

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E SAN JUAN BOSCO, SAN
IGNACIO. 2022.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

VÍCTOR HUGO ALARCÓN CUBAS

Asesor:

Dr. IVÁN ALEJANDRO LEÓN CASTRO

Cajamarca, Perú

2023

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
V́ctor Hugo Alarc3n Cubas
DNI: 40783266
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educaci3n. Programa de Maestría en Ciencias, Menció: Gestió de la Educaci3n
2. Asesor: Dr. Iván León Castro
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigaci3n:
 Tesis Trabajo de investigaci3n Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo acad3mico
5. Título de Trabajo de Investigaci3n:
Estrategias de trabajo en equipo y su influencia en el desempeño docente en la I.E San Juan Bosco, San Ignacio, 2022.
6. Fecha de evaluaci3n: 28/05/2025
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 20%
9. C3digo Documento: 3117:462825494
10. Resultado de la Evaluaci3n de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisi3n: 01/08/2025

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Iván Alejandro León Castro.
DNI: 26690424

* En caso se realiz3 la evaluaci3n hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
VÍCTOR HUGO ALARCÓN CUBAS
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las ¹⁶..... horas, del día 19 de junio de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARCÍA**, **Dr. JUAN FRANCISCO GARCÍA SECLÉN**, **M.Cs. CECILIO ENRIQUE VERA VIERA**, y en calidad de Asesor el **Dr. IVÁN ALEJANDRO LEÓN CASTRO** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E SAN JUAN BOSCO, SAN IGNACIO, 2022.”**, presentado por el Bachiller en Educación **VÍCTOR HUGO ALARCÓN CUBAS**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó.....^{aprobada}.....con la calificación de ^{Distinta (16) Buena}.....la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Educación **VÍCTOR HUGO ALARCÓN CUBAS**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las ¹⁸..... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Iván Alejandro León Castro
Asesor


.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan Francisco García Seclén
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Cecilio Enrique Vera Viera
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mi hijo **Víctor Daniel** por ser el motivo y la razón de mi existencia, inspirándome día a día a culminar con mis estudios y permitirme mi realización personal y profesional. A mi esposa **Nira Delsy** por su capacidad de comprensión y apoyo incondicional y a mis padres **Carlomán** y **Celinda** que cada día me inculcaron el valor de la superación.

Víctor Hugo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida, por acompañarme a lo largo de mi carrera y guiarme cada día dándome la fortaleza y sabiduría para alcanzar mis metas trazadas.

Al Rector de la Universidad Nacional de Cajamarca, por sus sabias decisiones a favor de la educación peruana, aperturando diferentes sedes en el país y dando la oportunidad a muchas personas para convertirse en profesionales a favor del desarrollo del país.

A mi tutor Dr. Iván León Castro por sus enseñanzas en cada clase de los talleres para lograr el desarrollo de la tesis, a las docentes del programa académico de maestría por sus sabias orientaciones durante el desarrollo de sus cursos.

A los docentes y director de la institución educativa Sa Juan Bosco, San Ignacio, por brindarnos las facilidades para el desarrollo de la presente investigación, con la capacidad instalada en la institución educativa y con la presencia y motivación de los docentes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	xiii
LISTA DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
Planteamiento del problema	1
Formulación del problema.....	3
Justificación de la investigación.	3
Justificación teórica.....	3
Justificación práctica	4
Justificación metodológica.	4
Delimitación de la investigación.....	5
Epistemológica	5
Espacial	5
Temporal	5
Objetivos de la investigación.....	5

Objetivo General:.....	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
Antecedentes de la investigación	6
A nivel internacional:.....	6
A nivel nacional.....	7
A nivel regional	9
Marco teórico científico de la investigación.....	9
Teoría de desempeño laboral según Hacker.....	9
Teoría del desempeño laboral según Campbell.....	11
Teoría de las estrategias de trabajo en equipo según Vygotsky.....	12
Evaluación de aprendizaje y evaluación para la vida	12
Marco Conceptual	13
Definición conceptual de estrategias de trabajo en equipo	13
Definición conceptual de desempeño docente.....	16
Dimensiones de estrategias de trabajo en equipo	17
Dimensiones de desempeño docente.....	18
Definición de términos básicos	20
Estrategias de enseñanza.....	20
Trabajo docente.....	20

Equipo de trabajo	20
Aprendizaje.....	20
Profesionalidad docente	21
CAPÍTULO III.....	22
MARCO METODOLÓGICO	22
Caracterización y contextualización de la investigación.....	22
Descripción de la Institución Educativa.....	22
Breve reseña histórica de la institución educativa.	22
Caracterización demográfica y socioeconómica.....	23
Características culturales y ambientales.....	24
Hipótesis de la investigación	24
Hipótesis general.....	24
Hipótesis específicas	24
Variables de investigación.....	24
Población y muestra	27
Unidad de análisis	28
Métodos de investigación	28
Deductivo	28
Analítico	28
Sintético.....	29
Método Descriptivo.....	29

Tipo de investigación	29
Diseño de investigación.....	29
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
Técnicas de gabinete.	30
Técnicas de trabajo de campo.....	31
Instrumento de recolección de datos.....	31
Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	31
Validez y confiabilidad.....	31
CAPÍTULO IV	33
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
Resultados de la variable 1: Estrategias de trabajo en equipo	33
Análisis Descriptivo	33
Interpretación de Resultados	34
Análisis Descriptivo	35
Interpretación de Resultados	35
Análisis Descriptivo	36
Interpretación de Resultados	36
Resultados de la variable 2: Desempeño docente	37
Análisis comparativo del cuestionario sobre desempeño de los docentes	41
Análisis Descriptivo	43
Interpretación de Resultados	43

Resultado Global variable 2: Desempeño docente	44
Análisis Descriptivo	45
Interpretación de Resultados	45
Análisis de la prueba de hipótesis	46
Hipótesis general.....	46
CAPÍTULO V	52
PROPUESTA DE MEJORA	52
Diseño de la propuesta	52
Descripción de la propuesta.....	52
Objetivos.....	53
Objetivo general.....	53
Objetivos específicos	53
Teorías	54
Pilares de la educación	54
Aprender a conocer	54
Aprender a hacer	55
Aprender a ser.....	55
Aprender a convivir	55
Cronograma de actividades.....	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	59

REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	67
Anexo 1	68
Anexo 3	76
Anexo 4:	79

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable 1.....	25
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable 2.....	26
Tabla 3. Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	32
Tabla 4. Nivel de la dimensión estrategias de liderazgo	33
Tabla 5. Nivel de la dimensión estrategias de relaciones interpersonales.....	34
Tabla 6. Nivel de la dimensión estrategias intrapersonales.....	36
Tabla 7. Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	37
Tabla 8. Nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	38
Tabla 9. Participación en la gestión articulada a la comunidad.....	39
Tabla 10. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	40
Tabla 11. Nivel comparativo del desempeño docente.....	41
Tabla 12. Estrategias de trabajo en equipo	42
Tabla 13. Desempeño docente	44
Tabla 14. Prueba de normalidad	46
Tabla 15. Coeficiente de correlación.....	47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	10
Figura 2.	Nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	38
Figura 3.	Nivel de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	39
Figura 4.	Nivel de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	40
Figura 5.	Nivel comparativo del desempeño de los docentes por dimensiones.....	41

RESUMEN

El estudio presenta el siguiente objetivo general: Proponer un plan de estrategias de trabajo en equipo que contribuyan con el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, 2022. La metodología utilizada corresponde al tipo no experimental, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, aplicado a una muestra de 35 docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa “San Juan Bosco”, San Ignacio. El resultado más importante, señala que las estrategias de liderazgo, relaciones interpersonales y estrategias intrapersonales ayudan a mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa antes mencionada. Concluyendo que la relación entre la variable1: Estrategias de trabajo y la variable2: desempeño docente presenta un nivel regular de 0.536.

Palabras claves: Estrategias de trabajo en equipo, desempeño docente, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The research has the following general objective: To propose a plan of teamwork strategies that contribute to the teaching performance in the E.I. San Juan Bosco, San Ignacio, 2022. The methodology used corresponds to the non-experimental type, quantitative approach and descriptive-correlational design, applied to a sample of 35 teachers of primary and secondary level of the educational institution "San Juan Bosco", San Ignacio. The most important result indicates that leadership strategies, interpersonal relations and intrapersonal strategies help to improve the performance of the teachers of the mentioned educational institution. Concluding that the relationship between variable 1: work strategies and variable2: teaching performance presents a regular level of 0.536.

Key words: Teamwork strategies, Teaching performance, Professional development.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Estrategias de trabajo en equipo y su influencia en el desempeño docente en la I.E San Juan Bosco, San Ignacio”, tuvo como fuente de inspiración las reuniones de formación y capacitación de los docentes de Educación Primaria y secundaria de la institución educativa en mención, con la finalidad de tomar decisiones sobre el desempeño docente a través de las estrategias de trabajo en equipo puestas en marcha.

La variable estrategias de trabajo encuentra su sustento científico en Ramírez *et al.* (2019) quienes afirman que las estrategias de trabajo en equipo de los integrantes de una comunidad educativa encuentra su soporte teórico en la teoría sociocultural de Lev Vygotsky, respondiendo a su afirmación que el hombre actúa sobre los estímulos del medio ambiente, cuando siente la necesidad de transformarlo y no lo hace solo, lo hace en interacción con sus pares. Del mismo modo lo hace la teoría del desempeño laboral según Campbell creada para medir el desempeño laboral como un constructo multidimensional e integro, al contemplar componentes que ayudaron a elaborar estrategias direccionadas al cumplimiento de las metas de la empresa. Asimismo lo hace la teoría sociocultural y las estrategias de trabajo en equipo según Vygotsky, respondiendo a su afirmación , que el hombre actúa sobre los estímulos del medio ambiente, cuando siente la necesidad de transformarlo y no lo hace solo, lo hace en interacción con sus pares.

Asimismo su justificación práctica lo realiza, porque permitió a la plana jerárquica, docente y personal administrativo de la institución educativa San Juan Bosco estar integrados en los diferentes trabajos a favor de la calidad educativa formando equipos de trabajos en las diferentes comisiones; además a los padres de familia y estudiantes sentirse más identificados como la familia educativa, participando activamente en las diferentes actividades culturales, sociales, artísticas, deportivas, realizándolo de manera organizada y con el apoyo de los

maestros de aula, con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes y alcanzar mejores logros de aprendizaje de los estudiantes.

La investigación se desarrolló dando respuesta a las exigencias de investigación. Está estructurado en cinco partes, tal como se detallan.

Capítulo I. Recoge información del problema de investigación a través de los tópicos del planteamiento del problema, formulación del problema, justificación de la investigación, delimitación de la investigación y los objetivos general y específicos, centrando la búsqueda de la información en las variables estrategias de trabajo en equipo y desempeño docente.

Capítulo II. Representa la consistencia científica del estudio y está conformado por los antecedentes de la investigación, el marco teórico científico y la definición de los términos básicos.

Capítulo III. Lo representa el marco metodológico a través de la caracterización y contextualización de la investigación, hipótesis, variables, operacionalización de las variables, población y muestra, unidad de análisis, métodos de investigación, tipo, diseño, técnicas y validez.

Capítulo IV. Lo conforman el resultado y la discusión de la investigación

Capítulo V. La propuesta de mejora y, finalmente las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

El desempeño profesional docente es preocupación constante no solo de las autoridades educativas, sino también de los padres de familia y las autoridades, porque repercute en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, los avances de la ciencia y la tecnología promueven otras formas de enseñar. En la actualidad la mayoría de los escolares cuentan con artefactos inteligentes como laptop, celulares, tables y computadoras y le están dando un uso inadecuado, convirtiéndoles en personas más individualistas, desafiando la labor docente que realizan los maestros en las aulas (Escribano, 2018).

La presencia de dos grupos primario y secundario, son importantes y ayudan en su desempeño laboral y académico. El primero se da a través de las interacciones entre trabajadores o alumnos dentro y fuera de la institución educativa, produciendo intervenciones que escapan del control de la institución educativa. El segundo grupo son más formales, sistemáticos y lo hacen con la finalidad de realizar trabajos en equipo y mejorar el rendimiento laboral en el caso de los docentes y académico en los alumnos, se reúnen con cierta periodicidad y tienen un claro sentido de grupo (Carneiro, *et al.*, 2021).

Ayquipa (2020), manifiesta que el desempeño docente se mide a través de la implementación de estrategias pedagógicas en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, las mismas que para ser puestas en prácticas tienen que ser socializadas con los equipos de trabajo de la institución educativa, según la edad, grado o áreas curricular. Sin embargo, es importante saber rescatar los saberes previos de los estudiantes, construir conocimientos científicos acorde a las exigencias nacionales, regionales y locales, es por ello

la importancia del dominio de las estrategias de planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes (Díaz, 2018)

Berrospi (2020), afirma que el desempeño docente cobró relevancia a partir de la aplicación de diferentes evaluaciones internacionales a los estudiantes, y el reconocimiento al éxito de los países de Asia y Europa, no se puede alcanzar el éxito o la calidad educativa de un país pasando por alto el desempeño docente, su formación y evaluación de los mismos. En Perú durante los últimos años se ha dado bastante importancia al desempeño docente y su relación con la calidad educativa, llegando incluso a poner en marcha la Nueva Ley de Reforma Magisterial 29944 a pesar de la fuerte oposición del gremio magisterial SUTEP (Estela, 2018).

Ramos y Sánchez (2020), refieren que el Ministerio de Educación en en afan de mejorar el desempeño docente a nivel nacional a través del Marco del Buen Desempeño Docente, busca que la escuela asuma su liderazgo con responsabilidad social, gestando aprendizajes en los estudiantes a través del fortalecimiento de los trabajos en equipo en todos los agentes educativos, padres, estudiantes, profesores, administrativos y directivos, en el marco de una gestión democrática y con calidad de enseñanza.

La Institución Educativa “San Juan Bosco” de San Ignacio de la región Cajamarca no es ajena a esta realidad del desempeño docente y trabajo en equipo, se evidencian las siguientes causas: Deficiente preparación de los docentes para desarrollar aprendizajes en los estudiantes, existe una tendencia de realizar trabajos de forma individual y poner sesgos al trabajo en equipo esto lo demuestran en el momento de planificar el Proyecto Educativo Institucional, La Programación Curricular Anual, el Reglamento Interno, las experiencias y sesiones de aprendizaje. Existe la tendencia de realizar trabajo solamente en el aula descuidando su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, como redes de escuelas, implementación de proyectos de innovación e investigación y búsqueda de un buen clima

institucional y, finalmente la poca actitud de desarrollo de la identidad y profesionalización docente expresada en las reflexiones realizadas en las reuniones pedagógicas, trabajos en equipo, actividades de desarrollo profesional, apoyo entre pares y manejo de información en el marco de las políticas educativas.

Formulación del problema

Problema principal.

¿De qué manera las estrategias de trabajo en equipo contribuyen con el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022?

Problemas derivados.

- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio?
- ¿Cuáles son las estrategias de trabajo en equipo para el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022?
- ¿Qué plan de estrategias de trabajo en equipo mejorará el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022?

Justificación de la investigación.

Justificación teórica.

El estudio se justifica a partir de la literatura de la teoría de desempeño laboral de Hacker que contempla seis pasos: desarrollo de las metas, orientación – pronosis y atención a señales, decisión, generación de planes, feedback y ejecución – control, que considera el proceso de acción de comunicación como un elemento fundamental para un buen desempeño laboral expresado a través de dos perspectivas que conllevan a la acción desde la meta hasta la culminación del plan.

Del mismo modo lo hace la teoría del desempeño laboral según Campbell creada para medir el desempeño laboral como un constructo multidimensional e integro, al contemplar

componentes que ayudaron a elaborar estrategias direccionadas al cumplimiento de las metas de la empresa. Asimismo lo hace la teoría sociocultural y las estrategias de trabajo en equipo según Vygotsky, respondiendo a su afirmación , que el hombre actúa sobre los estímulos del medio ambiente, cuanto siente la necesidad de transformarlo y no lo hace solo, lo hace en interacción con sus pares.

Justificación práctica.

El estudio se justifica porque permitió a la plana jerárquica, docente y personal administrativo de la institución educativa San Juan Bosco estar integrados en los diferentes trabajos a favor de la calidad educativa formando equipos de trabajos en las diferentes comisiones; además a los padres de familia y estudiantes sentirse más identificados como la familia educativa, participando activamente en las diferentes actividades culturales, sociales, artísticas, deportivas, realizándolo de manera organizada y con el apoyo de los maestros de aula, con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes y alcanzar mejores logros de aprendizaje de los estudiantes.

Justificación metodológica.

Metodológicamente el estudio se justifica porque respondió a las exigencias de un trabajo de investigación de corte experimental, alcanzando una propuesta metodológica sobre estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bosco de la provincia de San Ignacio, región Cajamarca, la misma que contó con todos los componentes de una propuesta pedagógica y que permitió a los estudiantes, padres de familia, docentes, equipo directivo y trabajadores en general, formar parte de esta noble tarea a favor de la calidad educativa mejorando el desempeño de los docentes.

Delimitación de la investigación.

Epistemológica

El presente estudio se desarrolló en el Marco del Paradigma Positivista o Racionalista. Al respecto Kinchele y Tobin (citado por Hernández y Mendoza), sostiene que la corriente positivista va más allá del empirismo, donde el conocimiento científico es verificable y se le lleva a cabo a través de los experimentos y correlaciones entre variables porque lo que da sentido a lo que se viene realizando.

Espacial

El estudio se llevó a cabo en la institución educativa San Juan Bosco, de la provincia de San Ignacio, región Cajamarca.

Temporal

Desde el punto de vista temporal la investigación fue transversal, se desarrolló en un periodo preciso que es el año 2022.

Objetivos de la investigación.

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre estrategias de trabajo y el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la estrategia de trabajo en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022.
- Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022.
- Proponer un plan de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el nivel de desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Medina (2017), en su tesis de maestría. El desempeño docente y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, Ecuador. Cuyo objetivo fue determinar el nivel de incidencia entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular antes descrita. Investigación desarrollada con el enfoque positivista, tipo no experimental y diseño descriptiva – correlacional. Aplicado a 50 docentes de la institución educativa mencionada. Llegando a las conclusiones siguientes: De las seis variables del clima organización según sus dos mediciones, cinco influyen de manera positiva baja o muy baja en el desempeño docente (responsabilidad, desarrollo profesional, espíritu de equipo, estándares y flexibilidad) pero la variable que influye de manera negativa muy baja es la recompensa, manifestando que corren un riesgo crítico que la organización no les recompense de acuerdo a los logros alcanzados o su desempeño, pero a pesar de ello la institución cuenta con colaboradores que ejercen la docencia de manera altruista, siendo motivados por los triunfos en la vida de sus estudiantes.

Ortíz y Soza (2015), en su tesis de maestría. El desempeño docente y el Acompañamiento pedagógico en la IE. "Enmanuel Mangolo y Rubio" de Managua, Nicaragua. Tuvo como objetivo. Establecer la correlación entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico en la institución educativa antes mencionada. Investigación abordada con el enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional, prospectivo, retrospectivo. Aplicado a 45 docentes de la institución educativa en referencia. Llegando a las conclusiones siguientes: Los directivos de las instituciones educativas realizan sus funciones de carácter administrativo, descuidando la gestión pedagógica como el cumplimiento del

Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Reglamento Interno, las Experiencias y sesiones de aprendizaje. El acompañamiento y monitoreo que realiza la directora no es sistemático y en la mayoría de los casos lo delega al inspector o coordinadores de grado, concretizando mediante el llenado de fichas de observación o evaluación. Algunos docentes no se sienten realizados como tales porque los directivos designan el dictado de clases para los cuales no están formados académicamente.

A nivel nacional

Zúñiga (2018), en su tesis de maestría. Desempeño docente y Liderazgo directivo en la IE. Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay, 2018, Lima. Tuvo como objetivo. Determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en la institución educativa antes señalada. Investigación desarrollada con el enfoque cuantitativo, tipo básico no experimental, diseño descriptivo – correlacional. Aplicado a 36 docentes de la institución educativa mencionada. Llegando a las conclusiones siguientes: Entre el desempeño docente y el liderazgo del directivo existe una correlación negativa muy débil según la correlación de Rho Spearman con un valor de significancia de 0,281. Entre la variable liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas existe una correlación negativa muy débil de 0.132. Entre la variable liderazgo directivo y la dimensión emocionalidad también la correlación es negativa débil con una valoración de significancia de 0.229. Lo mismo ocurre con la variable liderazgo directivo con la dimensión responsabilidad la correlación es negativa muy débil con una puntuación de 0,247.

Valle (2022), en su tesis de maestría. El desempeño docente y el liderazgo pedagógico del equipo directivo de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa, Ucayali. Tuvo como objetivo. Establecer la relación entre el desempeño docente y el liderazgo del equipo directivo de la institución educativa. Investigación enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional – transversal. Aplicado a 63 docentes

de la institución educativa mencionada. Llegando a las conclusiones siguientes: Existe relación significativa y directa entre la variable desempeño docente del equipo directivo y las dimensiones liderazgo pedagógico, liderazgo estratégico, liderazgo administrativo, liderazgo didáctico, liderazgo comunitario y liderazgo ético del equipo directivo al puntuar según Pearson entre 0, 01 y 0, 647.

Peralta (2018), en su tesis de maestría. Trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro 2018. Tuvo como objetivo. Analizar el trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya, Jilahuata – Azángaro 2018, en el ámbito de sus 10 instituciones educativas rurales. Investigación desarrollada a través del enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño descriptivo – correlacional, aplicado a 50 trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma. Llegando a las conclusiones siguientes: Existe carencias de trabajo en equipo en la institución educativa Jurinsaya, Jilahuata de Azángaro esto se demuestra por la deficiente comunicación empática, falta de compromiso institucional de parte de los directivos y docentes; escasa integración del personal docente en una determinada tarea y jornadas pedagógicas. Carecen de lineamiento y políticas de trabajo por lo tanto no tienen metas y objetivos trazados perdiendo el norte en el camino.

García (2019), en su tesis de maestría. Desempeño docente, liderazgo directivo y rendimiento académico en estudiantes de secundaria de la IE Virgen de Fátima, Ventanilla, Lima. Tuvo como objetivo. Determinar la relación existente entre el desempeño docente, liderazgo directivo y rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa mencionada. Investigación desarrollada con el enfoque positivista, tipo no experimental, diseño descriptivo – correlacional. Aplicado a 100 docentes de la institución educativa referenciada. Llegando a las conclusiones siguientes: La relación existente entre desempeño docente, liderazgo directivo y rendimiento académico son regulares en un 67% y adecuado en

un 72%, lo mismo sucede en el rendimiento académico 77% alcanzó el nivel regular; afectando directamente en los promedios académicos deseados, en el manejo de estrategias de enseñanza y en las capacidades pedagógicas de los docentes. Las dimensiones de la variable liderazgo directivo en relación con el rendimiento académico fue desfavorable específicamente en la estructura organizativa y pensamiento estratégico siendo regular un 69%.

A nivel regional

Chávez (2017), en su tesis de maestría. Relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII Cajamarca. Tuvo como objetivo. Determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII Cajamarca. Investigación abordada con el enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño descriptivo – correlacional. Aplicado a 98 docentes entre las dos instituciones educativas mencionadas. Llegando a las conclusiones siguientes: La correlación existente entre el desempeño docente con el liderazgo directivo es significativa de magnitud media con una valoración significativa de 0, 013, es decir correlación leve. Las dimensiones rediseñan la organización, establecen dirección mantienen una correlación significativa con el desempeño docente; ocurriendo lo contrario con las dimensiones gestiona la enseñanza, y desarrollo personal la correlación no es significativa y es de magnitud media en relación con el desempeño docente.

Marco teórico científico de la investigación

Teoría de desempeño laboral según Hacker.

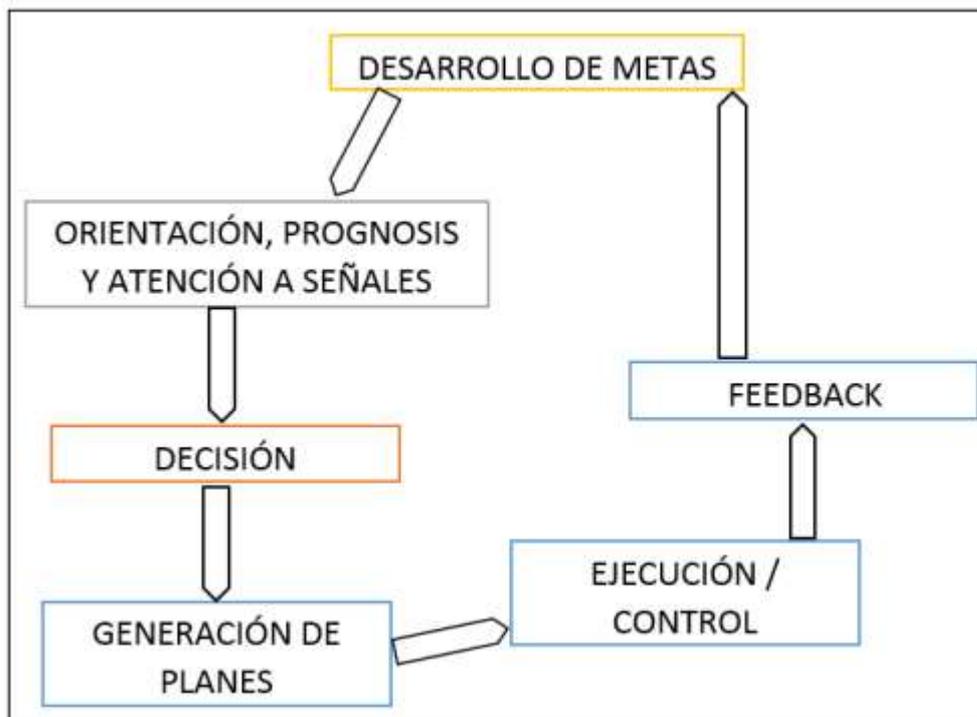
Según Pastor (2018). Esta teoría también es conocida como teoría del desempeño laboral y proceso en acción. En Europa esta teoría goza de gran prestigio por las bondades alcanzadas a las empresas, se fundamenta en el procesamiento de la información relacionada a

la conducta y es de corte cognitiva. La pauta que marca la diferencia según su autor el psicólogo Hacker son los aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta y, esta diferencia radica en la especialización a entornos laborales; la misma que plantea a través de dos perspectivas, la primera perspectiva es la acción y la segunda se da de manera consciente o automática a través de la acción determinada por cogniciones.

En el siguiente gráfico se explica las acciones para su concretización el cual consta de 6 pasos: desarrollo de las metas, orientación – pronosis y atención a señales, decisión, generación de planes, feedback y ejecución – control (Pastor, 2018). La presente teoría considera el proceso de acción de comunicación como un elemento fundamental para un buen desempeño laboral expresada a través de dos perspectivas que conllevan a la acción desde la meta hasta la culminación del plan.

Figura 1

Proceso de acción para un buen desempeño laboral



Nota: El gráfico representa los pasos a tener en cuenta para una mejor comunicación entre docente alumno y facilitar el buen desempeño docente, teniendo el desarrollo de metas como punto de partida, sin embargo, esto es parte de un ciclo. Tomado de (Pastor, 2018).

Teoría del desempeño laboral según Campbell

Amasifuen (2018), hacen referencia que el modelo Campbell es uno de los pilares teóricos en la evaluación del desempeño laboral porque surgió con la necesidad de medir el desempeño laboral como un constructo multidimensional e integro, al contemplar componentes que ayudan a elaborar estrategias direccionadas al cumplimiento de las metas de la empresa, describiendo a través de sus elementos el desempeño de todos los trabajadores.

Este modelo de desempeño tiene sus orígenes en Estados Unidos en el siglo XX, como necesidad para mejorar el desempeño empresarial de manera integra, teniendo ya en ese entonces como modelo referencial al de Murphy con sus cuatro componentes, quedando corto para un requerimiento de una evaluación de desempeño integral. Tiene como finalidad ayudar a formular estrategias direccionales que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados por las empresas u organizaciones, por estar enfocadas en el cumplimiento del comportamiento de los trabajadores y el control de los resultados (Bautista, *et al.*, 2019).

Genera ventajas prácticas por su consistencia al demostrar ser parsimonioso y completo, al permitir un análisis observable de las actividades realizadas por los trabajadores de la empresa, además desarrolla una taxonomía de ocho elementos del desempeño laboral. Capacidad del individuo para realizar las tareas que se le asigna, dominio de tareas específicas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de la disciplina personal, rendimiento en equipo, supervisión, administración y capacidad de solución de los problemas. Considerados como factores determinantes que pueden ser aplicados en cualquier sector ocupacional (Amasifuen, 2018).

Teoría de las estrategias de trabajo en equipo según Vygotsky.

Según Ramírez, *et al.* (2019), afirma que las estrategias de trabajo en equipo de los integrantes de una comunidad educativa encuentra su soporte teórico en la teoría sociocultural de Lev Vygotsky, respondiendo a su afirmación que el hombre actúa sobre los estímulos del medio ambiente, cuando siente la necesidad de transformarlo y no lo hace solo, lo hace en interacción con sus pares. La interacción social es el primer elemento a considerar para la concreción del trabajo en equipo, la misma que va acompañada del uso de instrumentos y la puesta en marcha de procesos psíquicos como: el pensamiento y el lenguaje expresadas en la cognición y el habla entre menores y mayores de un determinado contexto cultural.

