



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo corporativo y desempeño técnico pedagógico en los docentes
de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Suarez Arias, Gianna Jannet (ORCID: 0000-0002-6617-6565)

ASESOR:

Dr. Lezcano Tello, Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

Dedicatoria

De todo corazón a mis padres por haberme formado con valores, por su ejemplo de vida para llegar a ser la persona que Dios, la Patria y la sociedad requieren.

Para ustedes inolvidables padres que este esfuerzo llegue al cielo, lugar maravilloso donde segura estoy se encuentran junto a Dios.

Gianna

Agradecimiento

Gracias a mis maestros y amigos por siempre estar junto a mí y en unión poner en práctica la solidaridad y perseverancia para el logro y alcance de nuestra superación personal y que sirva ésta para beneficio de nuestros estudiantes.

Gianna

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. MÉTODOLÓGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES:	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la V de Aiken-Trabajo corporativo	15
Tabla 2: Resultados de la V de Aiken-Desempeño técnico pedagógico	15
Tabla 3: Nivel de fiabilidad del Alfa de Cronbach	15
Tabla 4: Resultados de la confiabilidad – Alfa de Cronbach	16
Tabla 5: Prueba de normalidad	18
Tabla 6: El trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe	19
Tabla 7: Nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	20
Tabla 8: Nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	21
Tabla 9: La dimensión interdependencia positiva y su relación con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora	22
Tabla 10: La dimensión interacciones de apoyo mutuo y su relación con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora	23
Tabla 11: La dimensión responsabilidad individual y su relación con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora	25
Tabla 12: La dimensión destrezas interpersonales y su relación con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora	26
Tabla 13: La dimensión autoevaluación frecuente y su relación con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora	27

Índice de figuras

Figura 1 Nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	21
Figura: Nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	22

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, bajo un enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue aplicada con diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 40 docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para el trabajo corporativo con 30 ítems y otro para el desempeño técnico pedagógico con 20 ítems, instrumentos validados y confiables; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que el trabajo corporativo tiene relación fuerte con el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, Spearman = 0,910, es decir que, si la institución educativa aplica un sistema de trabajo corporativo, el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.

Palabras Clave: Trabajo corporativo, desempeño técnico pedagógico

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between corporate work and technical pedagogical performance in teachers of the educational institution Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, under a quantitative approach.

The type of research was applied with a non-experimental, descriptive correlational research design, applied to a sample of 40 teachers from the educational institution Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, the data collection work was carried out through a questionnaire for the work corporate with 30 items and another for pedagogical technical performance with 20 items, validated and reliable instruments; Later, the information was processed through descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that corporate work is strongly related to the technical pedagogical performance of the teachers of the educational institution Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, Spearman = 0.910, that is, if the educational institution applies a corporate work system, the performance pedagogical technician will improve sustainably.

Keywords: Corporate work, pedagogical technical performance

I. INTRODUCCIÓN

Chiavenato, (2016) afirma que el trabajo corporativo interviene un grupo de personas aportando sus conocimientos e ideas para alcanzar una común meta. Es diferente del trabajo en equipo por cuanto el trabajo corporativo persigue no tanto la optimización de resultados sino la producción de conocimientos. En cambio, el desempeño técnico pedagógico de un docente es aquel nivel de calidad en su trabajo desplegado, teniendo en cuenta el área técnica, es decir la preparación, planificación y consideraciones técnicas y el área pedagógica es decir la ejecución curricular, el proceso de enseñanza.

Considerando al Ministerio de Ciencia y Educación de Finlandia, (2020) el trabajo corporativo es importante para alcanzar estratégicos objetivos, por ello se aumentó, en el año 2017, en un 8% el presupuesto educativo para mejorar trabajo técnico pedagógico en todas las escuelas privadas y públicas, para reubicarse en el privilegiado primer lugar educativo a nivel mundial, también para que sigan incrementándose los aprendizajes en significancia, reflexión y calidad y de esta manera hacer un trabajo de reingeniería educativa acorde con los avances tecnológico, científicos y didácticos en que se encuentra este mundo globalizado.

En España, para el año 2019, ya se consideró vencidos, en un 88%, los escollos basados en la resistencia al cambio; por cuanto, después de un proceso de perfeccionamiento y sensibilización docente, se logró implantar y sostener el trabajo cooperativo en estas instituciones, donde las relaciones interpersonales, el aporte de ideas y el trabajo colegiado, además de la organizacional cultura fueron dimensiones importantísimas a mejorar para el logro de estas metas propuestas en lo relacionado al trabajo de los educadores de las escuelas de la jurisdicción del territorio nacional español. (MiEduCuDe, 2020).

También en Latinoamérica, cada vez más se usa el trabajo corporativo como principal actividad. Esta manera educativa se está convirtiendo en la corriente dominante de la práctica educativa, países como Chile, Uruguay y Brasil, no son

ajenos a este nuevo estilo de trabajo institucional, si bien es cierto hasta hace poco era usado para propósitos desconocidos, ahora se posibilita universalizar esta manera de trabajo para lograr resultados mejores en el servicio educativo (Moreno, 2019)

En el Perú, el tema referido al trabajo corporativo y al desempeño técnico pedagógico docente, en realidad es una realidad que se enfrenta, por ello según la Oficina de Gestión Pedagógica del MED, (2019), existen 10 326 escuelas, que consideran solamente como fundamento de su labor solo el trabajo en equipo, mas no en función corporativa, también existe un 40% de instituciones que presenta serias debilidades en cuando al desempeño técnico pedagógico de sus docentes, evidenciado en el sistema de acompañamiento pedagógico implantado a nivel nacional, donde los informes, de los acompañantes pedagógicos, evidencian dificultades en los docentes al momento de su ejecución curricular, además que la planificación técnico pedagógico no refleja los estándares de aprendizaje que el ministerio busca hallar en la realidad educativa peruana.

Gerencia Regional de Educación La Libertad (2019) el trabajocorporativo no es un término muy usado ni practicado, en su real dimensión, en las instituciones educativas de la región, por cuanto exige un nivel de coordinación y apoyo mutuo en el logro de los estratégicos objetivos, por otro lado el tema del trabajo pedagógico técnico de los docentes del nivel secundario, a pesar del sistema de capacitación y actualización docente brindado, a través de capacitaciones presenciales o virtuales como se da en la plataforma PerúEduca, todavía presenta debilidades, siendo prioridad de la gerencia continuar con las capacitaciones y un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para garantizar la mejora del servicio educativo en la región (Oficina de Gestión Institucional, 2019).

En la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, problemas referidos al trabajo corporativo y al desempeño técnico pedagógico de los docentes se observan, pues los resultados de las supervisiones, especialmente las no opinadas, evidencian las falencias en este sentido por lo que se plantea la

presente investigación.

En este sentido se formuló: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?

Además, los problemas siguientes específicos: PE1. ¿Cuál es el nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE2. ¿Cuál es el nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión destrezas interpersonales Y desempeño técnico pedagógico en los docentes de IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021? PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?

Se consideraron los siguientes aspectos relacionados a la justificación: Relevancia social, por cuanto aporta con información actualizada sobre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico, en el sentido que el Trabajo corporativo es la forma de trabajar de manera conjunta y corporativa y el desempeño técnico pedagógico es el nivel del trabajo desplegado por los docentes. Implicancias prácticas: Es de referencia para la praxis de los docentes, cuyos resultados fueron a través de instrumentos validados y aceptable confiabilidad. Teórica: Los datos sirvieron para futuras indagaciones, se basa principalmente en teorías confiables sobre el trabajo corporativo y desempeño técnico pedagógico.

