiantes a identificar sus desaciertos o errores a fin de mejorar su aprendizaje.					
5	Verifico si el estudiante sabe solucionar situaciones problemáticas.					
	DIMENSIÓN 2: Tomar decisiones informadas					
6	Uso los resultados de las					

	evaluaciones para tomar decisiones.					
7	Uso los resultados de la evaluación para reflexionar					
8	La evaluación formativa me permite tomar decisiones para reorientar mi práctica como docente.					
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación					
9	Ante las dudas o preguntas de mis estudiantes planteo nuevos retos de aprendizaje con preguntas y actividades retadoras.					
10	Tomo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes para la evaluación.					
11	Durante las clases debo siempre acompañar el desarrollo de las actividades.					
12	Usualmente los estudiantes preguntan cuándo no entienden.					
13	Realizo oportunamente el refuerzo para lograr progresos de aprendizaje en mis en mis estudiantes.					
14	Formulo preguntas para inducir a descubrir el error.					

15	Considero preciso reorientar la metodología en base a logros y errores.					
16	Utilizo nueva estrategia cuando persiste el error.					
17	Considero el error como una oportunidad de aprendizaje para mis estudiantes.					
18	Presento los criterios de evaluación que aplicaré en clase.					
19	Considero la orientación oportuna a mis estudiantes, para que reflexionen y mejoren sus aprendizajes.					
20	Brindo herramientas para que el estudiante realice sus actividades o trabajos.					
21	Considero que la evaluación formativa contribuye al logro de aprendizajes.					
22	Realizo la retroalimentación individual o grupal según las necesidades de mis estudiantes.					
23	Conozco las características de la evaluación formativa.					

Fuente: Elaboración propia

Anexo: **Matriz de consistencia**

Título: Gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021 Autora: Jisset Aimituma Checco				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Justificación teórica Por lo mencionado esta investigación se evidencia teóricamente, a razón de que se muestra que el trabajo en equipo es importante para alcanzar los fines trazados en las instituciones, por ello se tomó en cuenta diversos criterios teóricos con el objetivo de describir para luego poder determinar la influencia que existe entre las variables. Justificación Práctica De manera práctica, se diagnosticó la influencia entre la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa, a	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal correlacional causal Nivel: Explicativo Población: 55 Muestra: tipo censal. Línea de investigación: Gestión y calidad educativa
¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?	Determinar la influencia de la gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021	El trabajo en equipo influye significativamente en la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
i) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?; (ii) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en	Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021: (i) (ii) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en	el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión comunicación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021 el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión de		

<p>dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?;</p> <p>(iii) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?;</p> <p>(iv) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?</p> <p>(v) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021? y</p>	<p>equipo en su dimensión de cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p> <p>(iii) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p> <p>(iv) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p> <p>(v) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión</p>	<p>cooperación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021:</p> <p>(i)</p> <p>(iii) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión motivación para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021;</p> <p>(iv) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión inteligencia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p> <p>(v) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión planificación para el trabajo en</p>	<p>través de conceptos, lineamientos básicos, así como la aplicación adecuada de los elementos básico que forman el trabajo en equipo. Y metodológicamente, ya que se realizó la creación de instrumentos que ayudaron a establecer la influencia de la gestión del trabajo en equipo en la evaluación formativa en docentes de dos instituciones educativas del Cusco, así mismo la investigación será empleada como base para el desarrollo de futuras investigaciones.</p>	
--	---	---	---	--

<p>(vi) ¿Cómo influye la gestión del trabajo en equipo en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021?</p>	<p>planificación para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021 y (vi) Determinar el nivel de influencia de la gestión del trabajo en equipo en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p>	<p>equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021 y (vi) el trabajo en equipo influye significativamente en su dimensión estrategia para el trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021</p>		
---	--	---	--	--