La realización de trabajos en equipo supone de una interacción social, donde los seres humanos haciendo uso de su capacidad intelectual y carácter social interactúan a través de conversaciones sosteniendo conectores de los adultos, cultura, o compañeros más capaces, con la finalidad de dar cumplimiento a las metas que como empresa o institución se han trazado. En este contexto de interrelación es el docente el indicado para intervenir según los requerimientos de los equipos de trabajo, porque dentro del grupo existen personas con gran iniciativa y que muchas veces la intervención de otra persona adulta termina por matar sus motivaciones (Amasifuen, 2018).

Los aprendizajes asistidos también son de gran utilidad durante la puesta en práctica de las estrategias de trabajo en equipo, es por ello necesario contar con un andamiaje y permitir que gradualmente los equipos de trabajo asuman responsabilidades mayores por sí mismos, porque la existencia de la humanidad es vivir y compartir con otros (Ramírez, *et al.*, 2019).

Evaluación de aprendizaje y evaluación para la vida

Matus (2022), la evaluación es un derecho universal competitivo, económico e intelectual es por ello que los gobiernos de turno de todos los países del mundo deben darle la

debida importancia y ubicarla en el sitio que le corresponde. En sintonía a estas exigencias se vienen implementando una serie de reformas educativas que priorizan a la evaluación como un elemento importante no solo para los estudiantes de las instituciones educativas, sino para todos los agentes educativos especialmente a los docentes, por que depende del desempeño de los maestros para tener alumnos destacados y sobresalientes en el país.

Las innovaciones en los modelos educativos del mundo cuentan con el elemento de evaluación de los aprendizajes, porque la evaluación no solo debe llevarse a cabo en las instituciones educativas y, no solo deben realizarla los docentes, también se lleva a cabo en los hogares y la realizan los padres de familia y los mismos estudiantes, es por ello que la evaluación tiene una connotación de valoración para toda la vida, cuando se trabaja coordinadamente la evaluación con todos los agentes educativos se mejoran los logros de aprendizaje de los estudiantes y se ponen en evidencia las acciones positivas que realizan los estudiantes y todos los integrantes de la comunidad educativa (Díaz, 2018).

Marco Conceptual

Definición conceptual de estrategias de trabajo en equipo

Espejo (2020) considera que las estrategias de trabajo en equipo son un conjunto de procedimientos que se ponen en marcha par activar la suma de tareas individuales concatenadas a la conquista de un objetivo común, la misma que exige de un nivel alto de relaciones interpersonales y de las condiciones apropiadas para llevar adelante diversas tareas a favor de un proyecto o plan institucional.

La colaboración organizada es una de las características principales del trabajo en equipo, la misma que se da a través de la interdependencia de sus miembros con el propósito de maximizar el desempeño de cada individuo, poniendo a disposición su optimismo, aptitudes, personalidad distinta y experiencias a aportar. En un contexto de estrategias de trabajo en

equipo el valor agregado siempre debe estar presente, la expresión libre de ideas, actitudes para recibir y brindar retroalimentación, escucha activa, gestión del tiempo y colaboración (Berrospi, 2020).

Rojas *et al.* (2022), hace referencia que las estrategias de trabajo en equipo son procedimientos que permiten establecer conexiones humanas sinérgicas porque están orientadas a dar solución a un problema a través de la intervención de un conjunto de personas que tienen una visión y misión institucional con la finalidad de dar cumplimiento a las metas institucionales, a diferencias de los grupos que se juntan inspirados por sus relaciones emocionales, afectivas y personales.

Cuando se habla de estrategias de trabajo en equipo se valora la forma de pensar y la capacidad de reflexionar posturas, consensuar formas de actuar y compartir ideas y acciones. Los equipos poseen habilidades complementarias por eso están formados por pequeñas cantidades de personas, trabajan por un solo ideal y lo hacen de manera participativa con responsabilidad y con la esperanza de lograr el propósito común (Rojas, *et al.*,2022).

Características del trabajo en equipo

Rangel *et al.* (2018), un equipo de trabajo está conformado por personas que se complementan por sus habilidades y cualidades, las mismas que se ponen a disposición para el cumplimiento de su objetivo, orientados a la realización de un trabajo coordinado, responsable y mutuo. Tienen como referente a la presencia de un líder y los miembros del equipo interactúan como colectividad de manera positiva entre los miembros, es por ello que tienen dependencia de tareas, comparten metas y tienen una estructura organizacional, estableciendo actividades que conlleven al intercambio con otras organizaciones. En un trabajo en equipo bien constituido el liderazgo se comparte entre los miembros del equipo, se reconoce el

esfuerzo y las acciones realizadas de todos los integrantes y se superan las dificultades presentadas en el interior del equipo.

Ventajas del trabajo en equipo

Caicedo (2019), el trabajo en equipo cuando es manejado teniendo en cuenta un modelo permite mejora la gestión institucional y obtener resultados satisfactorios para toda la comunidad educativa cuando se realiza en el ámbito educativo, y cuando se demuestra su funcionalidad se convierte en un patrón por su eficacia y eficiencia. Entre las ventajas tenemos: Está ligado al liderazgo positivo, cumple resultados a corto, mediano y largo plazo, se llegan a acuerdos por unanimidad, interactúan de forma voluntaria en el cumplimiento de objetivos específicos, el propósito es alcanzar el objetivo común, optimiza y agiliza la gestión, permite una mejora en el clima laboral, comparten experiencias y vivencias día a día, todos logran alcanzar beneficios, se complementan las habilidades y talentos, crece la confianza, aumentan los aprendizajes, se incrementa la identidad institucional, entre otros.

Trabajo en equipo y la autonomía.

Milbrath (2022), cuando una empresa orienta sus acciones con un modelo de trabajo en equipo, desarrolla simultáneamente la autonomía en sus trabajadores porque realiza las acciones que perfilan a los trabajadores en líderes a partir de sus funciones que realizan entre ellos: A través de la delegación de responsabilidades se eleva el nivel de confianza y se incrementa la calidad del producto. La autonomía laboral está conectada con los resultados de las empresas, porque cuando un trabajador siente que sus empleadores le dan la confianza incrementa su rendimiento productivo. Cuando los líderes ejercen una gestión efectiva se sienten respaldados con la confianza y la cultura en equipo, se confían entre ellos y encuentran las soluciones a los problemas más complejos que existan dentro de la empresa.

Definición conceptual de desempeño docente

Vega (2020), refiere que el desempeño docente describe el accionar de los docentes de acuerdo a su formación inicial recibida, con especialidad en inicial, primaria y en secundaria de acuerdo a las áreas curriculares propuestas por el Ministerio de Educación, atribuyéndole el cumplimiento de sus funciones laborales. El desempeño va a depender de acuerdo a la valoración que se de a cada dimensión de su trabajo y las acciones que se espera de acuerdo a la labor encomendada. Además contempla el nivel de identificación que tiene con la institución donde está trabajando dejando movilizar capacidades profesionales, entre otras.

Contreras (2020), manifiesta que existe diversas concepciones sobre el desempeño docente, la primera refiere que es una actividad compleja, es por ello que requiere de una relación independiente y crítica demostrada con un accionar reflexivo por parte del docente, para ponerla en práctica en cada situación de las áreas curriculares. Una segunda concepción refiere que son las actuaciones o prácticas inseparables de la carrera docente y pone de manifiesto a través de la praxis educativa. La tercera concepción lo define con un conjunto de actividades pedagógicas organizadas con la finalidad de dar cumplimiento a las expectativas y necesidades de los estudiantes.

Actitud de los docentes ante los procesos de desempeño docente.

Suarez y Milla (2018), manifiestan que la actitud del docente en relación a los procesos de evaluación de su desempeño está en relación al contexto donde desarrolla su práctica laboral, es negativa en su mayoría, porque sienten que más se les pide y poco se les recompensa con las acciones que vienen realizando.

Las acciones de evaluación de desempeño han tenido una reacción no solo de los docentes sino de toda la sociedad, específicamente de los padres de familia, en algunos casos las apreciaciones son negativas y pocas son positivas; llegando a la conclusión que se tiene que

asumir con responsabilidad, pero con dignidad y recompensa a las buenas acciones que se realicen a favor del sistema educativo, porque las intenciones son buenas y permiten la mejora de la calidad educativa, mientras que los adolescentes no opinan lo mismo ellos están en otra frecuencia sienten que solo se les presiona para evaluarlos pero no les toman en consideración para consultarle sobre el desempeño de sus maestros en las áreas que enseña (Amasifuen, 2018).

El desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes

Ortiz (2020), refiere que el desempeño docente está estrechamente vinculado con el rendimiento académico de los estudiantes, a tal punto que es considerado que un buen docente tiene como resultado un buen estudiante; porque es considerado como el fruto de su trabajo que viene realizando , el mismo planifica desde su programación curricular, organiza con sus medios, recursos y materiales, para que lo ejecute en el aula como el espacio más apropiado para generar los conocimientos científicos a través del desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y evalúe con los resultados obtenidos, sacando estudiantes con capacidad de liderar lo académico en la institución educativa, concursando con otros alumnos en el plano local, regional, nacional e internacionalmente. Razón por la cual las evaluaciones de desempeño docente tienen que realizarse a la par con las evaluaciones de los estudiantes para verificar el avance que se está alcanzando.

Dimensiones de estrategias de trabajo en equipo

Según Lucero (2017). Las estrategias de trabajo en equipo a implementarse en las instituciones educativas deben contemplar las siguientes dimensiones:

Liderazgo.

Es el aspecto principal que se tiene que tener en cuenta para implementar equipos de trabajo en una institución y/o empresa, las mismas que deben visibilizarse a través del accionar

en su trabajo o responsabilidad funcional, entre ellas: capacidad de propuesta o modelaje al momento de implementar acciones de los planes propuestos en cada comisión de trabajo institucional, inspiración a sus seguidores, transformación de la realidad en que se desenvuelve, colaboración entre integrantes de los equipos de trabajo, reconocimiento por los integrantes del grupo y por los que están fuera de ella, dirección o norte para saber a donde se dirige y delegación de funciones para descentralizar las tareas (Lucero, 2017).

Relaciones interpersonales.

Es el segundo aspecto a tomar en consideración como una estrategia de trabajo en equipo en post de mejora del desempeño docente, entre ellos tenemos la demostración de interrelación en los siguientes aspectos: bienestar emocional, saber canalizar los temas propios de la institución educativa o empresa con los problemas familiares o personales, bienestar físico, tratar que todos en el grupo estén sanos y en condiciones de demostrar un alto rendimiento, bienestar material agenciarse antes de cada acontecimiento de los bienes y materiales propias de la tarea, inclusión social considerando que nadie es más, ni nadie es menos, todos en equipo son importantes (Lucero, 2017).

Relaciones intrapersonales.

Aspecto de singular importancia porque tiene que ver consigo mismo, con el bienestar de cada integrante del equipo, situación que se visibiliza a través de la autodeterminación, autoconciencia, salud, deportes, juegos y pensamiento complejo, elementos que le son imprescindibles para abordar trabajos que están relacionados con el desempeño docente y los logros de los aprendizajes de los estudiantes (Lucero, 2017).

Dimensiones de desempeño docente.

Según Vasquez (2020), en marco del buen desempeño docente contempla cuatro dimensiones a tomar en cuenta a nivel nacional entre ellos:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Convoca a los docentes estar comprometidos con todo el accionar pedagógico antes de la realización o desarrollo de las sesiones de aprendizaje con los estudiantes. Entre ellos contempla la responsabilidad funcional de participar en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), participación en la elaboración del Reglamento Interno (RI), trabajo coordinado y en equipo para la elaboración del Plan Anual de Trabajo (PAT), elaboración de las experiencias de aprendizaje y diseño y elaboración de las sesiones de aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Está relacionado con el bagaje de conocimientos que el docente tiene para enfrentarse a gestionar los aprendizajes de los estudiantes poniendo y movilizándolo el enfoque de las áreas curriculares, el manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos, manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos didácticos, dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares y selección y manejo del material didáctico a emplear (Vasquez, 2020)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Es otro aspecto importante a considerar en el desempeño docente, porque tiene que ver con la imagen externa de la institución educativa y, esto se demuestra formando parte de un comité institucional de los múltiples que existe, participando en la elaboración de proyectos de desarrollo local, realizando alianzas estratégicas con otros sectores sociales con el propósito de mejorar la calidad educativa, formar parte de alguna organización social en el barrio donde vive y realizar convenios interinstitucionales para mejorar la atención a los estudiantes (Vasquez, 2020).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Esta dimensión está relacionada con las acciones que los docentes realizan en relación a su formación académica de post grado, participación en cursos de capacitación organizados

y desarrollados por los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación, realización de cursos de segunda especialidad o diplomado, formar parte de los trabajos colegiados de la institución educativa y preocuparse por mejorar los logros de aprendizaje de sus estudiantes (Vasquez, 2020).

Definición de términos básicos

Estrategias de enseñanza.

Son los procedimientos diversos que utiliza el docente u otro sujeto de la enseñanza para promover aprendizajes según el contexto donde se desenvuelve el estudiante, desafiando la creatividad del docente para conseguir el propósito de aprendizaje (Suní & Vasquez, 2018)

Trabajo docente

Conjunto de habilidades complejas orientadas a manejar herramientas tecnológicas y físicas en contextos socioculturales distintos, adecuando y adaptándose a los fines de las personas a través de la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión pedagógica (García, 2019).

Equipo de trabajo

Es la capacidad que los trabajadores tienen para trabajar juntos, inspirados por el cumplimiento de una visión común, convirtiéndose en el combustible para la obtención de resultados comunes, poniendo en marcha diferentes técnicas y metodología para su concreción (Florentín, 2018).

Aprendizaje

Proceso de adquisición de actitudes, valores, habilidades y conocimientos en el marco de diversas posturas, pero con la finalidad de dar solución a las expectativas y necesidades que el ser humano tiene en la vida (Vásquez, 2020).

Profesionalidad docente

Conjunto de acciones que los docentes realizan durante su desempeño profesional con la finalidad de elevar su desempeño docente en el ejercicio de sus funciones como parte integrante de un sistema educativo (Córdova *et al.*, 2021).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Caracterización y contextualización de la investigación

Descripción de la Institución Educativa

Está ubicada en el distrito de San Ignacio, provincia San Ignacio, región Cajamarca. Es una institución poli docente que cuenta con una infraestructura de regular condición, cuenta con los servicios de agua, alcantarillado, energía, internet y está en la misma ciudad de San Ignacio.

Breve reseña histórica de la institución educativa.

La Institución Educativa San Juan Bosco fue creada por RD. N° 9177 de fecha 22 de mayo de 1961, firmada y sellada por el inspector de educación y jefe del departamento de Educación Común, señor Benjamín D. Tamayo E. y del señor López Galarreta director de Educación Fundamental y de adultos, en la capital de nuestra patria; con el nombre de Escuela de Primer Grado Mixta N° 623 perteneciente al distrito de San Ignacio, provincia de Jaén, como jurisdicción presupuestal.

Funcionó en casa de la familia Guerrero Solorzano, luego en los altos del entonces Consejo distrital de San Ignacio, posteriormente en casa de la familia Puelles Berríos y por último continuó con el servicio educativo en el terreno que hasta hoy ocupa y que fue hasta ese momento donde funcionaba la escuela de varones N° 54; siendo su primera directora la educadora Gladys del Carmen Guerrero Solorzano, egresada del Centro Interno de Capacitación Para Maestras de Frontera de Bellavista, Jaén.