Metodológica: Se determinó considerando el método científico y instrumentos fueron confiables y validados que permitió arribar a conclusiones congruentes.

El general objetivo: Determinar la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Se elaboraron los objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE2. Identificar el nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE3. Determinar la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE4. Determinar la relación que existe entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE5. Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE6. Determinar la relación que existe entre la dimensión destrezas interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. OE7. Determinar la relación que existe entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Fue la hipótesis general: H1. Existe relación significativa entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. H0. No existe relación significativa entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Las hipótesis específicas: HE1.- Existe relación significativa entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe,

2021. HE2.- Existe relación significativa entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. HE3.- Existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021. HE4.- Existe relación significativa entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando los más relevantes estudios, se consideraron, así: A nivel internacional:

Alcazar (2017) planeó decidir la conexión entre el aprendizaje significativo y el trabajo corporativo. El plan utilizado fue esclarecedor correlacional, con un ejemplo de 30 miembros. El instrumento tiene una escala de valoración, para los dos factores. El trabajo corporativo por completo se identifica con el aprendizaje crítico ya que Pearson fue 0,788, ya que, a mayor grado de trabajo corporativo, mayor grado de gran aprendizaje en los integrantes de la prueba de examen.

En lo que a ellos respecta, Mendiola y Ballesteros (2017, realizaron un examen cuyo objetivo era pensar en la conexión entre el aprendizaje corporativo y el ciclo instructivo de los docentes de grado. El plan utilizado fue correlacional. El ejemplo de población fue de 28 instructores. Usaron Escala Likert para el ciclo instructivo de la demostración. Los analistas llegaron a la resolución adjunta: El educador es el intermediario y guía para el desarrollo de la información. Los suplentes fomentan actividades, por ejemplo, colaboran, ensamblan, leen, resumen o más todo el discurso para lograr su propio aprendizaje, el aprendizaje corporativo se identifica esencialmente con el ciclo de demostración de los instructores.

Pascal (2017) Completó un examen cuyo objetivo fue determinar el impacto de la capacidad humana de los ejecutivos en la demostración de ejecución, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. El ejemplo lo conformaron 30 educadores, a los que se les aplicó una Guía de Encuesta; Examen descriptivo y plenamente intencionado en proponer la transformación de una habilidad humana los ejecutivos pretenden avanzar en su ejecución laboral y condiciones laborales, decididos a trabajar sobre la verdad de la radio dependiente de procedimientos que ayuden al grado de ejecución de los socios.

A nivel nacional: Jaramillo y Vásquez (2018) realizaron un examen cuyo objetivo fue decidir los procedimientos corporativos de trabajo y las habilidades sociales en los instructores de una organización instructiva. El plan que utilizaron fue correlacional. El ejemplo de la población fueron 40 educadores de instrucción esencial. Los instrumentos fueron: encuesta de habilidades sociales y escala para el trabajo empresarial. Sugirieron que el corporativo trabajo tiene una enorme conexión con las habilidades sociales en los instructores instructivos, ya que el coeficiente de Pearson se produjo en 0,710.

Pérez (2017) en su estudio con el objeto de determinar la influencia del Talento Humano en el trabajo cooperativo. De tipo descriptivo relacional y con 30 participantes, con una encuesta; arribando a las conclusiones: No cabe duda de que las ventajas adquiridas por las Compañías, con sus Recursos Humanos muy bien preparados y una preparación duradera, no solo por el hecho de que tendrán la certeza de que atenderán de manera integral los asuntos de sus clientes, pero además trabajan en la satisfacción personal de estos individuos, lo que trae como resultado que trabajen con plenitud, con misterio y con alta asociación. En las fuentes utilizadas, se puede apreciar muy bien que la Capacitación de Personal es indispensable para las organizaciones, particularmente para las asociaciones que ofrecen diversos tipos de asistencia al ámbito local, ya que es fundamental para el progreso de los Recursos Humanos y de ahí la calidad que Usted se puede ofrecer a los clientes en el arreglo de las administraciones.

Quiroz (2016) en Chepén, cuyo objetivo fue determinar la influencia de un taller de liderazgo para fortalecer el desempeño docente basado en competencias, para lo cual aplicó un examen pre-exploratorio a un ejemplo de 30 integrantes, considerando como instrumento una escala tipo Likert, con el final acompañante: Que el estudio de autoridad en conjunto fortalece la práctica instructiva dependiente de habilidades, desde lo normal, en el preprueba, fue 25.80 y en la posprueba se expandió a 54.14, además, las medidas de dispersión disminuyeron en la posprueba comparable a la preprueba.

En cuanto a la información sobre trabajo corporativo Jiménez (2017, p. 21) advierte que uno de los temas en el punto de convergencia de la discusión

instructiva y público es la corporativa cultura y la escolarización, y además sus ideas de cambio en la preparación de trabajos agradables deben ser consideradas como un beneficio y no como una responsabilidad. La ordenación de habilidades para el trabajo local es una necesidad de preparación y debe considerarse como un sistema metodológico. Teniendo en cuenta que el trabajo en la escuela no ocurre solo, sin embargo, que uno mismo logrando una actividad ordenada de la asignatura está intervenido por el efecto de los demás, en el campo educativo, la probabilidad de desarrollar aún más la captación, la ampliación de perspectivas y la formación como docentes está restringida por correspondencia y contacto convencional de instructores y colaboradores.

En este sentido, Moreno (2018, p. 50) hace referencia a que para que el docente sea un especialista autorizado a enseñar, debe acudir a labores corporativas ante la duda de su cambio y no depender totalmente de los expertos que vengan a dar recetas o planes de juego constreñidos a temas específicos de su práctica informativa, ya que el trabajo capaz, por su propensión, no se inclina hacia la mecanización y la calificación, sino hacia la cooperación y la asociación, es más, mucho se ha dicho que los negocios y la formación contienen varias moderaciones y con frecuencia se demuestra que son procedimientos especialmente exitosos para impulsar la mejora de los educadores. Es en esta línea que en la presentación se percibe la práctica educativa como una medida de superación incansable y perdurable que se contrasta y todo educador, sin perjuicio del marco.

Moreno (2018, p. 3) atestigua que el trabajo corporativo es un pensamiento existente desde el segundo en que el individuo el esfuerzo coordinado requirió de la multitud de individuos de un ámbito local. Actualmente, la idea se identifica firmemente con

los elementos de acopio de trabajo en trabajo. La importancia del trabajo corporativo surge mientras más personas se sometan de manera seria a completar una acción, los resultados serán mejores y más poderosos.