Prueba Piloto

Variable independiente: Trabajo en equipo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	91,8000	107,733	,242	,938
P2	92,1000	103,211	,648	,930
P3	92,1000	109,433	,296	,935
P4	91,9000	101,656	,668	,930
P5	91,8000	99,733	,856	,927
P6	91,6000	96,044	,814	,927
P7	91,3000	104,011	,819	,929
P8	91,2000	109,733	,180	,937
P9	91,0000	107,778	,487	,933
P10	91,9000	99,656	,801	,928
P11	92,0000	103,556	,647	,930
P12	92,3000	106,900	,537	,932
P13	91,0000	107,111	,556	,932
VAR00014	91,2000	107,956	,302	,935
VAR00015	91,2000	106,622	,551	,932
VAR00016	92,0000	97,333	,784	,928
VAR00017	92,0000	104,889	,547	,932
VAR00018	91,6000	100,267	,818	,928
VAR00019	91,7000	102,456	,741	,929
VAR00020	91,8000	100,400	,809	,928
VAR00021	91,7000	99,344	,792	,928
VAR00022	91,6000	106,267	,539	,932
VAR00023	92,5000	113,833	-,123	,938
VAR00024	91,8000	99,733	,709	,929

Variable Dependiente: Evaluación formativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	23

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	99,50	36,056	,573	,850
I2	99,10	39,878	-,033	,867
I3	99,30	39,122	,076	,866
I4	99,20	36,622	,517	,852
I5	99,70	38,900	,152	,862
I6	99,20	38,844	,133	,864
I7	99,10	37,211	,484	,854
I8	99,10	38,322	,264	,860
I9	99,70	32,678	,729	,841
I10	99,30	35,344	,695	,846
I11	99,90	34,767	,462	,855
I12	100,00	40,000	-,062	,871
I13	99,90	34,100	,536	,851
I14	99,50	35,389	,687	,847
I15	99,70	32,233	,784	,839
I16	99,50	35,389	,481	,853
I17	99,00	37,333	,633	,852
I18	99,50	34,278	,624	,847
I19	99,20	37,067	,438	,855
I20	99,20	37,511	,361	,857
I21	98,90	39,878	,000	,862
I22	99,30	36,233	,543	,851
I23	99,00	37,333	,633	,852

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita:

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021 -II, aula 5, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión del trabajo en equipo para la evaluación formativa en dos instituciones educativas de la UGEL Paucartambo, Cusco. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Jisset Aimituma Checco

DNI: 46458728

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Los docentes expresan libremente sus ideas, opiniones, discrepancias y comunican sus inquietudes e intereses con propiedad y argumentos convincentes.	x		x		x		
2	La comunicación entre docentes y directivos es respetuosa y de entendimiento mutuo.	x		x		x		
3	Las opiniones, aportes e ideas de los docentes se respetan y se consideran en las actividades institucionales	x		x		x		
4	La comunicación con el director y docentes es clara, fluida, precisa.	x		x		x		
5	Se escuchan las opiniones de todos los integrantes de la institución educativa.	x		x		x		
6	En el trabajo en equipo, la comunicación es coordinada, asertiva y empática entre sus miembros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Cooperación							
7	Los miembros del equipo cooperamos y nos apoyamos de manera adecuada.	x		x		x		

8	Practico el compañerismo con mis colegas.	x		x		x		
9	La cooperación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
10	Los miembros del equipo asumen de manera responsable actividades y tareas individuales.	x		x		x		
11	El director propicia un clima de trabajo agradable, que motiva el logro de los objetivos y metas del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las personas se sienten involucradas y tienen compromiso con las metas del equipo	x		x		x		
13	Me siento identificado con mi trabajo.	x		x		x		
14	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que realizo porque ayuda a obtener resultados	x		x		x		
15	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
16	El ambiente donde trabajo es confortable y estimulante	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Inteligencia	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las relaciones interpersonales expresan una visión compartida y contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		
18	Los miembros del equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato	x		x		x		
19	Los docentes durante el trabajo asumen actitudes	x		x		x		

	empáticas y asertivas.							
	DIMENSIÓN 5: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	x		x		x		
21	Las actividades que se ejecutan en los equipos de trabajo se realizan de forma ordenada y sistemática.	x		x		x		
22	Las actividades que se realizan en equipo son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
23	En el equipo de trabajo se adecuan las estrategias necesarias para lograr cambios estratégicos establecidos.	x		x		x		
24	En el equipo de trabajo aplicamos los procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTIN GARCIA FLORES DNI: 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