Posteriormente funcionó como escuela primaria mixta N° 6636, firmada en Lima, el 31 de marzo de 1971 con RM. N° 1111; por el director general de educación común señor José Gabriel Rodríguez Figuero, siendo Ministro de Educación el General de División Ejército Peruano Sr. Alfredo Arrisueño Cornejo, perteneciente a la zona educativa N° 14 y luego como

escuela primaria de menores, mediante RD. USE N° 0080 de fecha 20 de junio de 1990, finalmente fue denominado como Colegio Primario y Secundario de Menores N° 16462 - San Ignacio. RD. N° 00861-98-ED-Jaén, de fecha 25 de junio de 1998. Desde su creación hasta la fecha ha sido dirigida por los siguientes directores:

- Educadora Gladys del Carmen Guerrero Solorzano (1961 - 1965)
- Profesora Clara Lucrecia Rangel Martínez (1966 – 1967)
- Profesora Delicia Flor Ticlia Díaz (1967)
- Profesora María Isabel Zegarra Saldaña (1968 – 1976)
- Profesor Nicolas Juan Colonia Guerrero (1977 – 1991)
- Licenciado Francisco Marcelo Chunque Salas (1991 – 1992)
- Profesor Walder Videler Herreros Quiroga (1992 – 1998)
- Profesor Gerónimo Walter Guevara Díaz (1998 – 1999)
- Profesor Juan José Aldaz Martínez (1999 – 2000)
- Profesor Desporio Montenegro Paz (2000 – 2004)
- Profesora Gloria Facundo Ojeda (2004 – 2005)
- Profesor Mariano Berrú Castillo (2005 – 2007)
- Profesor Desporio Montenegro Paz (2007 – 2014)
- Licenciado Jorge Aurelio Solano Lalangui (2015 – hasta la actualidad)

Caracterización demográfica y socioeconómica.

La población residente en el distrito de San Ignacio, su demografía se ve desafiada al tener que edificar su domicilio hacia arriba en los pisos altos, al estar ubicado en un terreno accidentado; la mayoría de los ciudadanos se dedican a las actividades agrícolas y pecuarias, específicamente al cultivo del café y la miel, teniendo su condición de vida regular, en la mayoría de la población.

Características culturales y ambientales.

Desde el punto de vista cultural mantiene una cosmovisión tradicional, de mucho apego a las costumbres y hábitos transmitidos de generación en generación. Respecto de su posición frente al medio ambiente, siempre demuestran un inmenso respeto por la naturaleza, a quien consideran como la que les brinda todo lo que necesitan.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

El nivel de desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio tiene una relación positiva significativa con las estrategias de trabajo.

Hipótesis específicas

- El nivel de desempeño docente es bajo, en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, es deficiente.
- Al analizar las estrategias de trabajo en equipo para el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022, es bajo.
- Al Proponer un plan de estrategias de trabajo en equipo mejorará el nivel de desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, año 2022.

Variables de investigación.

Variable 1: Estrategias de trabajo en equipo

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumentos
Variable 1: Estrategias de trabajo en equipo	“Conjunto de procedimientos de trabajo en equipo que se juntan con un objetivo común en relación a la solución de un problema social o de trabajo, con la finalidad de apoyar la gestión de los directivos en un trabajo organizado” (Caicedo, 2019)	Procedimientos que el investigador realiza para identificar el liderazgo, relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales de los docentes de la IE San Juan Bosco de San Ignacio y medido con una ficha de observación	Estrategias de liderazgo	Modelaje	Encuesta Cuestionario
				Inspiración	
				Transformación	
				Colaboración	
				Reconocimiento	
				Dirección	
				Persuasión	
			Estrategias de relaciones interpersonales	Apoyo	Encuesta Cuestionario
				Delegación	
				Bienestar emocional	
				Bienestar físico	
				Bienestar material	
				Inclusión social	
				Desarrollo personal	
Estrategias intrapersonales	Autodeterminación	Encuesta Cuestionario			
	Autoconciencia				
	Salud				
	Deportes				
			Juego		
			Pensamiento complejo		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/ Instrumentos		
Variable 2: Desempeño Docente	Herramienta estratégica resultado del acuerdo técnico y social entre los docentes, el estado y la sociedad para alcanzar las competencias del dominio de los profesores del país durante el periodo de desempeño de su vida profesional (Ministerio de educación 2016)	Procedimientos llevados a cabo para identificar las dimensiones del desempeño docente y medidos a través de la aplicación de un cuestionario (autor)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la elaboración del PEI Participa en la elaboración del RI. Trabaja coordinadamente en la elaboración del PAT	Encuesta/ cuestionario		
				Elabora sus experiencias de aprendizaje			
				Elabora sus sesiones de aprendizaje			
					Manejo del enfoque de las áreas curriculares		
					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manejo de la secuencialidad didáctica de procesos pedagógicos Manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos	Encuesta/ cuestionario
						Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinarios	
			Selección y manejo de los materiales educativos				
			Forma parte de un comité institucional	Encuesta/ cuestionario			

	Participa en la elaboración de proyectos de desarrollo local	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Realiza alianzas estratégicas con otros sectores sociales Forma parte de alguna organización social en el barrio donde vive	
	Realiza convenios institucionales para mejorar la atención de los estudiantes	
	Realización de formación académica de posgrado	
Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Participa en los cursos de capacitación de los órganos del Ministerio de Educación Realiza cursos de segunda especialidad o diplomado	Encuesta/ cuestionario
	Forma parte de los trabajos colegiados de la institución educativa Se preocupa por mejorar logros de aprendizaje de sus estudiantes	

Población y muestra

Hernández (2014), afirman que la población es el conjunto de personas, animales, objetos, relacionados al tema de investigación. En la presente investigación, la población

estuvo conformada por 35 docentes del nivel primario y secundarios. De los mencionados 17 pertenecen al nivel primario y 18 al nivel secundario, según consta en la Cuadro de Asignación de Personal de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, 2022.

La muestra del estudio estuvo conformada por la misma cantidad de docentes de la población 35 docentes del nivel primario y secundarios por ser una población pequeña y a criterio del investigador. De los mencionados 17 pertenecen al nivel primario y 18 al nivel secundario, según consta en el Cuadro de Asignación de Personal de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, 2022

Unidad de análisis

Está constituida por cada docente del nivel primaria y secundaria según el CAP indicado.

Métodos de investigación

Hernández, (2014), los métodos de la investigación son las rutas o caminos que el investigador sigue durante el desarrollo de la experiencia con el propósito de cumplir su cometido.

Deductivo

Mediante este método se puso en práctica el análisis de la información teniendo en consideración el desarrollo del fenómeno de estudio desde lo general a lo particular o sea desde el desenvolvimiento de sucesos de mayor magnitud a los más pequeños (Carrasco, 2008).

Analítico

Esté método tomó en consideración cada una de las partes del fenómeno de estudio para analizarlo minuciosamente cómo funciona y a partir de ello sacar sus propias conclusiones como se demuestra en el planteamiento del problema y en el análisis de resultados (Carrasco, 2008).

Sintético

Este método es de singular importancia en el trabajo de investigación porque mira el fenómeno general en su totalidad y lo explica en pocas palabras la importancia del trabajo de investigación y su beneficio en relación a la justificación de la misma reconstituyendo la unidad en todas sus partes (Carrasco, 2008).

Método Descriptivo.

Este método se utilizó durante la ejecución de la presente investigación y se realizó con mayor incidencia desde la descripción de la realidad problemática hasta el procesamiento de los datos estadísticos (Carrasco, 2008).

Tipo de investigación

Hernández (2014), la investigación es Cuantitativa, porque supone la obtención de datos sobre el fenómeno de estudio apoyados en escalas numéricas, lo cual permite un tratamiento estadístico representado en tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación

La presente investigación cuantificó los datos correlacionales aplicada a los docentes para comprobar el nivel de correlación entre las estrategias de trabajo y el desempeño docente y caracterizar cada una de las variables, las mismas que fueron representadas en tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación.

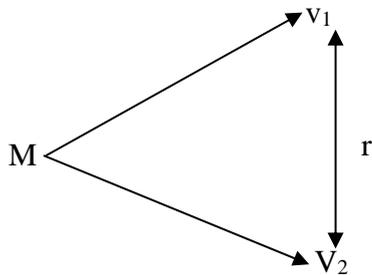
Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo, correlacional transeccional. Hernández (2014), lo define como aquello que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. En este tipo de

investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio.

Los sujetos son observados en su ambiente natural.

Gráficamente se denota



Donde:

M : Muestra

V₁ : Variable 1 (Estrategias de trabajo en equipo)

V₂ : Variable 2 (Desempeño docente)

r : relación entre variables

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Sánchez (2019), las técnicas utilizadas durante el desarrollo del presente trabajo son:

Técnicas de gabinete.

Fichas de resumen.

Esta técnica fue utilizada durante el desarrollo de toda la investigación desde el planteamiento del problema consistió en organizar la información de manera precisa y concisa demostrada en lo que aparece en las páginas del estudio, sintetizando la información de las fuentes primarias extraídas de internet y de los libros físicos

Fichas textuales.

Estas fichas nos permitieron recoger la información tal cual se encontró en la observación directa e indirecta, transcribiéndolo de forma literal tal cual estuvo en el texto por la importancia de la información para la investigación (Sánchez, 2019).

Técnicas de trabajo de campo.

La encuesta.

Se aplicó una encuesta a 35 docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, teniendo en cuenta las dimensiones de las variables en estudio: Estrategias de trabajo y desempeño docente (Sánchez, 2019).

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

Fue el instrumento de evaluación más utilizado durante el desarrollo de la investigación para recoger los datos de las variables en estudio, los mismos que fueron organizados según las dimensiones trabajadas, la misma que contempló 20 preguntas (Sánchez, 2019).

Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

Sánchez *et al* (2021). Afirma que en un trabajo de investigación el método de análisis de datos da un panorama general relacionada con las formas y modos en que se utilizó las técnicas e instrumentos de evaluación.

El método utilizado corresponde a la estadística descriptiva simple, la que toma en consideración los datos recogidos de manera virtual a través de una base de datos elaborada en Excel, luego procesado con el programa estadístico SPSS versión 26, que permitió obtener promedios por dimensiones y la representación de los resultados encontrados.

Validez y confiabilidad.

Alarcón *et al.* (2021), la validación de los instrumentos, en el caso de presente estudio, fueron validados por tres expertos con conocimientos amplios sobre las competencias de dicha área curricular, los mismos que fueron refrendados con sus grados académicos de maestría y

doctorado, con aporte a la ciencia y la cultura en los lugares donde se desempeñan académicamente.

Para obtener la confiabilidad, se recogieron los datos en Excel, para luego ser procesados por el software estadístico SPSS v. 26, y usando la prueba Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.843, indicando alta coherencia en la construcción del instrumento de recolección de datos.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	20

Nota: en la tabla 3 se muestra la consistencia interna o fiabilidad de la encuesta y el cuestionario, indicando que 0.843 es un valor que indica alta consistencia interna, por tanto, mayor fiabilidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la variable 1: Estrategias de trabajo en equipo

Tabla 4

Nivel de la dimensión: Estrategias de liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14.3
Regular	20	57.1
Alto	10	28.6
Total	35	100.0

Nota: Esta tabla muestra el tipo de cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio. La frecuencia y porcentaje en sus respuestas, se basa en una muestra de 35 personas, lo que hace que los porcentajes sumen el 100%, además se constata que de los 35 docentes entrevistados de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, se pueden hacer las siguientes observaciones:

Análisis Descriptivo

Frecuencia y porcentaje de cada nivel:

- **Nivel Bajo:** 5 personas (14.3%) presentan un nivel bajo de estrategias de liderazgo.
- **Nivel Regular:** 20 personas (57.1%) están en un nivel regular, lo que representa la mayoría de la muestra.
- **Nivel Alto:** 10 personas (28.6%) muestran un nivel alto en esta dimensión.

Interpretación de Resultados

- **Predominio del Nivel Regular:** El mayor porcentaje (57.1%) se encuentra en el nivel regular, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados tienen una aplicación moderada o intermedia de estrategias de liderazgo. Esto podría indicar que, aunque tienen un conocimiento básico o intermedio, no logran implementarlas de manera óptima o avanzada.
- **Porcentaje en Nivel Alto:** El 28.6% de los encuestados se encuentran en un nivel alto, lo que indica que casi una tercera parte de las personas tiene un dominio sólido de las estrategias de liderazgo. Estos individuos pueden estar desempeñándose bien en situaciones que requieren habilidades de liderazgo avanzado.
- **Porcentaje reducido en Nivel Bajo:** Solo un 14.3% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo de estrategias de liderazgo. Aunque es un grupo minoritario, refleja que una parte de la muestra no cuenta con habilidades suficientes en esta dimensión o necesitan apoyo en su desarrollo.

Tabla 5

Nivel de la dimensión: Estrategias de Relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17.1
Regular	21	60.0
Alto	8	22.9
Total	35	100.0

Nota: Segundo cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, la tabla 5 describe los niveles de las estrategias de relaciones interpersonales entre los docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, basados en tres categorías: bajo, regular y alto. El análisis y la discusión pueden estructurarse de la siguiente manera:

Análisis Descriptivo

Frecuencia y porcentaje de cada nivel:

- **Nivel Bajo:** 6 docentes (17.1%) presentan un nivel bajo en estrategias de relaciones interpersonales.
- **Nivel Regular:** 21 docentes (60.0%) están en el nivel regular, lo que representa la mayoría de la muestra.
- **Nivel Alto:** 8 docentes (22.9%) se encuentran en un nivel alto en esta dimensión

Interpretación de Resultados

Predominio del Nivel Regular:

El 60% de los docentes evaluados se ubican en el nivel regular en cuanto a estrategias de relaciones interpersonales. Esto sugiere que la mayoría tiene una capacidad moderada para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, pero podrían necesitar mejorar algunos aspectos para alcanzar niveles más altos.

Porcentaje en el Nivel Alto

Un 22.9% de los docentes tienen un alto nivel en esta dimensión, lo que es positivo, ya que indica que un grupo considerable posee habilidades fuertes en la interacción con otros.

Porcentaje moderado en el Nivel Bajo

El 17.1% de los docentes tienen dificultades en la aplicación de estrategias de relaciones interpersonales, lo cual señala que este grupo podría beneficiarse de intervenciones para mejorar estas habilidades.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión: estrategias intrapersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25.7
Regular	19	54.3
Alto	7	20
Total	25	100

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, la tabla presenta los niveles de estrategias intrapersonales de los docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, basados en tres categorías: bajo, regular y alto. El análisis de estos datos se puede estructurar de la siguiente manera:

Análisis Descriptivo

Frecuencia y porcentaje de cada nivel

- **Nivel Bajo:** 9 docentes (25.7%) presentan un nivel bajo en estrategias intrapersonales.
 - **Nivel Regular:** 19 docentes (54.3%) se encuentran en el nivel regular, lo que constituye la mayor parte de la muestra.
 - **Nivel Alto:** 7 docentes (20.0%) tienen un nivel alto en estrategias intrapersonales.
- 2.