Así, Johnson y Johnson (2016, p. 62) atestiguan que existen cinco medidas que se deben considerar para el trabajo corporativo: Obligación individual: cuando hablamos de obligación singular estamos aludiendo al avance del trabajo que cada uno de los individuos El encuentro debe afrontarlo de hecho, como una tarea del grupo de trabajo. En un trabajo útil, cada suplente debe ser responsable de que se complete una parte de la empresa. Relación positiva: es la base del corporativo aprendizaje. Los suplentes deben aceptar que se relacionan con otros de tal manera que uno no puede ser efectivo excepto si diferentes individuos del grupo son igualmente fructíferos. Los suplentes deben cooperar para terminar el trabajo. Habilidades relacionales: entre las personas son fundamentales en cualquier espacio de la vida, es más alcanzable lograr los objetivos y lograr fortaleza en la gestión de otros y en la ejecución cercana al hogar, prefiriendo la ejecución personal y colectiva. Conexiones de ayuda comunes: las comunicaciones de ayuda compartida no solo son concebibles en un entorno sino también en un clima lejano. La planificación y revisión del movimiento por esta razón de existir es vital para resultados positivos lograr, con la labor de fortaleza. Autoevaluación sucesiva: Ocurre cuando un sujeto evalúa sus propias exposiciones. Es una especie de evaluación que todo el mundo realiza de forma permanente durante toda su vida.

En cuanto a la variable desempeño técnico pedagógico, Como indican Zaccagnini (2018, p. 1) el docente Se percibe como un ser indiscutible retratado por la asociación escolar, preparado para abordar el excentricismo del sociocultural universo con una más amplia perspectiva que lo describe con diferentes verbalizaciones posibles entre educadores,

educador, dato y el plan de espacios educativos que legitiman su propia técnica informativa, el instructor es responsable de educar, es decir, es imprescindible para una mediación, parte de una intervención (asignatura escolar), que se relaciona con otra asignatura (instruir) de esta relación surgen

condiciones complejos marcos educativos que encajan y requieren la estrategia de orientación.

En este sentido, la presentación académica especializada viene a ser los diversos ejercicios que el docente ejecuta para permitir la técnica del plan de juego crucial en el suplente, el educador debe ejecutar ejercicios, por ejemplo, enseñar, instruir, fusionar experiencias, reflexionar desde lo ordinario, métodos mentales e incluso, prueba reconocible con la recopilación informativa. La pieza del instructor no es solo educar y dar información especulativa, sino también fomentar la demostración del aprendizaje dedicado con toda la técnica educativa necesaria para el avance de nuevas habilidades que renombran la realidad del sustituto (Zaccagnini, 2018, p. .2).

Este tipo de ejecución requiere la utilización de la didáctica, reconociendo que cómo será y cómo se va a entrenar en general, requiere la metodología del suplente, sus características, puntos de vista, superación y avance, para ello el docente debe tener habilidades relacionadas. a la seguridad, el impulso, la colaboración. entre otros. Entre las primeras que tienen un par de educadores sobre la práctica escolar, dicen que cada una de las actividades que se asocian de manera fundamental y con averiguar cómo lograrlo funcionan aplicando la ciencia para hacer el avance de los datos en cualquier tren. La ejecución especializada poedagógica requiere una actitud sensata, procedimental y crucial del docente, donde faltan los datos para la aplicación en el aula y ponen en duda todo su ser, hace que el educador considere y reflexione lo ordinario y la técnica para mediar pensamientos teóricos. , cómo organizarlos con la inspiración que impulsa la creación del nuevo descubrimiento que debe adquirir un suplente. (Zaccagnini, 2018, pág.9)

Según Avalos (2018, p. 22), la ejecución educativa especializada instructora es considerada como el eje que comunica cada actividad de ordenamiento curricular,

La especulación y la práctica del profesor, en la que se conectan una amplia gama de ejercicios, por ejemplo, coordinar la clase, organizar los

materiales, hacer que los sustitutos dinámicos se abran para encontrar que responden a las condiciones que surgen dentro y fuera de la sala de estudio.

La exposición académica especializada debe estar debidamente organizada, significativa y pertinente a la metodología de preparación, debe permitir el mejoramiento humano, permitir la socialización entre pares, expresar respeto, correspondencia, deben ser espacios bondadosos de avance adicional, donde el individuo que tiene razón, no en el día a día el educador, con el punto de que sugiere un clima encantador para el suplente y no un espacio donde los suplentes, se alejan o viven en un lugar de ausencia de preocupación y desaprobación, avanzando hacia la insatisfacción escolar. (Zambrano, 2017, p. 8).

Para Zaccagnini (2018, p. 20) el desempeño técnico pedagógico docente presenta las siguientes dimensiones: Visión del futuro: es la capacidad de entender en espacio y tiempo, mejor los demás, es ver con los ojos de la imaginación, visualizar lo que se pretende alcanzar. Características personales: Son características diversas o aspectos solamente distintivos, que cambian en cada individuo, así un sujeto puede poseer distintivos mentales y físicos lo conforman en lo particular. Comportamiento actual: Se entiende como el nivel de desempeño en cumplir sus funciones. Desarrollo y Mejora profesional: Altura de capacitación o profesional actualización de una persona, relacionado con los posteriores estudios a su titulación para el cual estudió.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

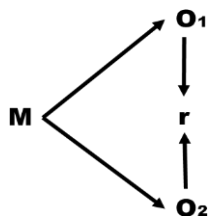
Para Hakanson (2016, p. 34), este tipo adiciona nuevos saberes sobre el tema, en la medida que una indagación exhaustiva se recabainformación para complementar a la información existente, además se orienta a utilizar los medios que posibiliten ampliar las teorías comunes.

En consecuencia, fue de tipo aplicada, por solucionar practicas problemáticas.

Se usó un no experimental diseño, pues las variables se midieron y no se manipularon ninguna de ellas. Para (Lui, Herron & Starke, 2016) se aplican sin manejar variables de forma deliberada. Se basa en observar fenómenos.

De corte transaccional porque las 2 variables se midieron en un determinado tiempo, Hernández et al. (2016).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación cada variable

r = Nivel de relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo corporativo

Proceso donde un sujeto socialmente aprende más que por sí solo, a través de la interacción de un grupo, quienes saben diferenciar y contrastar sus modos de vista, hasta llegar a la construcción de conocimiento (Moreno, 2018, p. 40).

Se operacionalizó a través de sus dimensiones interacciones cara a cara apoyo mutuo, interdependencia positiva, responsabilidad personal individual, autoevaluación frecuente y destrezas interpersonales medidas con un cuestionario con 30 ítems.

Variable 2: Desempeño técnico pedagógico

Según Avalos (2018, p. 22), es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de práctica del instructor, hipótesis y preparación en la que se relacionan una el planificar materiales, organizar clase, facilitar a los activos educandos en cuanto a sus reacciones ante circunstancias que surgen fuera y dentro del aula.

Se operacionalizó esta variable con sus dimensiones: Características personales, visión del futuro, mejora y desarrollo personal y comportamiento actual, medidas con un cuestionario con 20 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

A opinión de Hueso y Cascant (2016) se refiere al grupo de individuos que se recogió datos para claridad mayor en el estudio del problema.

La población constituida por 40 docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, teniendo en cuenta que se trabajó con todo el universo fue finita.

La muestra conformada por 40 docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, por lo que se llamó muestra censal.

En este sentido, Hernández et al. (2016, p. 3), planteó que la prueba de registro trata que todas las unidades de examen sean consideradas como pruebas. Por lo tanto, la población a ser notada se determina como una estadística, ya que el universo, la población y la prueba se consideran simultáneamente. En esta exploración, no se utilizó ningún tipo de examen, ya que el ejemplo era un número similar de estudiantes suplentes al de la población.