30 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Como proceso continuo							
1	Realizo continuamente la evaluación para la mejora de los aprendizajes de mis estudiantes	x		x		x		
2	Brindo confianza para que realicen preguntas cuando no entienden alguna indicación y seguir con las actividades en clase.	x		x		x		
3	Comunico los resultados en forma oportuna y continua.	x		x		x		
4	Acompaño a mis estudiantes a identificar sus desaciertos o errores a fin de mejorar su aprendizaje.	x		x		x		
5	Verifico si el estudiante sabe solucionar situaciones problemáticas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Tomar decisiones informadas							
6	Uso los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones.	x		x		x		
7	Uso los resultados de la evaluación para reflexionar	x		x		x		
8	La evaluación formativa me permite tomar	x		x		x		

	decisiones para reorientar mi práctica como docente.							
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Ante las dudas o preguntas de mis estudiantes planteo nuevos retos de aprendizaje con preguntas y actividades retadoras.	x		x		x		
10	Tomo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes para la evaluación.	x		x		x		
11	Durante las clases debo siempre acompañar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
12	Usualmente los estudiantes preguntan cuándo no entienden.	x		x		x		
13	Realizo oportunamente el refuerzo para lograr progresos de aprendizaje en mis en mis estudiantes.	x		x		x		
14	Formulo preguntas para inducir a descubrir el error.	x		x		x		
15	Considero preciso reorientar la metodología en base a logros y errores.	x		x		x		
16	Utilizo nueva estrategia cuando persiste el error.	x		x		x		
17	Considero el error como una oportunidad de aprendizaje para mis estudiantes.	x		x		x		
18	Presento los criterios de evaluación que aplicaré en clase.	x		x		x		

19	Considero la orientación oportuna a mis estudiantes, para que reflexionen y mejoren sus aprendizajes.	x		x		x	
20	Brindo herramientas para que el estudiante realice sus actividades o trabajos.	x		x		x	
21	Considero que la evaluación formativa contribuye al logro de aprendizajes.	x		x		x	
22	Realizo la retroalimentación individual o grupal según las necesidades de mis estudiantes.	x		x		x	
23	Conozco las características de la evaluación formativa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTIN GARCIA FLORES DNI: 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Los docentes expresan libremente sus ideas, opiniones, discrepancias y comunican sus inquietudes e intereses con propiedad y argumentos convincentes.	x		x		x		
2	La comunicación entre docentes y directivos es respetuosa y de entendimiento mutuo.	x		x		x		
3	Las opiniones, aportes e ideas de los docentes se respetan y se consideran en las actividades institucionales	x		x		x		
4	La comunicación con el director y docentes es clara, fluida, precisa.	x		x		x		
5	Se escuchan las opiniones de todos los integrantes de la institución educativa.	x		x		x		
6	En el trabajo en equipo, la comunicación es coordinada, asertiva y empática entre sus miembros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Cooperación							
7	Los miembros del equipo cooperamos y nos apoyamos de manera adecuada.	x		x		x		

8	Practico el compañerismo con mis colegas.	x		x		x		
9	La cooperación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
10	Los miembros del equipo asumen de manera responsable actividades y tareas individuales.	x		x		x		
11	El director propicia un clima de trabajo agradable, que motiva el logro de los objetivos y metas del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las personas se sienten involucradas y tienen compromiso con las metas del equipo	x		x		x		
13	Me siento identificado con mi trabajo.	x		x		x		
14	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que realizo porque ayuda a obtener resultados	x		x		x		
15	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
16	El ambiente donde trabajo es confortable y estimulante	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Inteligencia	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las relaciones interpersonales expresan una visión compartida y contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		
18	Los miembros del equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato	x		x		x		
19	Los docentes durante el trabajo asumen actitudes	x		x		x		

	empáticas y asertivas.							
	DIMENSIÓN 5: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	x		x		x		
21	Las actividades que se ejecutan en los equipos de trabajo se realizan de forma ordenada y sistemática.	x		x		x		
22	Las actividades que se realizan en equipo son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
23	En el equipo de trabajo se adecuan las estrategias necesarias para lograr cambios estratégicos establecidos.	x		x		x		
24	En el equipo de trabajo aplicamos los procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems de las dimensiones presenta coherencia, pertinencia, relevancia y claridad y son suficientes para medir la dimensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. **CARLOS QUISPE AYQUE** **DNI: 23955448**

Especialidad del validador: Maestro con **MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 28 de octubre del 2021.