Interpretación de Resultados

Predominio del Nivel Regular:

El 54.3% de los docentes evaluados se encuentran en un nivel regular, lo que indica que más de la mitad de los participantes tienen un dominio moderado de estrategias intrapersonales, pero que no han alcanzado un alto nivel de desarrollo en esta área. Las

estrategias intrapersonales incluyen la capacidad de autorregulación, manejo emocional y autoconocimiento, esenciales para el bienestar personal y profesional.

Porcentaje significativo en el Nivel Bajo

Un 25.7% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrategias intrapersonales. Este porcentaje es relativamente alto en comparación con otras dimensiones evaluadas, lo que sugiere que una cuarta parte de los docentes podría estar enfrentando dificultades en aspectos como la gestión de sus emociones, el control del estrés y el autoconocimiento. Esto puede afectar tanto su desempeño profesional como su bienestar personal.

Porcentaje moderado en el Nivel Alto

El 20% de los docentes demuestran un alto nivel de estrategias intrapersonales, lo que es positivo, ya que este grupo probablemente tiene un buen manejo de su bienestar emocional y una mayor capacidad para enfrentar desafíos de manera efectiva.

Resultados de la variable 2: Desempeño docente

Tabla 7

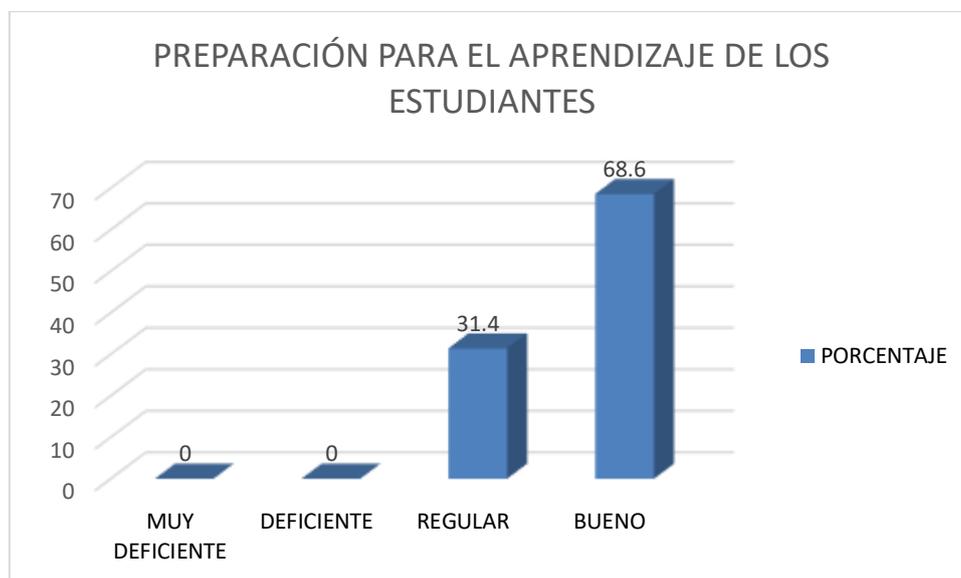
Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	11	31.4
Bueno	24	68.6
Total	35	100.0

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio. Esta tabla muestra la frecuencia y el porcentaje de los niveles evaluados.

Figura 2.

Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: el gráfico representa los datos registrados en la tabla 7, donde se puede apreciar se constata que de los 35 docentes entrevistados de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio el 31.4% está en un nivel regular en preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 68.6% está en un nivel bueno; de lo que se deduce que se tiene que seguir implementando estrategias de trabajo en equipo para llegar a la eficiencia.

Tabla 8

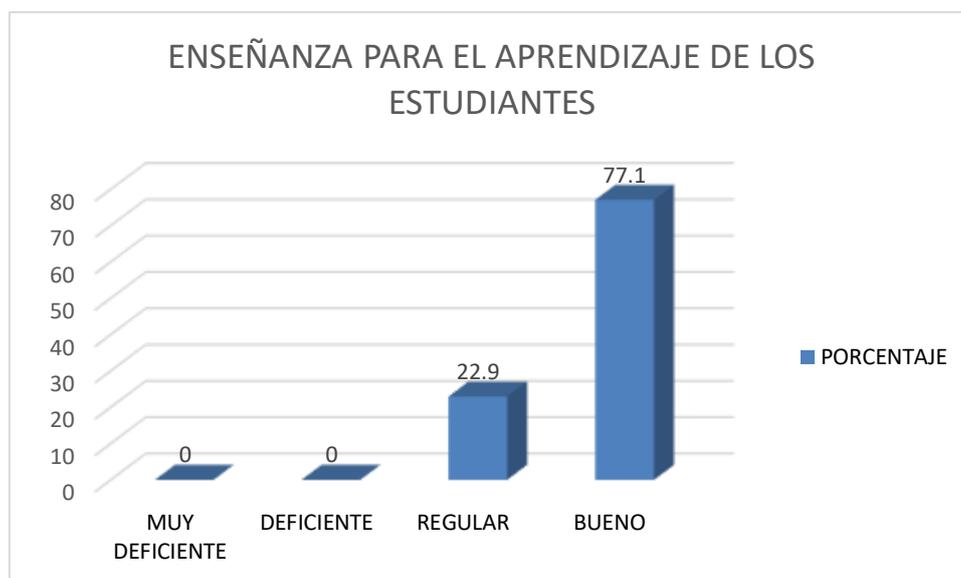
Nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	8	22.9
Bueno	27	77.1
Total	35	100.0

Nota: Cuestionario sobre el desempeño de los docentes. Esta tabla muestra los resultados de frecuencia y porcentaje obtenidos en cuanto a los niveles evaluados.

Figura 3

Nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: el grafico muestra los datos obtenidos en la tabla 8, se constata que de los 35 docentes entrevistados de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio el 22.9% está en un nivel regular en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 77.1% está en un nivel bueno; de lo que se deduce que se tiene que seguir implementando estrategias de trabajo en equipo para llegar a la eficiencia.

Tabla 9

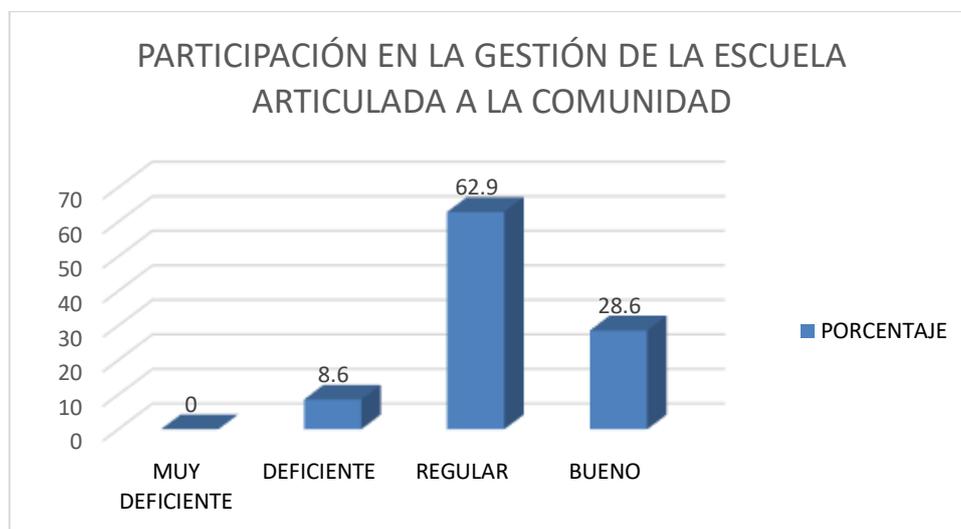
Nivel de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	3	8.6
Regular	22	62.9
Bueno	10	28.6
Total	35	100.0

Nota: Resultados obtenidos del Cuestionario sobre el desempeño de los docentes, la tabla 9 muestra las frecuencias y porcentajes de acuerdo a los niveles evaluados.

Figura 4

Nivel de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: El gráfico muestra la distribución de los datos de la Tabla 9, se constata que de los 35 docentes entrevistados de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio el 8.6% está en un nivel deficiente en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 62.9% en un nivel regular y el 28.6% nivel bueno; de lo que se deduce que se tiene que seguir implementando estrategias de trabajo en equipo para llegar a la eficiencia.

Tabla 10

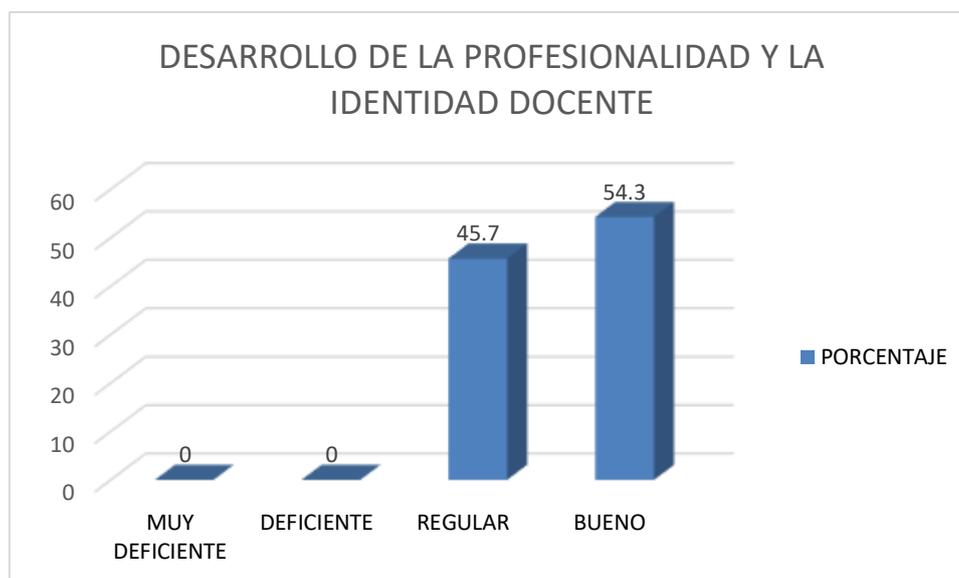
Nivel de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	16	45.7
Bueno	19	54.3
Total	35	100.0

Nota: Resultados obtenidos del Cuestionario sobre el desempeño de los docentes, en la tabla se muestra la frecuencia y porcentaje en cuanto a los niveles evaluados.

Figura 5

Nivel de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota: Muestra la distribución de los datos de la Tabla 10, se constata que de los 35 docentes entrevistados de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio el 45.7% está en un nivel regular en desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y el 54.3% en un nivel bueno; de lo que se deduce que se tiene que seguir implementando estrategias de trabajo en equipo para llegar a la eficiencia

Análisis comparativo del cuestionario sobre desempeño de los docentes

Tabla 11

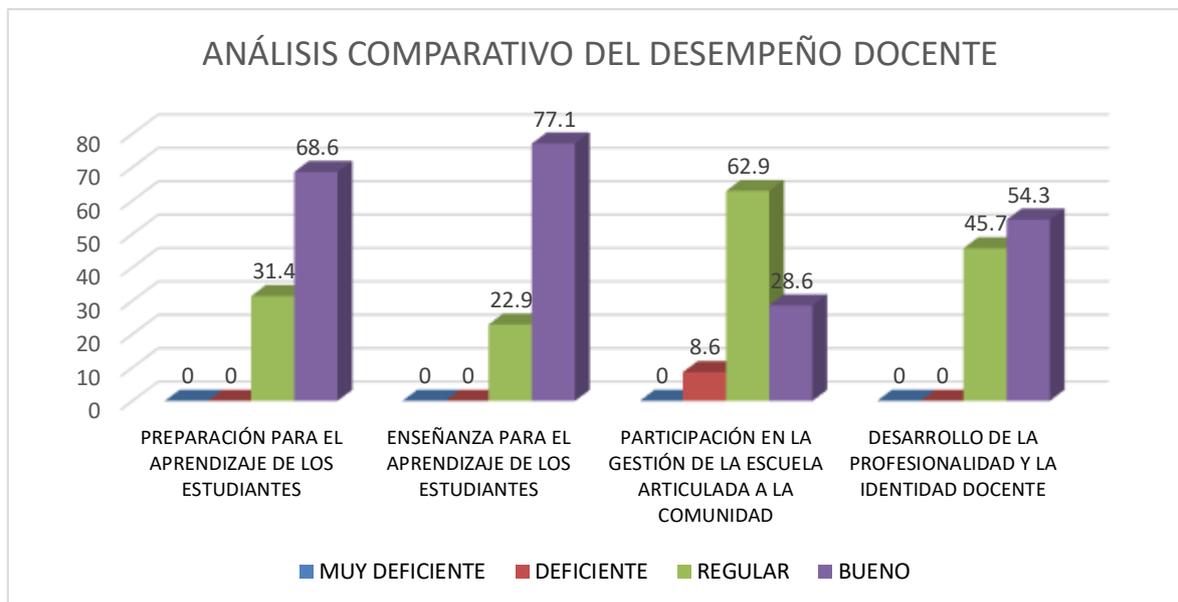
Nivel comparativo del desempeño de los docentes por dimensiones

Nivel	Preparación	Enseñanza para el	Participación en la	Desarrollo de la
	para el	aprendizaje de los	gestión de la	profesionalidad y
	aprendizaje de	estudiantes	escuela articulada	la identidad
	los estudiantes		a la comunidad	docente
Muy deficiente	0	0	0	0
Deficiente	0	0	8.6	0
Regular	31.4	22.9	62.9	45.7
Bueno	68.6	77.1	28.6	54.3
TOTAL	100	100	100	100

Nota: Cuestionario sobre el desempeño de los docentes de acuerdo con los niveles evaluados.

Figura 6

Nivel comparativo del desempeño de los docentes por dimensiones



Nota: en el gráfico se muestra la distribución de los datos de la tabla 11, se constata que los docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, se encuentra en mejor nivel de desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con el 77.15 nivel bueno, seguido de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes 68.6% nivel bueno, luego la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con el 54.3% y, finalmente la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con el 26.8% nivel bueno.

Tabla 12

Resultado Global Variable 1: Estrategias de trabajo en equipo

Categoría	Frec.	%
Bajo	7	20.0
Regular	20	57.1
Alto	8	22.9
Total	35	100.0

Nota: la tabla muestra los resultados obtenidos del Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio, se describe los resultados globales sobre el nivel de las estrategias de trabajo en equipo de los docentes, divididos en tres categorías: bajo, regular y alto. El análisis y la discusión de estos datos se estructuran de la siguiente manera:

Análisis Descriptivo

Frecuencia y porcentaje de cada categoría:

- **Nivel Bajo:** 7 docentes (20.0%) presentan un nivel bajo de estrategias de trabajo en equipo.
- **Nivel Regular:** 20 docentes (57.1%) se encuentran en el nivel regular, representando la mayoría de la muestra.
- **Nivel Alto:** 8 docentes (22.9%) tienen un nivel alto de estrategias de trabajo en equipo.