En criterios de selección, en primer lugar, se incluyó a los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, que no se encuentren con licencia o siguien algún proceso administrativo. Setomó en cuenta a los educadores que desearon participar voluntariamente en el estudio. Para los de exclusión, en el análisis no tomóen cuenta a los formadores del centro EduvigisNoriega de Lafora de Guadalupe, que se encontraron con licencia o comprendidos en algún proceso administrativo, además a los educadores que participar nodesearon en el estudio.

La unidad de análisis fue el educador de la escuela EduvigisNoriega de Lafora de Guadalupe.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta. Hernández et al (2016, p. 42) afirman que es el método que puede dar respuestas en el proceso investigativo.

Fueron dos cuestionarios tipo Likert, uno para el trabajo corporativo y el otro para el desempeño técnico. pedagógico en la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora deGuadalupe.

Antes de ser aplicados, los instrumentos se sometieron a una interna confiabilidad y externa validación de expertos. Hidago (2016, p. 5) define a la validez y confiabilidad como “constructos” propios al estudio, que brinda a los instrumentos la consistencia necesaria para realizar las generalizaciones de los hallazgos.

Tabla 1*V de Aiken-Trabajo corporativo*

CRITER	RESULTADO	CONCLUSIÓN
Pertinencia	0,91	Fuerte validez
Claridad	0,93	Fuerte validez
Relevancia	0,93	Fuerte validez

Fuente: Datos logrados de la muestra

Tabla 2*V de Aiken-Desempeño técnico pedagógico*

CRITER	RESULTAD	CONCLUSI
Pertinencia	0,92	Fuerte validez
Claridad	0,92	Fuerte validez
Relevancia	0,94	Fuerte validez

Fuente: Datos logrados de la muestra

Tabla 3*Nivel de fiabilidad del Alfa de Cronbach*

Rango	Magnitud
Alfa de Cronbach ≥ 1.00	Perfecta
0.8 – 0.99	Excelente
0.6 – 0.79	Aceptable
0.4 – 0.59	Regular
0.2 - 0.39	Baja
0.01 – 0.19	Muy baja
Alfa de Cronbach = 0.00	Nula

Fuente: Construcción propia

Tabla 4*Confiabilidad*

VARIABLE	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Trabajo corporativo	30	0,892
Desempeño técnico pedagógico	20	0,881

Fuente: Construcción propia

El Alfa de Cronbach del cuestionario trabajo corporativo (0,892) y en el desempeño técnico pedagógico (0,881) lo que indica una confiabilidad excelente.

3.5. Procedimientos

Para datos recoger se coordinó con la escuela, para fijar las condiciones para aplicar la encuesta, además se entregaron los pertinentes documentos para la emisión de la autorización y ejecutar el trabajo sin ningún inconveniente.

Se aplicaron los cuestionarios a 40 docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, procediéndose los datos a tabular en Excel 2019.

Se transfirió la información al paquete SPSS - 26, para encontrar la correlación con Spearman comprobándose las planteadas hipótesis que se hicieron en tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó el análisis descriptivo e inferencial a través del SPSS. Renón et al (2016) dentro de la descriptiva estadística que SPSS se mostró el Coeficiente de correlación demostrándose entre las variables la correlación con Spearman. Interpretándose y comprobándose la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron las normas APA en la redacción, se respetó la autoría de los considerados autores, también de forma anónima se aplicaron los cuestionarios para la información confidencial salvaguardar, esto con el consentimiento pleno la escuela Eduvigis Noriega de Lafora se realizó.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Se aplicó Kolmogorov-Smirnov, por cuanto se consideró a 40 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable trabajo corporativo no tiene una distribución normal.

H₁: La variable trabajo corporativo tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable desempeño técnico pedagógico no tiene una distribución normal.

H₁: La variable desempeño técnico pedagógico tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo corporativo	,341	40	,000	,502	40	,000
Desempeño técnico pedagógico	,398	40	,000	,373	40	,000

Fuente: Construcción propia

Interpretación:

La significancia en el corporativo es inferior a 0,05, así en el desempeño técnico pedagógico es debajo a 0,05; usándose Spearman por ser de no normal distribución.

4.1. Descripción de Resultados:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 6

El trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

			TRABAJO CORPORATIVO	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Spearman	TRABAJO CORPORATIVO	Coeficie de correlaci	1,000	,910**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO	Coeficie de correlaci	,910**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,910 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia es 0,000 menor a 5%, esto indica que entre trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los formadores de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, desechandola hipótesis nula.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Tabla 7

Nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	30	75%
Alto	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Fuente: Datos obtenidos por la investigadora.

Interpretación:

El 75% de los educadores consideraron que el trabajo corporativo en la institución se halló en un medio nivel y el 25% en un alto nivel; ningún (0.0%) educadores consideró el bajo nivel. Se estableció que el trabajo corporativo en la IE Eduvigis Noriega de Lafora se encuentra en el nivel medio (75%).

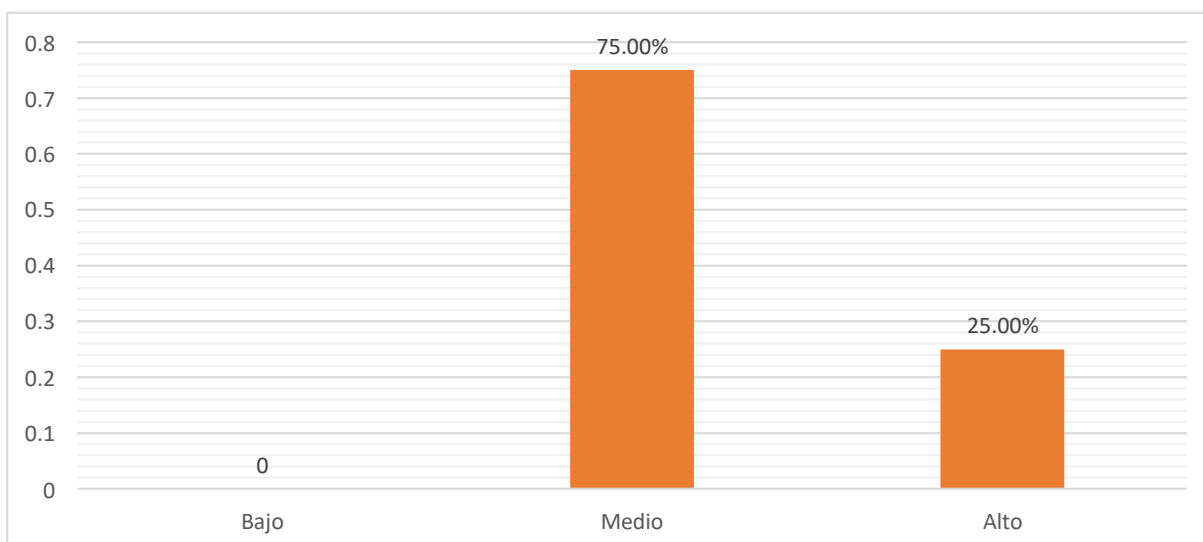


Figura 1 Nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Fuente: Tabla 7

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021

Tabla 8

Nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	28	70%
Alto	12	30%
Total	40	100%

Fuente: Fuente: Datos obtenidos por la investigadora.

Interpretación:

El 70% de los educadores afirmaron que el desempeño técnico pedagógico se encuentra en un medio nivel y el 30% el alto nivel; ningún (0.0%) educadores consideró el bajo nivel. Se encontró que el desempeño técnico pedagógico en la IE Eduvigis Noriega de Lafora se encuentra en el medio nivel (70%).