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a fingerprint. The signature is stylized and appears to read 'CARLOS QUISPE AYQUE'. The fingerprint is a clear, circular impression of a human finger, likely the index finger, showing distinct ridge patterns.

Mg. CARLOS QUISPE AYQUE

DNI N° 23955448

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Como proceso continuo							
1	Realizo continuamente la evaluación para la mejora de los aprendizajes de mis estudiantes	x		x		x		
2	Brindo confianza para que realicen preguntas cuando no entienden alguna indicación y seguir con las actividades en clase.	x		x		x		
3	Comunico los resultados en forma oportuna y continua.	x		x		x		
4	Acompaño a mis estudiantes a identificar sus desaciertos o errores a fin de mejorar su aprendizaje.	x		x		x		
5	Verifico si el estudiante sabe solucionar situaciones problemáticas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Tomar decisiones informadas							
6	Uso los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones.	x		x		x		
7	Uso los resultados de la evaluación para reflexionar	x		x		x		
8	La evaluación formativa me permite tomar decisiones para reorientar mi práctica como	x		x		x		

	docente.							
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Ante las dudas o preguntas de mis estudiantes planteo nuevos retos de aprendizaje con preguntas y actividades retadoras.	x		x		x		
10	Tomo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes para la evaluación.	x		x		x		
11	Durante las clases debo siempre acompañar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
12	Usualmente los estudiantes preguntan cuándo no entienden.	x		x		x		
13	Realizo oportunamente el refuerzo para lograr progresos de aprendizaje en mis en mis estudiantes.	x		x		x		
14	Formulo preguntas para inducir a descubrir el error.	x		x		x		
15	Considero preciso reorientar la metodología en base a logros y errores.	x		x		x		
16	Utilizo nueva estrategia cuando persiste el error.	x		x		x		
17	Considero el error como una oportunidad de aprendizaje para mis estudiantes.	x		x		x		
18	Presento los criterios de evaluación que aplicaré en clase.	x		x		x		
19	Considero la orientación oportuna a mis	x		x		x		

	estudiantes, para que reflexionen y mejoren sus aprendizajes.						
20	Brindo herramientas para que el estudiante realice sus actividades o trabajos.	x		x		x	
21	Considero que la evaluación formativa contribuye al logro de aprendizajes.	x		x		x	
22	Realizo la retroalimentación individual o grupal según las necesidades de mis estudiantes.	x		x		x	
23	Conozco las características de la evaluación formativa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): la evaluación formativa que nos permite valorar los niveles de progreso del desarrollo de las competencias, en dicho marco los ítems formulados presentan coherencia, pertinencia, relevancia y claridad que nos permitirá medir la dimensión y son suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **CARLOS QUISPE AYQUE** **DNI: 23955448**

Especialidad del validador: **Maestro con MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

Cusco, 28 de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. CARLOS QUISPE AYQUE

DNI N° 23955448

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Los docentes expresan libremente sus ideas, opiniones, discrepancias y comunican sus inquietudes e intereses con propiedad y argumentos convincentes.	x		x		x		
2	La comunicación entre docentes y directivos es respetuosa y de entendimiento mutuo.	x		x		x		
3	Las opiniones, aportes e ideas de los docentes se respetan y se consideran en las actividades institucionales	x		x		x		
4	La comunicación con el director y docentes es clara, fluida, precisa.	x		x		x		
5	Se escuchan las opiniones de todos los integrantes de la institución educativa.	x		x		x		
6	En el trabajo en equipo, la comunicación es coordinada, asertiva y empática entre sus	x		x		x		