Interpretación de Resultados

Predominio del Nivel Regular:

Con un 57.1%, la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel regular en cuanto a sus estrategias de trabajo en equipo. Este resultado sugiere que, aunque estos docentes tienen una capacidad moderada para trabajar en equipo, sus habilidades no están totalmente desarrolladas o son inconsistentes. Esto podría reflejarse en un rendimiento intermedio en tareas colaborativas, donde se observa cooperación, pero no siempre de manera óptima o eficiente.

Porcentaje en el Nivel Alto:

El 22.9% de los docentes tiene un alto nivel de estrategias de trabajo en equipo, lo que sugiere que casi una cuarta parte de los docentes domina plenamente las competencias necesarias para trabajar eficazmente en conjunto. Estos docentes probablemente actúan como líderes o facilitadores en actividades de colaboración, contribuyendo positivamente al entorno de trabajo.

Proporción en el Nivel Bajo

El 20.0% de los docentes se encuentran en el nivel bajo, lo que es indicativo de un grupo que enfrenta dificultades significativas al trabajar en equipo. Estos docentes pueden tener problemas de comunicación, falta de compromiso o dificultades para integrarse en dinámicas de grupo, lo que puede obstaculizar el desarrollo de proyectos colectivos y afectar el clima organizacional.

Resultado Global variable 2: Desempeño docente

Tabla 13

Desempeño docente

Categoría	Frec.	%
Muy deficiente	0	0.0
Deficiente	1	2.9
Regular	14	40.0
Bueno	20	57.1
Total	35	100.0

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio. La tabla 13 muestra los resultados globales sobre el desempeño docente, distribuidos en cuatro categorías: muy deficiente, deficiente, regular y bueno. El análisis y discusión se pueden estructurar de la siguiente manera:

Análisis Descriptivo

Frecuencia y porcentaje de cada categoría:

- **Muy Deficiente:** Ningún docente se encuentra en esta categoría (0.0%).
- **Deficiente:** Solo 1 docente (2.9%) presenta un desempeño deficiente.
- **Regular:** 14 docentes (40.0%) se ubican en la categoría de desempeño regular
- **Bueno:** La mayoría, 20 docentes (57.1%), están en la categoría de buen desempeño.

Interpretación de Resultados

Predominio del Nivel Bueno:

El 57.1% de los docentes tienen un desempeño considerado bueno, lo que indica que la mayoría cumple con las expectativas laborales de manera eficaz. Este resultado es alentador, ya que sugiere que más de la mitad de los docentes está contribuyendo positivamente al entorno educativo y cumpliendo de manera adecuada sus funciones profesionales.

Proporción en Nivel Regular

El 40.0% de los docentes tienen un desempeño regular, lo que representa una parte importante de la muestra. Estos docentes pueden estar cumpliendo con sus funciones básicas, pero existe margen de mejora. Podrían requerir más apoyo o capacitación para alcanzar un nivel de desempeño superior.

Nivel Deficiente:

Solo 1 docente (2.9%) presenta un desempeño deficiente. Aunque este es un porcentaje bajo, es importante identificar los factores que pueden estar afectando el rendimiento de este docente en particular y ofrecerle apoyo o capacitación para mejorar su desempeño.

Ausencia de un Nivel Muy Deficiente:

Es positivo que ningún docente se encuentre en la categoría de "muy deficiente", lo que indica que no existen casos extremos de bajo rendimiento entre los docentes evaluados.

Análisis de la prueba de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se usó en primer lugar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (Parrales, 2024), donde se obtuvo que más de una medición tuvo un valor p o Sig. mayor a 0.05; por tanto, siguen una distribución normal, dando lugar a usar inferencia estadística paramétrica con el coeficiente de correlación de Pearson. (Tabla 14)

Tabla 14

Prueba de normalidad para las mediciones de las variables y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig. (p)
Estrategias de trabajo en equipo	0.916	29	0.213
Estrategias de Liderazgo	0.928	29	0.327
Estrategias de relaciones interpersonales	0.968	29	0.402
Estrategias intrapersonales	0.935	29	0.143
Desempeño docente	0.935	29	0.244
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.957	29	0.195
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.922	29	0.318
Participación en la gestión de la escuela	0.942	29	0.172
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.904	29	0.206

Nota: prueba de normalidad de Shapiro Wilk si $p > 0.05$, es normal. (Parrales, 2024)

Hipótesis general

Formulación de hipótesis

H1: Existe relación positiva significativa entre las estrategias de trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio.

Ho: No existe relación positiva significativa entre las estrategias de trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio.

Nivel de significación

0.05 o 5%

Correlación y estadística de prueba

Tabla 15

Coefficiente de correlación para Estrategias de trabajo en equipo y el Desempeño docente

Variables	Correlación de Pearson	Desempeño docente
Estrategias de trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0.536
	Sig.	0.000

Nota: 0 – 0,25: Escasa o nula 0,26-0,50: Débil 0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte 0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta (Martínez, 2009), La tabla 15, presenta los resultados de la correlación de Pearson entre las estrategias de trabajo en equipo y el desempeño docente.

Coefficiente de correlación (0.536):

- Este valor indica una **correlación positiva moderada** entre las estrategias de trabajo en equipo y el desempeño docente. Es decir, a medida que las estrategias de trabajo en equipo mejoran, también tiende a mejorar el desempeño docente.
- El valor de 0.536 sugiere que la relación es significativa, aunque no extremadamente fuerte.

Significancia (Sig. = 0.000):

El valor de significancia es menor que 0.05, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto significa que es poco probable que el resultado sea producto del azar y que realmente existe una relación entre estas dos variables.

DISCUSIÓN:

La discusión de los resultados en la presente investigación se realizó a partir de los datos recogidos de la encuesta teniendo en cuenta los objetivos específicos, contextuales y marco teórico.

El plan de estrategias de trabajo en equipo en la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, se determina como propuesta previo análisis de los resultados encontrados donde se evidencia la situación regular, en la que se encuentra el desempeño docente, requiriendo mayor apoyo la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad alcanzando un porcentaje de 62.9% nivel regular, seguida por la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con el 45.7%, luego la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el 32.4% y, finalmente la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con el 22.9%. Resultados que coinciden con el estudio internacional realizado por Ruth (2017) desde la experiencia de Nicaragua afirma que: Los directivos de las instituciones educativas realizan sus funciones de carácter administrativo, descuidando la gestión pedagógica como el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Reglamento Interno, las Experiencias y sesiones de aprendizajes. El acompañamiento y monitoreo que realiza la directora no es sistemático y en la mayoría de los casos lo delega al inspector o coordinadores de grado, concretizando mediante el llenado de fichas de observación o evaluación. Algunos docentes no se sienten realizados como tales porque los directivos designan el dictado de clases para los cuales no están formados académicamente. Del mismo modo a nivel nacional lo realiza García (2019) manifestando que la relación existente entre desempeño docente, liderazgo directivo y rendimiento académico son regular en un 67% y adecuado en un 72%, lo mismo sucede en el rendimiento académico 77% alcanzó el nivel regular; afectando directamente en los promedios académicos deseados, en el manejo de estrategias de enseñanza y en las capacidades pedagógicas de los docentes.

Las dimensiones de la variable liderazgo directivo en relación con el rendimiento académico fue desfavorable específicamente en la estructura organizativa y pensamiento estratégico siendo regular un 69%.

Al analizar el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, se evidenció que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó el 77.15 nivel bueno, seguido de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes 68.6% nivel bueno, luego la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con el 54.3% y, finalmente la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con el 26.8% nivel bueno. Resultado que se sostienen con el hallazgo internacional de Medina (2017) desde la vivencia ecuatoriana nos afirma que el desempeño docente está relacionado con el clima organizacional y que sus resultados van de la mano con los aspectos de flexibilidad, estándares, espíritu de equipo, desarrollo profesional y responsabilidad, teniendo como limitante el aspecto recompensa, consideran que no se les corresponde de acuerdo a lo que se les exige y los logros alcanzados o el desempeño, pero a pesar de ello las instituciones educativas cuentan con colaboradores que ejercen la docencia de manera altruista, siendo motivados por los triunfos en la vida de sus estudiantes. De la misma manera a nivel nacional estos hallazgos se relacionan de manera contraria con el estudio de Peralta (2018) manifestando que existen carencias de trabajo en equipo en las instituciones educativas esto se demuestra por la deficiente comunicación empática, falta de compromiso institucional de parte de los directivos y docentes; escasa integración del personal docente en una determinada tarea y jornadas pedagógicas. Carecen de lineamiento y políticas de trabajo por lo tanto no tienen metas y objetivos trazados perdiendo el norte en el camino.

El diseño de la propuesta se sustenta en la teoría de las estrategias de trabajo en equipo según Vygotsky. (citado por Millán y Margot (2020). Afirmando que las estrategias de trabajo

en equipo de los integrantes de una comunidad educativa encuentra su soporte teórico en la teoría sociocultural de Lev Vygotsky, respondiendo a su afirmación que el hombre actúa sobre los estímulos del medio ambiente, cuanto siente la necesidad de transformarlo y no lo hace solo, lo hace en interacción con sus pares. La interacción social es el primer elemento a considerar para la concreción del trabajo en equipo, la misma que va acompañada del uso de instrumentos y la puesta en marcha de procesos psíquicos como: el pensamiento y el lenguaje expresadas en la cognición y el habla entre menores y mayores de un determinado contexto cultural.

El trabajo en equipo es de suma importancia al realizar trabajos colaborativos, porque alivia las tareas y responsabilidades que como función corresponde realizar, se regulan actividades como la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica, proyectos educativos institucionales, proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, normas de convivencia, experiencias de aprendizaje y sesiones de aprendizaje; motivándose mutuamente en el cumplimiento de realización de las actividades académicas y puesta en marcha de proyectos de innovación.

Se evidencia la propuesta de estrategias de trabajo en equipo, la misma que encuentra soporte científico en la teoría de desempeño laboral según Hacker (citado por Pastor, 2018). Quien sostiene que es conocida como teoría del desempeño laboral y proceso en acción. En Europa esta teoría goza de gran prestigio por las bondades alcanzadas a las empresas, se fundamenta en el procesamiento de la información relacionada a la conducta y es de corte cognitivo. La teoría del desempeño laboral según Campbell (citado por Bautista 2021) haciendo referencia que el modelo Campbell es uno de los pilares teóricos en la evaluación del desempeño laboral porque surgió con la necesidad de medir el desempeño laboral como un constructo multidimensional e íntegro, al contemplar componentes que ayudan a elaborar estrategias direccionadas al cumplimiento de las metas de la empresa, describiendo a través de sus

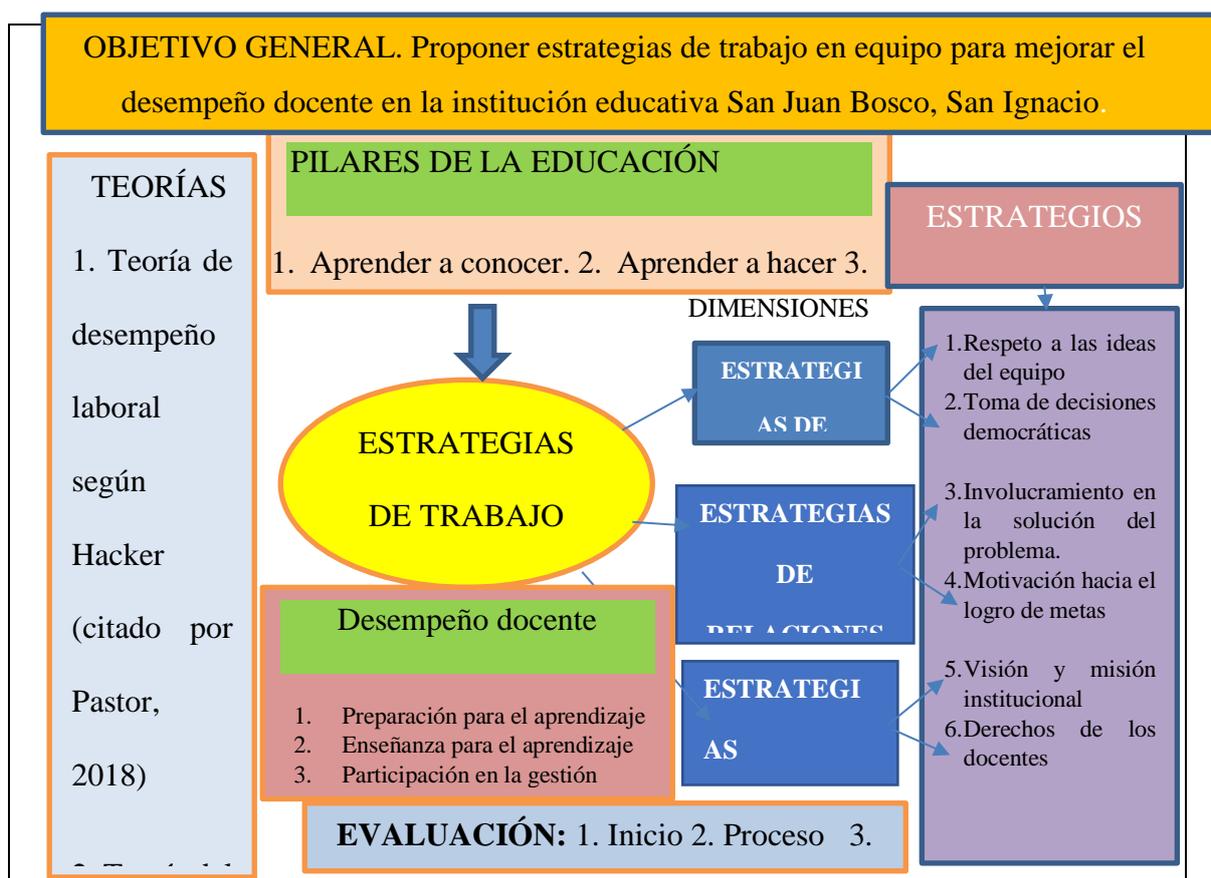
elementos el desempeño de todos los trabajadores. Dando la claridad para abordar los talleres de aprendizaje para desarrollar estrategias de trabajo en equipo, entre las dimensiones tenemos: trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y empatía, permitiendo desarrollar ocho estrategias de trabajo en equipo entre ellas tenemos las dimensiones: estrategias de liderazgo, estrategias de relaciones interpersonales y estrategias intra personales.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

Plan de estrategias de Trabajo en Equipo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio.