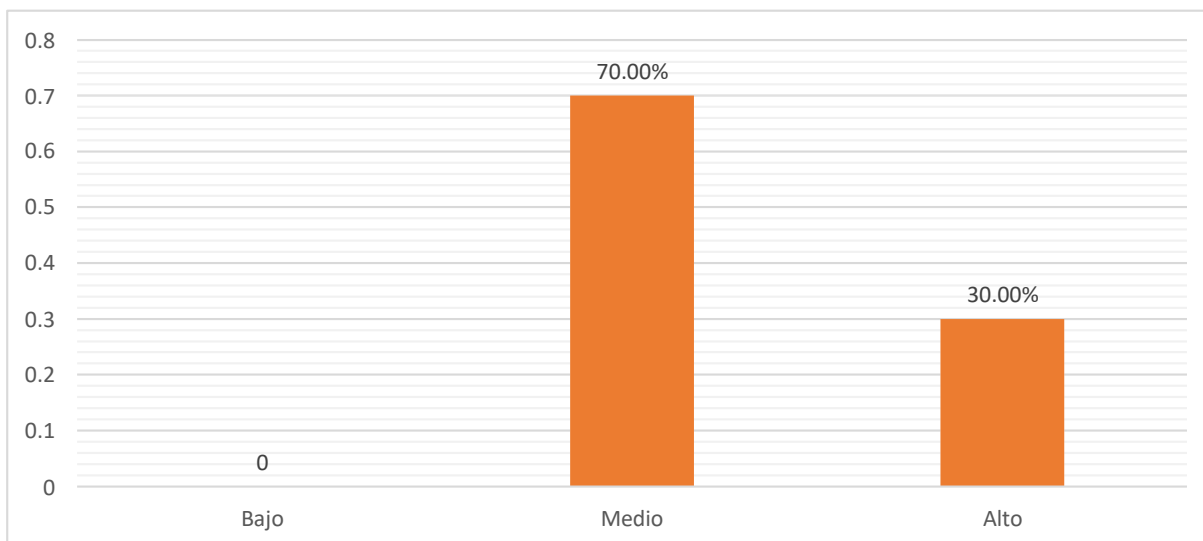


Figura: Nivel del desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

Fuente: Tabla 8

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 9

La dimensión interdependencia positiva y su asociación con el desempeño técnico pedagógico en el centro Eduvigis Noriega de Lafora.

		Interdependencia positiva	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Rho de Spearman	Interdependencia positiva	Coeficien de correlaci	1,000
		Sig. (bilater)	,902**
		N	,000
		40	40
DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO		Coeficien de correlaci	,902**
		Sig. (bilater)	1,000
		N	,000
		40	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,902 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia es de 0,000 inferior al 5%, esto indica que entre la dimensión interdependencia positiva y la variable en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 10

La dimensión interacciones de apoyo mutuo y su conexión con el desempeño técnico pedagógico en el centro Eduvigis Noriega de Lafora.

		Interacciones de apoyo mutuo	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Rho de Spearman	Interacciones de apoyo mutuo	Coeficien de correlació Sig. (bilater) N	1,000 . 40
	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO	Coeficien de correlació Sig. (bilater) N	,822** 1,000 . 40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,822 por lo cual se encontró una significativa correlación; además la significancia fue 0,000 menor al 5%, esto indica que entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y la variable en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 11

La dimensión responsabilidad individual y su conexión con el desempeño técnico pedagógico en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora.

		responsabilidad individual	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Rho de Spearman	responsabilidad individual	Coefficient de correlació Sig. (bilatera) N	1,000 . 40
	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO	Coefficient de correlació Sig. (bilatera) N	,801** ,000 40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,801 por lo cual se encontró una significativa correlación; además la significancia fue 0,000 debajo al 5%, esto indica que la dimensión responsabilidad individual se asocia con la variable en los formadores de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, se rechazó la hipótesis nula.

Objetivo específico 6:

Determinar la relación que existe entre la dimensión destrezas interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión destrezas interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión destrezas interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 12

La dimensión destrezas interpersonales y su conexión con el desempeño técnico pedagógico en los educadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora.

		Destrezas interpersonal	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Rho de Spearman	Destrezas interpersonales	Coefficient de correlació	,792**
		Sig. (bilatera)	,000
		N	40
DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO		Coefficient de correlació	,792**
		Sig. (bilatera)	,000
		N	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,792 por lo cual se encontró una asociación significativa; además la significancia es de 0,000 inferior al 5%, esto indica que entre la dimensión destrezas interpersonales y la variable en los educadores de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula.

Objetivo específico 7:

Determinar la relación que existe entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe.

Tabla 13

La dimensión autoevaluación frecuente y su conexión con el desempeño técnico pedagógico en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora.

		Autoevaluación frecuente	DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO
Rho de Spearman	Autoevaluación frecuente	Coefficient de correlació	,930**
		Sig. (bilatera)	,000
		N	40
DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO		Coefficient de correlació	,930**
		Sig. (bilatera)	,000
		N	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se observa que Spearman = 0,930 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia fue 0,000 debajo al 5%, esto indica que entre la dimensión autoevaluación frecuente y la variable en los formadores de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se buscó relacionar el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, para lo cual los resultados se discuten partiendo de lo general a lo específico, en el objetivo general se halló que Spearman = 0,910 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, por lo cual se rechazó la hipótesis nula, esto concuerda con los mencionado por Pascal (2017) en su estudio la gestión del talento humano en el desempeño docente, Examen descriptivo y plenamente intencionado en proponer la transformación de una habilidad humana los ejecutivos pretenden avanzar en su ejecución laboral y condiciones laborales, decididos a trabajar sobre la verdad de la radio dependiente de procedimientos que ayuden al grado de ejecución de los socios.

En el objetivo identificar el nivel del trabajo corporativo en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, se encontró que el 75% de los docentes sostuvieron que el trabajo corporativo se encuentra en el medio nivel y el 25% alto; ningún (0.0%) bajo. Se estableció que el trabajo corporativo en la IE Eduvigis Noriega de Lafora se encuentra en el nivel medio (75%), se cita a Moreno (2018) quien sostiene que el trabajo corporativo es un proceso donde un sujeto socialmente aprende más que por sí solo, a través de la interacción de un grupo, quienes diferenciar y contrastar saben sus puntos de vista, hasta llegar a la construcción de conocimiento.

En el objetivo segundo, se encontró que el 70% de los educadores consideraron que el desempeño técnico pedagógico se encuentra en un medio nivel y el 30% el alto; ningún (0.0%) educador bajo. Se estableció que el desempeño técnico pedagógico se encuentra en el medio nivel (70%), se cita a Avalos (2018) quien afirma que este tipo de desempeño es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de práctica del instructor, hipótesis y preparación en la que se relacionan una el planificar materiales, organizar la clase, hacer accesibles a los educandos activos para descubrir

que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula

En cuanto al objetivo tercero, se halló que Spearman = 0,902 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula, se concuerda con Vásquez y Jaramillo (2018), las investigadoras concluyeron que tiene relación significativa el trabajo corporativo con las habilidades sociales de los profesores, Pearson fue 0,710.