	miembros.							
	DIMENSIÓN 2: Cooperación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los miembros del equipo cooperamos y nos apoyamos de manera adecuada.	x		x		x		
8	Practico el compañerismo con mis colegas.	x		x		x		
9	La cooperación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
10	Los miembros del equipo asumen de manera responsable actividades y tareas individuales.	x		x		x		
11	El director propicia un clima de trabajo agradable, que motiva el logro de los objetivos y metas del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las personas se sienten involucradas y tienen compromiso con las metas del equipo	x		x		x		
13	Me siento identificado con mi trabajo.	x		x		x		
14	Estoy satisfecho con el trabajo en equipo que realizo porque ayuda a obtener resultados	x		x		x		
15	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
16	El ambiente donde trabajo es confortable y estimulante	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: Inteligencia	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las relaciones interpersonales expresan una visión compartida y contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		
18	Los miembros del equipo interactúan con un tono de voz agradable y de buen trato	x		x		x		
19	Los docentes durante el trabajo asumen actitudes empáticas y asertivas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	x		x		x		
21	Las actividades que se ejecutan en los equipos de trabajo se realizan de forma ordenada y sistemática.	x		x		x		
22	Las actividades que se realizan en equipo son el resultado de la planificación sistemática de las actividades para garantizar los resultados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Estrategia	Si	No	Si	No	Si	No	
23	En el equipo de trabajo se adecuan las estrategias necesarias para lograr cambios estratégicos establecidos.	x		x		x		
24	En el equipo de trabajo aplicamos los	x		x		x		

	procedimientos con flexibilidad adaptándolos para alcanzar los objetivos institucionales							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mamani Choque Willian Américo DNI: 45154053

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, Maestro en Administración de la Educación

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

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

Cusco, 26 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Como proceso continuo							
1	Realizo continuamente la evaluación para la mejora de los aprendizajes de mis estudiantes	x		x		x		
2	Brindo confianza para que realicen preguntas cuando no entienden alguna indicación y seguir con las actividades en clase.	x		x		x		
3	Comunico los resultados en forma oportuna y continua.	x		x		x		
4	Acompaño a mis estudiantes a identificar sus desaciertos o errores a fin de mejorar su aprendizaje.	x		x		x		
5	Verifico si el estudiante sabe solucionar situaciones problemáticas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Tomar decisiones informadas							

6	Uso los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones.	x		x		x		
7	Uso los resultados de la evaluación para reflexionar	x		x		x		
8	La evaluación formativa me permite tomar decisiones para reorientar mi práctica como docente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Ante las dudas o preguntas de mis estudiantes planteo nuevos retos de aprendizaje con preguntas y actividades retadoras.	x		x		x		
10	Tomo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes para la evaluación.	x		x		x		
11	Durante las clases debo siempre acompañar el desarrollo de las actividades.	x		x		x		
12	Usualmente los estudiantes preguntan cuándo no entienden.	x		x		x		
13	Realizo oportunamente el refuerzo para lograr progresos de aprendizaje en mis en mis estudiantes.	x		x		x		
14	Formulo preguntas para inducir a descubrir el error.	x		x		x		

15	Considero preciso reorientar la metodología en base a logros y errores.	x		x		x		
16	Utilizo nueva estrategia cuando persiste el error.	x		x		x		
17	Considero el error como una oportunidad de aprendizaje para mis estudiantes.	x		x		x		
18	Presento los criterios de evaluación que aplicaré en clase.	x		x		x		
19	Considero la orientación oportuna a mis estudiantes, para que reflexionen y mejoren sus aprendizajes.	x		x		x		
20	Brindo herramientas para que el estudiante realice sus actividades o trabajos.	x		x		x		
21	Considero que la evaluación formativa contribuye al logro de aprendizajes.	x		x		x		
22	Realizo la retroalimentación individual o grupal según las necesidades de mis estudiantes.	x		x		x		
23	Conozco las características de la evaluación formativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mamani Choque Willian Américo DNI: 45154053

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, Maestro en Administración de la Educación

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

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

Cusco, 26 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.