Diseño de la propuesta



Descripción de la propuesta

1. El Plan de estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente entre docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, tiene como fuente de inspiración a las teorías que dan soporte a las dimensiones del desempeño docente entre ellas: Teoría de desempeño laboral según Hacker (citado por Pastor, 2018) y la Teoría del desempeño laboral según Campbell (citado por Bautista 2021), dando respuesta al requerimiento principal explicitado a través del objetivo general: Proponer estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente en la

institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio; las estrategias que van a desarrollar se encuadran dentro del campo de acción de la variable estrategias de trabajo en equipo entre ellas: Estrategias de liderazgo. 1. Respeto a las ideas del equipo, 2. Toma de decisiones democráticas. Estrategias de relaciones interpersonales, 3. Involucramiento en la solución del problema, 4. Motivación hacia el logro de metas. Estrategias intrapersonales. 5. Visión y misión institucional. 6. Derechos de los docentes. En concordancia con los pilares de la educación: 1. Aprender a conocer 2. Aprender a hacer. 3. Aprender a ser y 4. Aprender a convivir. Trabajadas transversalmente teniendo en consideración las dimensiones de la variable y las dimensiones del desempeño docente: 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Objetivos.

Objetivo general.

Proponer estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio.

Objetivos específicos

- Lograr que los docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, pongan en práctica en su desempeño docente la estrategia de liderazgo.
- Lograr que los docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, pongan en práctica en su desempeño docente la estrategia de relaciones interpersonales
- Lograr que los docentes de la institución educativa San Juan Bosco, San Ignacio, pongan en práctica en su desempeño docente la estrategia intrapersonal.

Teorías

Entre las teorías que dan soporte a la propuesta tenemos:

La teoría de desempeño laboral según Hacker (citado por Pastor, 2018). Quien sostiene que es conocida como teoría del desempeño laboral y proceso en acción. En Europa esta teoría goza de gran prestigio por las bondades alcanzadas a las empresas, se fundamenta en el procesamiento de la información relacionada a la conducta y es de corte cognitiva.

La teoría del desempeño laboral según Campbell (citado por Bautista 2021) haciendo referencia que el modelo Campbell es uno de los pilares teóricos en la evaluación del desempeño laboral porque surgió con la necesidad de medir el desempeño laboral como un constructo multidimensional e integro, al contemplar componentes que ayudan a elaborar estrategias direccionadas al cumplimiento de las metas de la empresa, describiendo a través de sus elementos el desempeño de todos los trabajadores. Dando la claridad para abordar los talleres de aprendizaje, permitiendo desarrollar estrategias de trabajo en equipo entre ellas tenemos las dimensiones: estrategias de liderazgo, estrategias de relaciones interpersonales y estrategias intrapersonales.

Pilares de la educación

Los cuatro pilares de la educación son los fundamentos que sostienen el acto educativo como uno de los más importantes de la sociedad. Fueron establecidos por Jacques Delors (1925).

Aprender a conocer

Este principio establece que la educación no debería contentarse con transmitir a las nuevas generaciones los contenidos o conocimientos desarrollados por terceros, como si con memorizar fuera suficiente, sino que se debe enseñar a aprender. Esto significa enseñar a

construir el conocimiento para que se pueda seguir aprendiendo toda la vida, se pueda adquirir una postura crítica respecto al saber y se pueda orientar el pensamiento hacia los valores trascendentes. Dicho en términos más simples, se trata de enseñar a pensar.

Aprender a hacer

Sin embargo, los conocimientos teóricos no bastan para hacer la vida de la humanidad mejor y más productiva, así que se hace también indispensable ponerlos en práctica. A esto se refiere aprender a hacer: enseñar las técnicas, pero también su sentido ético y práctico, de modo que las generaciones venideras puedan construir las propias y desarrollar nuevas prácticas. Este pilar se relaciona con el trabajo, con el compromiso con el mejoramiento de la sociedad y con la dignidad de los seres humanos en relación con sus actividades de subsistencia.

Aprender a ser

Dado que en la educación y la formación integral del individuo no se transmiten únicamente saberes, sino también valores y perspectivas, la educación debe también enseñar a ser, o sea, debe forjar la identidad en base a los valores deseados, para así garantizar mejores generaciones y más comprometidas con las virtudes de la cultura. De ese modo, se debe trascender el mero sentido utilitario de la educación, para pasar a formar individuos e individualidades, dotados de un sentido de pertenencia, de justicia, de trascendencia y de verdad.

Aprender a convivir

Finalmente, la educación debe enseñar a convivir, o sea, debe enfrentar las dificultades que como sociedad global se le plantean a la humanidad en el siglo XXI. Nos referimos a

la violencia, la discriminación, la desigualdad y la injusticia, problemas que parecen muy difíciles de resolver, pero que aun así deben comenzar a pensarse desde temprana edad. La formación social, moral y ética de las nuevas generaciones no depende sino de su educación a manos de las anteriores. Por eso se hace indispensable educar en función de la armonía en el descubrimiento del otro, y en un sentido profundo de comunidad que permita resolver las diferencias habidas o por haber de una manera civilizada, responsable y sobre todo ética.

Cronograma de actividades

Actividades	Metas	Logros	Recursos	Tiempo	Cronograma
1. Respeto a las ideas del equipo	1. Taller	Los docentes respetarán las ideas de los integrantes de los equipos en el trabajo colaborativo.	Laptop Proyector Usb Material de escritorio	90 minutos	Marzo
2. Toma de decisiones democráticas	1. Sesión	Los docentes incorporarán la toma de decisiones democráticas en el trabajo colaborativo	Laptop Proyector Usb Material de escritorio	90 minutos	Abril

3. Involucramiento en la solución del problema	1. Sesión	Los docentes se involucrarán en la solución de los problemas durante el trabajo de colaborativo	Laptop en Proyector Usb Material escritorio	90 minutos	Mayo
4. Motivación hacia el logro de metas	1. Sesión	Los docentes motivarán el logro de metas durante el trabajo de colaborativo	Laptop hacia Proyector Usb Material escritorio	90 minutos	Junio
5. Visión y misión institucional	1. Sesión	Los docentes emplearan la visión y misión institucional durante el trabajo de colaborativo	Laptop la Proyector Usb Material escritorio	90 minutos	Julio
6. Derechos de los docentes	1. Sesión	Los docentes harán uso de sus derechos el trabajo colaborativo	Laptop sus Proyector Usb Material escritorio	90 minutos	Agosto

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación demuestran que en la I.E. San Juan Bosco, San Ignacio existe una correlación positiva y moderada entre las variables Estrategias de trabajo en equipo y Desempeño docente ($r = 0.536$). Además, dicha relación es directa, es decir, a medida que las estrategias de trabajo en equipo mejoran, también tiende a mejorar el desempeño docente. El valor de 0.536 sugiere que la relación es significativa, aunque no extremadamente fuerte.

El valor de significancia es menor que 0.05, lo que indica que la correlación es **estadísticamente significativa**. Esto significa que es poco probable que el resultado sea producto del azar y que realmente existe una relación entre estas dos variables.

En cuanto a los resultados de la variable 1: Estrategias de trabajo en equipo se evidencia las siguientes respuestas: 7 (20 %) docentes presentan un nivel bajo, 20 docentes (57.1%) se encuentran en el nivel regular y 8 docentes (22.9%) representando al nivel alto de estrategias de trabajo en equipo.

El 57.1% de los docentes tienen un desempeño considerado bueno, lo que indica que la mayoría cumple con las expectativas laborales de manera eficaz. Este resultado es alentador, ya que sugiere que más de la mitad de los docentes está contribuyendo positivamente al entorno educativo y cumpliendo de manera adecuada sus funciones profesionales, el 40.0% de los docentes tienen un desempeño regular, lo que representa una parte importante de la muestra. Estos docentes pueden estar cumpliendo con sus funciones básicas, pero existe margen de mejora. Podrían requerir más apoyo o capacitación para alcanzar un nivel de desempeño superior y sólo 1 docente (2.9%) presenta un desempeño deficiente. Es positivo que ningún docente se encuentre en la categoría de "muy deficiente", lo que indica que no existen casos extremos de bajo rendimiento entre los docentes evaluados.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

- 1°. Al personal directivo y plana administrativa de la institución educativa primaria y secundaria San Juan de Bosco, San Ignacio, tomar en consideración los hallazgos encontrados en el presente estudio para replicar la experiencia en toda la institución educativa y con todos los agentes educativos.
- 2°. A los docentes de institución educativa primaria y secundaria San Juan de Bosco, San Ignacio que participaron en el estudio, trabajar con los padres de familia de sus aulas para efectivizar el trabajo en equipo de los docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad educativa en general.
- 3°. A los padres de familia de la institución educativa primaria y secundaria San Juan de Bosco, San Ignacio, contribuir con los docentes de sus hijos del nivel primario y secundario para concretizar en las aulas la propuesta alcanzada por el investigador.

REFERENCIAS

- Alarcón Rodríguez, A., Carreño Moreno, S., & Arias Rojas, M. (2021). Validez y confiabilidad del instrumento Carga de la Enfermedad Crónica del Paciente . *Avances en enfermería*, 17-34.
- Amasifuen Chávez, L. (2018). *El aprendizaje cooperativo como estrategia para mejorar el trabajo en equipo en los estudiantes del primer grado de secundaria de la IE. Ricardo Palma Soriano de Tingo María*. Tingo María: [Tesis de Maestría Universidad Católica Los ángeles de Chimbote] Repositorio Institucional ULADECH. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9040/>
- Ayquipa Granda, M. (2020). *Aplicación de la propuesta Grupos de interaprendizaje (GIA) en del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Odría de Tacna*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Tacna: [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna] Repositorio Institucional UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1556/>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructos, R., & Aquilar Panduro, J. (2019). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 109-121. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Berrospi López, J. (2020). *Desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del Distrito de Aucayacu*. Universidad Nacional del Centro, Junín. Aucayacu: [Tesis de Maestría Universidad Nacional del Centro del Perú] Repositorio Concytec ALICIA. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6242/TESIS%20FINAL%20JOHANY%20Berrospi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caicedo Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas Económicas y Contables*, 58-76.
- Capa Morillo, C., & Ferreyra Salazar, M. L. (2018). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa*. Tesis, Universidad César Vallejo, Ucayali, Pucallpa. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26733/capa_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carneiro, R., Toscano, J., & Díaz, T. (2021). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo*. Madrid: Fundación Santillana. Obtenido de <https://oei.int/wp-content/uploads/2011/08/>
- Carrasco Díaz, S. (2008). *Metodología de la investigación científica* (Vol. I). Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez Alvarez, M. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII Cajamarca*. Cajamarca. Cajamarca: [Tesis de maestría Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional UNC. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1357/>
- Contreras Chipana, J. (2020). *Habilidades directivas y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2051, Carabayllo*. Lima. Carabayllo: [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50451/Contreras_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova Ramirez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas. *Cienfuegos*, 17.

- Díaz Quiroz, L. M. (2018). *Grupo de interaprendizaje como estrategia para fortalecer el uso de material concreto en el área de matemática del nivel primaria*. Lima: [Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revistas de Educación*, 738-752. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espejo Beteta, A. (2020). La implementación curricular de la competencia genérica de trabajo en equipo, desde la experiencia de los estudiantes de una institución de educación superior técnica. *Revista enfoques educacionales*, 43-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9116414>
- Estela Campos, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. Chiclayo: [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
- Florentín Dueñas, P. (2017). *La competencia del trabajo en equipo en la Facultad de Educación de la Universidad Zaragoza*. España. Zaragoza: [Tesis doctoral Universidad Zaragoza] Repositorio Institucional UNIZAR. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/60865/files/TESIS-2017-021.pdf>
- García Loarte, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II Ciclo de la Carrera Profesional de Educación Inicial, Universidad José Faustino Sánchez Carrión*. Lima. Lima: [Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio Institucion UNJFSC. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3031/>.
- García Sotelo, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de*

- Fátima*” UGEL Ventanilla. Lima. Lima: [Tesis de Maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional UNMSM. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México, México: Best Seller.
- León Pajuelo, J. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza*. Tesis, Universidad César Vallejo, La Libertad, La Esperanza. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37658/>
- Lucero Alegre, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Lima. Lima: [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/>.
- Matus Gómez, O. (2022). La planificación de la evaluación de los aprendizajes en el área de ciencias sociales de educación secundaria: Unos antecedentes. *Revista Torreón Universitario*, 31. doi:<https://doi.org/10.5377/rtu.v11i31.14222>
- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Quito: [Tesis de Maestría Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional UASB. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ortíz Hernández, R., & Soza Telles, M. (2015). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar "Enmanuel Mangolo y Rubio" de*

- Managua Departamento de Managua Distrito III, Turno Vespertino, en el II semestre del año 2014.* Universidad Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. Managua: [Tesis de pregrado Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>
- Ortiz López, L. (2020). Evaluación de Desempeño como Factor Estratégico para Rendimiento Académico del Docente Universitario. *Revista Científica*, 336-349.
- Pastor Guillen, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos.* Lima. Lima: [Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018>.
- Peralta Macedo, E. (2018). *Trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro 2018.* Universidad César Vallejo, Lima. Azángaro: [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35098>
- Ramírez, S., Rodríguez, J., & Blotto, B. (2019). El equipo de trabajo con estrategia de aprendizaje. *Dilemas y transiciones en la educación superior*, 70-79.
- Ramos Espinoza, L., & Sánchez Chávez, M. (2020). *TIC y desempeño docente desde la percepción estudiantel del cuarto grado de primaria área Informática de la IE. Simón Bolívar, Chincha.* Universidad San Ignacio de Loyola, Ica. Chincha: [Tesis de Pregrado Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10730/1/2020_Ramos%20Espinoza.pdf
- Rangel Carreño, T., Garzón, L., Ivonne, & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: Enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería solidaria*, 14-24. doi:10.16925/in.v14i24.2164

- Rojas Espinoza, V., López Rengifo, E., Saavedra Ramírez, J., Díaz del Águila, F., & Paredes Sánchez, C. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. *Revista Multidisciplinar*, 65-87. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1865
- Saavedra Yoshida, S. E. (2017). *El liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del Nivel Inicial de Huycán*. Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Huaycán. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2444/>.
- Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista de Investigación docencia*, 13.
- Suarez, G., Eric, & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 407-452. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Suni Surco, R., & Vasquez Suarez, A. (2018). *Estrategias de enseñanza y su relación con la capacidad emprendedora de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido de la Universidad Enrique Guzmán y Valle*. Lima. Lima: [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle] Repositorio Institucional UNE. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1898/T025_70200814T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valle Concha, M. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la familia, Chorrillos, año 2021*. Lima: [Tesis de

Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Alicia Concytec. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88027>

Vasquez Berrocal, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una institución educativa tecnológica*. Lima: [Tesis de Maestría Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional UPCH.

Vasquez Pisco, M. (2018). *Estrategias de aprendizaje y el desarrollo de habilidades cognitivas de los alumnos del segundo año de secundaria*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Ucayali, Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3754/TESIS%20VASQUEZ%20PISCO%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega Gutierrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 18-28. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

Zuñiga Mayhua, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay*. Universidad César Vallejo, Lima. Lircay: [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Alicia Concytec. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/>

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN BOSCO, SAN IGNACIO.

OBJETIVO: Recoger información relevante sobre el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16462 San Juan de Bosco, San Ignacio, con la finalidad de elaborar e implementar estrategias de trabajo en equipo.