En el objetivo cuarto, se encontró que Spearman = 0,822 por lo cual se encontró una significativa correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los formadores de la escuela Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula, por ello se cita a Pérez (2017) realizó un estudio sobre Talento Humano y su influencia en el trabajo cooperativo. Llegó a la conclusión que No cabe duda de que las ventajas adquiridas por las Compañías, con sus Recursos Humanos muy bien preparados y una preparación duradera, no solo por el hecho de que tendrán la certeza de que atenderán de manera integral los asuntos de sus clientes, pero además trabajan en la satisfacción personal de estos individuos, lo que trae como resultado que trabajen con plenitud, con misterio y con alta asociación. En las fuentes utilizadas, se puede apreciar muy bien que la Capacitación de Personal es indispensable para las organizaciones, particularmente para las asociaciones que ofrecen diversos tipos de asistencia al ámbito local, ya que es fundamental para el adecuado avance de los Recursos Humanos y de ahí la calidad que Usted Se puede ofrecer a los clientes en el arreglo de las administraciones.

En cuanto al objetivo quinto, se encontró que Spearman = 0,801 por lo cual se encontró una significativa correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre el desempeño técnico pedagógico y la responsabilidad individual y en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula, coincidiendo con Quiroz (2016) en una investigación influencia de un taller de liderazgo para fortalecer el desempeño docente basado en competencias, destacando Que el estudio

de autoridad en conjunto fortalece la práctica instructiva dependiente de habilidades, desde lo normal, en el preprueba, fue 25.80 y en la posprueba se expandió a 54.14, además, las medidas de dispersión disminuyeron en la posprueba comparable a la preprueba.

En el objetivo sexto, se halló que Spearman = 0,792 por lo cual se encontró una significativa correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre la dimensión destrezas interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los formadores del centro Eduvigis Noriega de Lafora, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula, para lo cual se cita a Alcazar (2017) en el estudio el trabajo corporativo y el aprendizaje significativo, concluyó que el trabajo corporativo tiene relación directa con el aprendizaje significativo siendo Pearson 0,788, por cuanto a mayor nivel de trabajocorporativo mayor será el nivel del aprendizaje significativo en los participantes de la muestra de estudio.

En cuanto al objetivo séptimo, se halló que Spearman = 0,930 por lo cual se encontró una fuerte correlación; además la significancia fue 0,000, esto indica que entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los formadores, hay relación significativa, descartándose la hipótesis nula, se cita a Mendiola y Ballesteros (2017). Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión: Los analistas llegaron a la resolución adjunta: El educador es el intermediario y guía para el desarrollo de la información. Los suplentes fomentan actividades, por ejemplo, colaboran, ensamblan, leen, resumen o más todo el discurso para lograr su propio aprendizaje, el aprendizaje corporativo se identifica esencialmente con el ciclo de demostración de los instructores.

VI. CONCLUSIONES

1. El trabajo corporativo tiene relación fuerte con desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, Spearman = 0,910, es decir que, si la institución educativa aplica un sistema de trabajo corporativo, el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.
2. La dimensión interdependencia positiva tiene relación fuerte con desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora, Spearman = 0,902, quiere decir que, si la institución educativa aplica estrategias para fomentar el trabajo colegiado y cooperativo, el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.
3. La dimensión interacciones de apoyo mutuo tiene relación significativa y desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora, Spearman = 0,822, quiere decir que, si la institución educativa fomenta la solidaridad y el apoyo mutuo entre docentes, el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.
4. La dimensión responsabilidad individual tiene relación significativa y desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora, Spearman = 0,801, quiere decir que, si la institución educativa delega funciones para que los docentes asuman sus propias responsabilidades entonces el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.
5. La dimensión destrezas interpersonales tiene relación significativa y desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega de Lafora, Spearman = 0,792, quiere decir que, si la institución educativa fomenta el desarrollo adecuado de las relaciones interpersonales y se genere un ambiente de trabajo agradable entonces el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.
6. La dimensión autoevaluación frecuente tiene relación fuerte y desempeño técnico pedagógico en los docentes de la IE Eduvigis Noriega

de Lafora, Spearman = 0,930, quiere decir que, si los docentes practican la metaevaluación logrando una autoevaluación permanente y reflexiva entonces el desempeño técnico pedagógico mejorará sosteniblemente.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la IE Eduvigis Noriega de Lafora de la ciudad de Guadalupe, lo siguiente:

Tomar las acciones pertinentes para fomentar el trabajo corporativo y desarrollar el desempeño técnico pedagógico, a través de trabajo en talleres de capacitación para mejorar el proceso educativo que la institución oferta.

Utilizar los instrumentos validados y confiables de esta investigación para identificar periódicamente los niveles de trabajo corporativo y del desempeño técnico pedagógico, con el propósito de tomar acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.

Aplicar un sistema genuino de seguimiento y acompañamiento pedagógico para fortalecer el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes para fortalecer la imagen institucional y el servicio educativo de calidad que se pretende ofertar.

Se recomienda a los investigadores:

Adecuar los instrumentos de esta investigación para determinar la relación entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en otras instituciones con niveles y/o modalidades educativas diferentes.

REFERENCIAS

- Alcazar, S. (2018) *El trabajo corporativo influye en el aprendizaje significativo* (Tesis magistral). Universidad de Madrid, España.
- Ballesteros, J. y Mendiola, M. (2017) *Relación entre el aprendizaje corporativo y el proceso didáctico de los docentes de primaria* (Tesis magistral). Universidad de Cali, Colombia.
- Cegarra, J. (2016). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Escorcía, H. y Gutiérrez, J. (2016) *Los maestros deben vencer la desconexión y avanzar en el trabajo corporativo*, Ediciones Aljibe.
- Guevara, M. (2017) *El clima institucional, conflictividad y manera de tratarlo, en instituciones escolares de alto riesgo* Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Jiménez, M. (2016) *trabajo corporativo*, México: Prentice Hall.
- Johnson, R. y Johnson, E. (2016) *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, 5ª ed., Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Imbernón, F. (2017) *La planificación experta del docente y el aprendizaje corporativo*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Lieberman, J. y Grolnick, O. (2016) *La colaboración y la organización*. Bogotá: Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Ministerio de Educación (2019) *Manual de desempeño directivo*. Lima Perú
- Moreno, J. (2017) *Clima escolar y el trabajo corporativo*. Universidad de Almería. Máster en Intervención en Convivencia Escolar. Curso.
- Rojas, G. (2017) *Investigación de la semántica empresarial*. Colombia: ED. Legis
- Simon, E. (2016) *Teoría del comportamiento organizacional*. San Juan Capistrano, California, Resources for Teachers.

Valencia, D. (2018) *Grado de correlación entre la autoestima y el trabajo corporativo* (Tesis magistral). Universidad Cesar Vallejo, Chepén – Perú.

Vásquez, M. y Jaramillo, H. (2017) *Las técnicas de trabajo corporativo y su relación con las habilidades sociales en los docentes de una institución educativa* (Tesis magistral). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL TRABAJO CORPORATIVO

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca del trabajo corporativo que se existe en la institución educativa; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

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

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
TRABAJO CORPORATIVO	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo	Soy responsable de mi trabajo					
			Soy responsable del trabajo de grupo					
			Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo					
		Aporta ideas innovadoras para el bien común	Busco que todos aporten al trabajo de grupo					
			Siempre tratamos de buscar el bien común					
			Todos somos responsables del trabajo del grupo					
	INTERACCIONES DE APOYO MUTUO	Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla	Investigo para aportar al trabajo del grupo.					
			Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.					
			Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.					
		Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.					
			Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.					
			Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.					
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Desarrolla su trabajo con responsabilidad	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.					
			Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.					
			Tengo claro mis objetivos.					
Es responsable del		Tengo claro los objetivos del grupo.						

		trabajo realizado	Soy responsable en mi trabajo grupal.						
			Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.						
	DESTREZAS INTERPERSONALES	Valora los aportes de cada miembro del grupo	El grupo tiene confianza en mí.						
			Yo tengo confianza en el grupo.						
			Yo trabajo por la meta grupal.						
		Promueve el trabajo solidario hacia una meta	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.						
			Corrijo el trabajo grupal.						
			Todos aportan para corregir el trabajo grupal.						
	AUTOEVALUACIÓN FRECUENTE	Reflexiona sobre el trabajo desplegado	Cumplo las metas del grupo.						
			Todos cumplimos las metas del grupo.						
Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?									
Realiza la metacognición continua		Me pregunto ¿Cómo aprendí?							
		Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?							
		Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?							

Ficha Técnica

Variable de estudio: Trabajo corporativo

- **Autor:** Juan Bazán Terrones (Adaptado por la investigadora)
- **Número de ítems:** 30
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 15 a 30 min.
- **Objetivo general:**

Conocer la percepción que tiene el docente sobre el trabajo corporativo en la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

- **Dimensiones de variable en estudio:**

Interdependencia positiva, interacciones de apoyo mutuo, responsabilidad individual, destrezas interpersonales y autoevaluación frecuente.

- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

- **Validez:**

El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.

- **Confiabilidad:**

En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca del desempeño técnico pedagógico que se existe en la institución educativa; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

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

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	¿Obtengo buenos resultados según mi proceder?					
¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?								
Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos		¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayuda a resolverlos?						
		¿Mi comportamiento dentro y fuera del aula me acerca o aleja de mis alumnos?						
		¿Mi estrategia de enseñanza- aprendizaje permite el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de mis alumnos?						
VISIÓN DEL FUTURO		Proyección de estrategia y forma de trabajo	¿Es pertinente mi imagen para mi verdadero desempeño profesional?					
	¿Es pertinente mi imagen para el desempeño de mis alumnos?							
	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia práctica	¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de mis estudiantes?						
		¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes?						
		¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de mis estudiantes?						

MEJORA Y DESARROLLO PERSONAL	Estrategias de mejora	¿Las posibilidades que poseo permiten lograr mi desempeño profesional de calidad?						
		¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?						
	Introducción de cambios y mejoras en el desempeño	¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?						
		¿Poseo un plan de mejora profesional?						
		¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?						
	COMPORTAMIENTO ACTUAL	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	¿Es pertinente mi desempeño actual a las expectativas de mis alumnos?					
¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?								
Nivel de satisfacción por la labor que desempeña		¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de mis estudiantes?						
		¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?						
		¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?						

Ficha Técnica

Variable de estudio: Desempeño técnico pedagógico

- **Autor:** Laura Deza Cabanillas (Adaptado por la investigadora)

- **Número de ítems:** 20

- **Forma de Aplicación:** Individual

- **Duración:** 20 a 40 min.

- **Objetivo general:**

Conocer la percepción que tiene el docente sobre el desempeño técnico pedagógico en la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.

- **Dimensiones de variable en estudio:**

Características personales, visión del futuro, mejora y desarrollo profesional y comportamiento actual.

- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

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

- **Validez:**

El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.

- **Confiabilidad:**

En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENS
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	HIPOTESIS GENERAL H ₁ . Existe relación significativa entre el trabajo corporativo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021				Interdependencia positiva
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre la dimensión interdependencia positiva y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.	Trabajo corporativo	El trabajo colaborativo es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento (Moreno, 2018, p. 40).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones Interdependencia positiva, interacciones cara a cara apoyo mutuo, responsabilidad personal individual, destrezas interpersonales y autoevaluación frecuente, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el trabajo corporativo con, 30 ítems.	Interacción de mutuo. Respon individual
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre la dimensión interacciones de apoyo mutuo y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.				Destrez interper
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la dimensión destrezas interpersonales Y	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021				Autoeva
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre la dimensión destrezas interpersonales Y	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Determinar la relación que existe entre la dimensión responsabilidad individual y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021				Desempeño técnico

o pedagógico

frecuent

Según (2018, p. 22), el desempeño técnico pedagógico docente	Avalos	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Características personales, visión del futuro, mejora y desarrollo personal y comportamiento actual, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con	Caracte persona
es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de preparación, hipótesis y práctica del instructor, en la que se relacionan una amplia gama de actividades, por ejemplo, organizar la clase, planificar materiales, hacer			

desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021	interpersonales y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.	accesibles a los suplentes activos para descubrir que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula.	20 ítems.	Visión futuro
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021?	Determinar la relación que existe entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.	Existe relación significativa entre la dimensión autoevaluación frecuente y el desempeño técnico pedagógico en los docentes de la institución educativa Eduvigis Noriega de Lafora de Guadalupe, 2021.			Mejora desarrollo profesio
					Compor o actual

Matriz de operacionalización

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
TRABAJO CORPORATIVO	El trabajo colaborativo es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento (Moreno, 2018, p. 40).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Interdependencia positiva, interacciones cara a cara apoyo mutuo, responsabilidad personal individual, destrezas interpersonales y autoevaluación frecuente, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el trabajo corporativo con, 30 ítems.	Interdependencia positiva	Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo
			Interacciones de apoyo mutuo.	Aporta ideas innovadoras para el bien común
			Responsabilidad individual.	Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla
			Destrezas interpersonales	Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece
			Autoevaluación frecuente	Desarrolla su trabajo con responsabilidad
DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO	Según Avalos (2018, p. 22), el desempeño técnico pedagógico docente es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de preparación, hipótesis y práctica del instructor, en la que se relacionan una amplia gama de actividades, por ejemplo, organizar la clase, planificar materiales, hacer accesibles a los	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Características personales, visión del futuro, mejora y desarrollo personal y comportamiento actual, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el aprendizaje con 20 ítems.	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores
			Visión del futuro	Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.
				Proyección de estrategia y forma de trabajo
				Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia práctica.

suplentes activos para descubrir que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula.	Mejora y desarrollo profesional	Estrategias de mejora Introducción de cambios y mejoras en el desempeño
	Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados Nivel de satisfacción por la labor que desempeña

Validaciones:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO CORPORATIVO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia
		Si	No	Si	No	Si
DIMENSIÓN: Interdependencia positiva						
01	Soy responsable de mi trabajo	x		x		X
02	Soy responsable del trabajo de grupo	X		x		x
03	Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo	x		x		x
04	Busco que todos aporten al trabajo de grupo	x		x		x
05	Siempre trato de buscar el bien común	x		x		x
06	Todos somos responsables del trabajo del grupo	x		x		X
DIMENSIÓN: Interacciones cara cara apoyo mutuo						
07	Investigo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
08	Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
09	Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.	X		X		X
10	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.	X		X		X
11	Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
12	Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSIÓN: Responsabilidad personal individual						
13	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.	X		X		X
14	Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.	X		X		X
15	Tengo claro mis objetivos.	X		X		X
16	Tengo claro los objetivos del grupo.	X		X		X
17	Soy responsable en mi trabajo grupal.	X		X		X
18	Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSIÓN: Destrezas interpersonales						
19	El grupo tiene confianza en mí.	X		X		X
20	Yo tengo confianza en el grupo.	X		X		X
21	Yo trabajo por la meta grupal.	X		X		X
22	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.	X		X		X
23	Corrijo el trabajo grupal.	X		X		X
24	Todos aportan para corregir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSIÓN: Autoevaluación frecuente						
25	Cumplo las metas del grupo.	X		X		X
26	Todos cumplimos las metas del grupo.	X		X		X
27	Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?	X		X		X

28	Me pregunto ¿Cómo aprendí?	X		X		X
29	Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?	X		X		X
30	Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ Es

Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ana Elizabeth Paredes Morales DNI: 18077727

Especialidad del validador: Lic. en Estadística

Fecha: 30/julio/ 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

rtto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²	
		Si	No	Si	No
DIMENSIÓN: Características personales					
01	¿Obtengo buenos resultados según mi proceder?	X		X	
02	¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?	X		X	
03	¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayuda a resolverlos?	X		X	
04	¿Mi comportamiento dentro y fuera del aula me acerca o aleja de mis alumnos?	X		X	
05	¿Mi estrategia de enseñanza- aprendizaje permite el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de mis alumnos?	X		X	
DIMENSION: Visión del futuro					
06	¿Es pertinente mi imagen para mi verdadero desempeño profesional?	X		X	
07	¿Es pertinente mi imagen para el desempeño de mis alumnos?	X		X	
08	¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño	X		X	

	competente de mis estudiantes?				
09	¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes?	X		X	
10	¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de mis estudiantes?	X		X	
DIMENSIÓN: Mejora y desarrollo profesional					
11	¿Las posibilidades que poseo permiten lograr mi desempeño profesional de calidad?	X		X	
12	¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?	X		X	
13	¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?	X		X	
14	¿Poseo un plan de mejora profesional?	X		X	
15	¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?	X		X	
DIMENSIÓN: Comportamiento actual					
16	¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos?	X		X	
17	¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?	X		X	
18	¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de mis estudiantes?	X		X	
19	¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?	X		X	
20	¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es

Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ana Elizabeth Paredes Morales DNI: 18077727

Especialidad del validador: Lic. en Estadística

Fecha: 30/julio/ 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 **rto Informante**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO CORPORATIVO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia
		Si	No	Si	No	Si
DIMENSION: Interdependencia positiva						
01	Soy responsable de mi trabajo	x		x		X
02	Soy responsable del trabajo de grupo	X		x		x
03	Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo	x		x		x
04	Busco que todos aporten al trabajo de grupo	x		x		x
05	Siempre trato de buscar el bien común	x		x		x
06	Todos somos responsables del trabajo del grupo	x		x		X
DIMENSION: Interacciones cara cara apoyo mutuo						
07	Investigo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
08	Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
09	Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.	X		X		X
10	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.	X		X		X
11	Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
12	Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Responsabilidad personal individual						
13	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.	X		X		X
14	Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.	X		X		X
15	Tengo claro mis objetivos.	X		X		X
16	Tengo claro los objetivos del grupo.	X		X		X
17	Soy responsable en mi trabajo grupal.	X		X		X
18	Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Destrezas interpersonalesx						
19	El grupo tiene confianza en mí.	X		X		X
20	Yo tengo confianza en el grupo.	X		X		X
21	Yo trabajo por la meta grupal.	X		X		X
22	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.	X		X		X
23	Corrijo el trabajo grupal.	X		X		X
24	Todos aportan para corregir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Autoevaluación frecuente						
25	Cumplo las metas del grupo.	X		X		X
26	Todos cumplimos las metas del grupo.	X		X		X
27	Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?	X		X		X
28	Me pregunto ¿Cómo aprendí?	X		X		X
29	Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?	X		X		X
30	Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___Es

Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Marco Antonio Correa Quiroz DNI: 19322773

Especialidad del validador: Maestro en administración de la educación

Fecha: 30/julio/ 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 **rto Informante**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO TÉCNICO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²	
		Si	No	Si	No
DIMENSIÓN: Características personales					
01	¿Obtengo buenos resultados según mi proceder?	X		X	
02	¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?	X		X	
03	¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayuda a resolverlos?	X		X	
04	¿Mi comportamiento dentro y fuera del aula me acerca o aleja de mis alumnos?	X		X	
05	¿Mi estrategia de enseñanza- aprendizaje permite el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de mis alumnos?	X		X	
DIMENSION: Visión del futuro					
06	¿Es pertinente mi imagen para mi verdadero desempeño profesional?	X		X	
07	¿Es pertinente mi imagen para el desempeño de mis alumnos?	X		X	
08	¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de mis estudiantes?	X		X	
09	¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes?	X		X	
10	¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de mis estudiantes?	X		X	
DIMENSIÓN: Mejora y desarrollo profesional					
11	¿Las posibilidades que poseo permiten lograr mi desempeño profesional de calidad?	X		X	
12	¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?	X		X	
13	¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?	X		X	
14	¿Poseo un plan de mejora profesional?	X		X	
15	¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?	X		X	
DIMENSIÓN: Comportamiento actual					
16	¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos?	X		X	

17	¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?	X		X	
18	¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de mis estudiantes?	X		X	
19	¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?	X		X	
20	¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ Es

Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Marco Antonio Correa Quiroz DNI: 19322773

Especialidad del validador: Maestro en administración de la educación

Fecha: 30/julio/ 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 **rtto Informante**

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO CORPORATIVO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevan
		Si	No	Si	No	Si
DIMENSIÓN: Interdependencia positiva						

01	Soy responsable de mi trabajo	x		x		X
02	Soy responsable del trabajo de grupo	X		x		x
03	Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo	x		x		x
04	Busco que todos aporten al trabajo de grupo	x		x		x
05	Siempre trato de buscar el bien común	x		x		x
06	Todos somos responsables del trabajo del grupo	x		x		X
DIMENSION: Interacciones cara cara apoyo mutuo						
07	Investigo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
08	Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.	x		x		X
09	Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.	X		X		X
10	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.	X		X		X
11	Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
12	Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Responsabilidad personal individual						
13	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.	X		X		X
14	Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.	X		X		X
15	Tengo claro mis objetivos.	X		X		X
16	Tengo claro los objetivos del grupo.	X		X		X
17	Soy responsable en mi trabajo grupal.	X		X		X
18	Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Destrezas interpersonalesx						
19	El grupo tiene confianza en mí.	X		X		X
20	Yo tengo confianza en el grupo.	X		X		X
21	Yo trabajo por la meta grupal.	X		X		X
22	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.	X		X		X
23	Corrijo el trabajo grupal.	X		X		X
24	Todos aportan para corregir el trabajo grupal.	X		X		X
DIMENSION: Autoevaluación frecuente						
25	Cumplo las metas del grupo.	X		X		X
26	Todos cumplimos las metas del grupo.	X		X		X
27	Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?	X		X		X
28	Me pregunto ¿Cómo aprendí?	X		X		X
29	Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?	X		X		X
30	Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___Es

Suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ana María Vásquez Castro DNI: 40088187

Especialidad del validador: Maestro en administración de la educación

Fecha: 30/julio/ 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

rto Informante

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