INDICACIONES: Estimado maestro(a) le solicitamos responder con objetividad a las preguntas planteadas. La información tiene carácter confidencial y se utilizará para implementar estrategias de trabajo en equipo.

LEYENDA:

Nunca= 1 Casi nunca= 2 Pocas veces = 3 Muchas veces= 4

N°	ITEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
01	<p>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p> <p>El nivel de participación en la elaboración del Proyecto Educativa Institucional, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es</p>				
02	<p>El nivel de participación en la elaboración del Reglamento Interno, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es</p>				
03	<p>El nivel de trabajo coordinado en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, de los docentes de la IE</p>				

	San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
04	El nivel de participación en la elaboración de experiencias de aprendizaje, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
05	El nivel de participación en la elaboración de las sesiones de aprendizaje, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
06	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES El nivel de manejo del enfoque de las áreas curriculares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
07	El nivel de manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
08	El nivel de manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
09	El nivel de dominio de los contenidos pedagógicos y				

	disciplinarios por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
10	El nivel de selección y manejo de los materiales educativos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es				
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD				
11	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en comités institucionales es.....				
12	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la elaboración de proyectos de desarrollo local es				
13	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de alianzas estratégicas con otros sectores sociales es.....				
14	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en una organización social en el barrio donde vive es.....				

15	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de convenios interinstitucionales para mejorar la atención a los estudiantes es.....				
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE				
16	El nivel de formación académica de post grado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....				
17	El nivel de participación en los cursos de capacitación del Minedu de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....				
18	El nivel de participación en los cursos de Segunda especialidad o Diplomado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....				
19	El nivel de participación en trabajos colegiados de la institución educativa, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....				
20	El nivel de preocupación por mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes de la IE				

	San Juan de Bosco, San Ignacio es.....				
--	---	--	--	--	--

MUCHAS GRACIAS

Anexo 2

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN BOSCO, SAN IGNACIO.

OBJETIVO: Recoger información relevante sobre el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa N° 16462 San Juan de Bosco, San Ignacio, con la finalidad de elaborar e implementar estrategias de trabajo en equipo.

INDICACIONES: Estimado maestro(a) le solicitamos responder con objetividad a las preguntas planteadas. La información tiene carácter confidencial y se utilizará para implementar estrategias de trabajo en equipo.

LEYENDA:

Nunca= 1 Casi nunca= 2 Pocas veces = 3 Muchas veces= 4

	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4
	Dimensión 1: Estrategias de Liderazgo				
1	Motivo a mis colegas para alcanzar los objetivos institucionales.				
2	Delego responsabilidades considerando las habilidades de cada integrante del equipo.				
3	Fomento un ambiente de confianza y respeto dentro del equipo.				
4	Promuevo la resolución de conflictos mediante el diálogo y la negociación.				
5	Proporciono retroalimentación constructiva para la mejora del desempeño del equipo.				

6	Tomo decisiones considerando el bienestar y necesidades del equipo.				
7	Coordino eficazmente las actividades grupales asegurando su cumplimiento.				
8	Desarrollo estrategias para fortalecer la cohesión y compromiso del equipo.				
	Dimensión 2: Estrategias de Relaciones Interpersonales				
9	Escucho activamente las opiniones y sugerencias de mis compañeros.				
10	Trabajo en equipo manteniendo una actitud de cooperación y apoyo mutuo.				
11	Respeto las diferencias individuales y valoro la diversidad de ideas.				
12	Fomento el trabajo colaborativo en la planificación y ejecución de actividades.				
13	Participo activamente en reuniones y espacios de integración con mis colegas.				
14	Facilito la comunicación entre los miembros del equipo para mejorar el trabajo conjunto.				
15	Propicio un clima laboral basado en la empatía y el respeto mutuo.				
16	Busco resolver malentendidos o desacuerdos de manera constructiva.				

	Dimensión 3: Estrategias Intrapersonales				
17	Reflexiono sobre mi desempeño en el trabajo en equipo y busco mejorar continuamente.				
18	Manejo adecuadamente mis emociones en situaciones de tensión dentro del equipo.				
19	Me esfuerzo por desarrollar habilidades de comunicación efectiva.				
20	Busco capacitación y estrategias para mejorar mi desempeño en el equipo de trabajo.				
21	Mantengo una actitud positiva y proactiva en mis actividades grupales				
22	Evalúo mi nivel de compromiso y responsabilidad en las tareas del equipo.				
23	Soy consciente de cómo mis acciones y actitudes afectan al grupo de trabajo.				
24	Identifico mis fortalezas y debilidades en el trabajo en equipo para mejorar continuamente.				

Muchas gracias

Anexo 3
Ficha técnica.

I. Nombre:

Cuestionario sobre el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Juan Bosco, San Ignacio.

II. Autor.

Víctor Hugo Alarcón Cubas

III. Objetivo:

Recoger información relevante sobre el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16462 San Juan de Bosco, San Ignacio, con la finalidad de elaborar e implementar estrategias de trabajo en equipo.

IV. Usuarios:

35 docentes de la Institución Educativa San Juan Bosco, San Ignacio del nivel primaria y secundaria

V. Modo de aplicación.

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, que responde a cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VI. Autor: El investigador

VII. Estructura:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ítem	Indicadores	Valoración			
			Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces
	1	Participa en la elaboración del PEI.				
	2	Participa en la elaboración del RI.				
	3	Trabaja coordinadamente en la elaboración del PAT.				

	4	Elabora sus experiencias de aprendizaje				
	5	Elabora sus sesiones de aprendizaje				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6	Manejo del enfoque de las áreas curriculares				
	7	Manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos				
	8	Manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos				
	9	Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares				
	10	Selección y manejo de los materiales educativos				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11	Forma parte de un comité institucional				
	12	Participa en la elaboración de proyectos de desarrollo local				
	13	Realiza alianzas estratégicas con otros sectores sociales				
	14	Forma parte de alguna organización social en el barrio donde vive				
	15	Realiza convenios interinstitucionales para mejorar la atención de los estudiantes				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	16	Realización de formación académica de post grado.				
	17	Participa en los cursos de capacitación de los órganos del Ministerio de Educación				
	18	Realiza cursos de segunda especialidad o diplomado				
	19	Forma parte de los trabajos colegiados de la institución educativa				

	20	Se preocupa por mejorar logros de aprendizaje de sus estudiantes				
--	----	--	--	--	--	--

VIII. Escala.

7.1. Escala general:

Escala	Puntaje	Rango	Condición
Nunca	(1)	(01 – 20)	Muy Deficiente
Casi nunca	(2)	(21 – 40)	Deficiente
Pocas veces	(3)	(41 – 60)	Regular
Muchas veces	(4)	(61 – 80)	Buena

7.2. Escala parcial. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Escala	Puntaje	Rango	Condición
Nunca	(1)	(01 – 05)	Muy Deficiente
Casi nunca	(2)	(06 – 10)	Deficiente
Pocas veces	(3)	(11 – 15)	Regular
Muchas veces	(4)	(16 – 20)	Buena

7.3. Validación:

Por juicio de expertos y a través de software estadístico alfa de Cronbach alcanzando una puntuación superior a 0.800, lo que lo ubica en una prueba de muy alta confiabilidad.

Anexo 4:
Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño docente
Experto 1

Título del proyecto: Estrategias de trabajo en equipo y su influencia con el desempeño docente en la I.E San Juan Bosco, San Ignacio.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la elaboración del PEI.	1. El nivel de participación en la elaboración del Proyecto Educativa Institucional, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X		
		Participa en la elaboración del RI.	2. El nivel de participación en la elaboración del Reglamento Interno, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X		
		Trabaja coordinadamente en la elaboración del PAT.	3. El nivel de trabajo coordinado en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X		
		Elabora sus experiencias de aprendizaje	4. El nivel de participación en la elaboración de experiencias de aprendizaje, de los	X		X		X		X		

		docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
	Elabora sus sesiones de aprendizaje	5. El nivel de participación en la elaboración de las sesiones de aprendizaje, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manejo del enfoque de las áreas curriculares	6. El nivel de manejo del enfoque de las áreas curriculares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X			
	Manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos	7. El nivel de manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X			
	Manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos	8. El nivel de manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X			
	Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinarios	9. El nivel de dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X			

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Selección y manejo de los materiales educativos	10. El nivel de selección y manejo de los materiales educativos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es	X		X		X		X		
	Forma parte de un comité institucional	11. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en comités institucionales es.....	X		X		X		X		
	Participa en la elaboración de proyectos de desarrollo local	12. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la elaboración de proyectos de desarrollo local es	X		X		X		X		
	Realiza alianzas estratégicas con otros sectores sociales	13. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de alianzas estratégicas con otros sectores sociales es.....	X		X		X		X		
	Forma parte de alguna organización social en el barrio donde vive	14. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en una organización social en el barrio donde vive es.....	X		X		X		X		

	Realiza convenios interinstitucionales para mejorar la atención de los estudiantes	15. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de convenios interinstitucionales para mejorar la atención a los estudiantes es.....	X		X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Realización de formación académica de post grado.	16. El nivel de formación académica de post grado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....	X		X		X		X		
	Participa en los cursos de capacitación de los órganos del Ministerio de Educación	17. El nivel de participación en los cursos de capacitación del Minedu de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....	X		X		X		X		
	Realiza cursos de segunda especialidad o diplomado	18. El nivel de participación en los cursos de Segunda especialidad o Diplomado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....	X		X		X		X		
	Forma parte de los trabajos colegiados de la institución educativa	19. El nivel de participación en trabajos colegiados de la institución educativa, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....	X		X		X		X		

	Se preocupa por mejorar logros de aprendizaje de sus estudiantes	20. El nivel de preocupación por mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....	X		X		X		X		
--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto (a): Dr. En Administración de la Educación

HENRY ARMANDO MERA ALARCÓN



Dr. Henry A. Mera Alarcón
A.M.B. 4811651022

DNI: 33670470

Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño docente
Experto 2

Título del proyecto: Estrategias de trabajo en equipo y su influencia con el desempeño docente en la I.E San Juan Bosco, San Ignacio.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la elaboración del PEI.	1. El nivel de participación en la elaboración del Proyecto Educativa Institucional, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Participa en la elaboración del RI.	2. El nivel de participación en la elaboración del Reglamento Interno, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Trabaja coordinadamente en la elaboración del PAT.	3. El nivel de trabajo coordinado en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Elabora sus experiencias de aprendizaje	4. El nivel de participación en la elaboración de experiencias de aprendizaje, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Elabora sus sesiones de aprendizaje	5. El nivel de participación en la elaboración de las sesiones de aprendizaje, de											

			los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manejo del enfoque de las áreas curriculares	6.	El nivel de manejo del enfoque de las áreas curriculares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
	Manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos	7.	El nivel de manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
	Manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos	8.	El nivel de manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
	Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares	9.	El nivel de dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
	Selección y manejo de los materiales educativos	10.	El nivel de selección y manejo de los materiales educativos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es										
Participación en la gestión	Forma parte de un comité institucional	11.	El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en comités institucionales es.....										
	Participa en la elaboración de	12.	El nivel de participación de los docentes de la IE San										

	proyectos de desarrollo local	Juan de Bosco, San Ignacio en la elaboración de proyectos de desarrollo local es											
	Realiza alianzas estratégicas con otros sectores sociales	13. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de alianzas estratégicas con otros sectores sociales es.....											
	Forma parte de alguna organización social en el barrio donde vive	14. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en una organización social en el barrio donde vive es.....											
	Realiza convenios interinstitucionales para mejorar la atención de los estudiantes	15. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de convenios interinstitucionales para mejorar la atención a los estudiantes es.....											
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Realización de formación académica de post grado.	16. El nivel de formación académica de post grado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....											
	Participa en los cursos de capacitación de los órganos del Ministerio de Educación	17. El nivel de participación en los cursos de capacitación del Minedu de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....											
	Realiza cursos de segunda especialidad o diplomado	18. El nivel de participación en los cursos de Segunda especialidad o Diplomado de los docentes de la IE											

			San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										
		Forma parte de los trabajos colegiados de la institución educativa	19. El nivel de participación en trabajos colegiados de la institución educativa, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										
		Se preocupa por mejorar logros de aprendizaje de sus estudiantes	20. El nivel de preocupación por mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										

Grado y Nombre del Experto (a):

.....

DNI:

Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño docente
Experto 3

Título del proyecto: Estrategias de trabajo en equipo y su influencia con el desempeño docente en la I.E San Juan Bosco, San Ignacio.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								y/o Observaciones recomendaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la elaboración del PEI.	1. El nivel de participación en la elaboración del Proyecto Educativa Institucional, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Participa en la elaboración del RI.	2. El nivel de participación en la elaboración del Reglamento Interno, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Trabaja coordinadamente en la elaboración del PAT.	3. El nivel de trabajo coordinado en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Elabora sus experiencias de aprendizaje	4. El nivel de participación en la elaboración de experiencias de aprendizaje, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
		Elabora sus sesiones de aprendizaje	5. El nivel de participación en la elaboración de las sesiones de aprendizaje, de los docentes de la IE San											

		Juan de Bosco, San Ignacio, es											
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Manejo del enfoque de las áreas curriculares	6. El nivel de manejo del enfoque de las áreas curriculares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
	Manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos	7. El nivel de manejo de la secuencialidad didáctica de los procesos pedagógicos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
	Manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos	8. El nivel de manejo de la secuencialidad de los procesos didácticos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
	Dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares	9. El nivel de dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
	Selección y manejo de los materiales educativos	10. El nivel de selección y manejo de los materiales educativos por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio, es											
Participación en la gestión de la escuela articulada a la	Forma parte de un comité institucional	11. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en comités institucionales es.....											
	Participa en la elaboración	12. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio											

	de proyectos de desarrollo local	en la elaboración de proyectos de desarrollo local es											
	Realiza alianzas estratégicas con otros sectores sociales	13. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de alianzas estratégicas con otros sectores sociales es.....											
	Forma parte de alguna organización social en el barrio donde vive	14. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en una organización social en el barrio donde vive es.....											
	Realiza convenios interinstitucionales para mejorar la atención de los estudiantes	15. El nivel de participación de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio en la conformación de convenios interinstitucionales para mejorar la atención a los estudiantes es.....											
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Realización de formación académica de post grado.	16. El nivel de formación académica de post grado de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....											
	Participa en los cursos de capacitación de los órganos del Ministerio de Educación	17. El nivel de participación en los cursos de capacitación del Minedu de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....											
	Realiza cursos de segunda	18. El nivel de participación en los cursos de Segunda especialidad o Diplomado de los docentes de la IE											

	especialidad o diplomado	San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										
	Forma parte de los trabajos colegiados de la institución educativa	19. El nivel de participación en trabajos colegiados de la institución educativa, de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										
	Se preocupa por mejorar logros de aprendizaje de sus estudiantes	20. El nivel de preocupación por mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes de la IE San Juan de Bosco, San Ignacio es.....										

Grado y Nombre del Experto (a):

.....

DNI: