



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias de gestión colaborativa para fomentar el trabajo en equipo
en docentes de una institución educativa Pacaipampa, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Caruajulca Salazar, Ermis Dani (orcid.org/0000-0002-7859-1440)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Para mis queridas hijas, Isamar y Alessia, cuyo amor y alegría son mi mayor inspiración. A mis padres, por su constante apoyo y enseñanzas valiosas. Y a mis hermanas, por su inquebrantable fe en mí. Este logro es tanto mío como suyo.

AGRADECIMIENTO

Primero que nada, agradezco a Dios, por guiarme y darme la fortaleza en este camino. A mi familia, por su amor incondicional y su apoyo constante. A mis compañeros, por su amistad y por los momentos compartidos. A mis maestros, por su invaluable orientación y por inspirarme a alcanzar la excelencia. Y finalmente, a la Universidad César Vallejo, por brindarme las herramientas y el entorno propicio para crecer tanto profesional como personalmente. Este logro es el resultado de todos estos esfuerzos combinados.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE GESTIÓN COLABORATIVA PARA FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACAIPAMPA, 2023.", cuyo autor es CARUAJULCA SALAZAR ERMIS DANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:13:14

Código documento Trilce: TRI - 0730686

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARUAJULCA SALAZAR ERMIS DANI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE GESTIÓN COLABORATIVA PARA FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACAIPAMPA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ERMIS DANI CARUAJULCA SALAZAR DNI: 48259490 ORCID: 0000-0002-7859-1440	Firmado electrónicamente por: ECARUAJULCASA el 11-01-2024 10:22:36

Código documento Trilce: TRI - 0730758

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1 Tipo de investigación	12
3.1.2 Diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45
Anexo 1: Operacionalización de variables	45
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	46
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	50
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentamiento informado UCV	65
Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descriptivo del trabajo en equipo en docentes	20
Tabla 2 Prueba de normalidad	21
Tabla 3 Resultados del trabajo en equipo en los docentes (TeE)	22
Tabla 4 Significancia del trabajo en equipo en los docentes (TeE).	22
Tabla 5 Resultados de la aceptación en el trabajo en equipo (AeD)	24
Tabla 6 Significancia de la aceptación en docentes (AeD)	24
Tabla 7 Resultados de la dimensión la expresión emocional en docentes (EE)	26
Tabla 8 Significancia de la expresión emocional en docentes (EE)	26
Tabla 9 Resultados de la dimensión las habilidades comunicativas en docentes (HCeD)	28
Tabla 10 Significancia de la dimensión las habilidades comunicativas en docentes (HCeD)	28
Tabla 11. Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach	47
Tabla 12. Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach detallado	47
Tabla 13. Estadísticas descriptivas del proyecto	48

RESUMEN

El estudio se centró en la efectividad de estrategias de gestión colaborativa para mejorar el trabajo en equipo de docentes en una institución educativa de Pacaipampa en 2023. La metodología aplicada fue cuantitativa y pre-experimental, evaluando la cooperación, la comunicación y el rendimiento colectivo mediante cuestionarios Likert y análisis estadísticos. Los resultados mostraron una mejora significativa en el trabajo en equipo, la aceptación, la expresión emocional y las habilidades comunicativas entre los docentes, con valores de p inferiores al 5%. Teóricamente, el estudio se apoyó en conceptos de colaboración y trabajo en equipo de diversos autores, incluyendo Bonavia et al. (2015), Ruay et al. (2016), y Revelo-Sanchez et al. (2018), enfatizando la importancia de la colaboración y la comunicación efectiva en la educación. La conclusión principal del estudio es que las estrategias de gestión colaborativa son efectivas para mejorar la dinámica del trabajo en equipo entre los docentes.

Palabras clave: trabajo en equipo, estrategias de gestión colaborativa.

ABSTRACT

The study focused on the effectiveness of collaborative management strategies to improve teamwork among teachers in an educational institution in Pacaipampa in 2023. The methodology applied was quantitative and pre-experimental, evaluating cooperation, communication and collective performance through Likert questionnaires and statistical analysis. The results showed a significant improvement in teamwork, acceptance, emotional expression and communication skills among teachers, with p-values below 5%. Theoretically, the study was supported by concepts of collaboration and teamwork from various authors, including Bonavia et al. (2015), Ruay et al. (2016), and Revelo-Sanchez et al. (2018), emphasizing the importance of collaboration and effective communication in education. The main conclusion of the study is that collaborative management strategies are effective in improving teamwork dynamics among teachers.

Keywords: teamwork, collaborative management strategies.

I. INTRODUCCIÓN

El equipo de trabajo en docentes se conceptualiza como una estrategia de aprendizaje integral y continuo, donde estos se sincronizan para actualizar y enriquecer sus conocimientos procedimentales, actitudinales y conceptuales. Sin embargo, la formación de estos equipos no es un proceso espontáneo; sino, que requiere de ciertas condiciones y sincronización entre sus miembros para consolidarse y operar efectivamente como un equipo (Huamaní & Gallegos, 2021). En África, los desafíos en la calidad educativa son predominantes, siendo la insuficiencia de docentes capacitados una preocupación primordial. La estrategia de formación docente en cascada se presenta como una solución innovadora, centrada en el trabajo en equipo y colaboración docente, logrando impactar a 37.522 educadores en tres años y propiciando un aprendizaje transformador y contextualizado. La colaboración docente facilita la adaptación de estrategias pedagógicas, cubriendo necesidades particulares y elevando la calidad educativa. La satisfacción y el desarrollo profesional reportados superan el 88%, y la gestión efectiva de emociones y conflictos consolida culturas organizativas sólidas (ProFuturo, 2023).

El COVID-19 impactó a más de 63 millones de docentes, exacerbando los desafíos inherentes a las desigualdades sociales en América Latina y generando nuevas preocupaciones, como la enseñanza a distancia y la educación en el hogar en situaciones de tensión (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2020). En este sentido, cerca del 100% de los docentes han tenido que adaptar y replanificar los procesos educativos, demostrando flexibilidad y creatividad en su metodología y planificación. De esta manera, el contexto ha resaltado la importancia del trabajo colaborativo y de la cooperación entre docentes para enfrentar estos desafíos, siendo crucial para que se desarrolle las competencias emocionales, sociales, y cognitivas de los alumnos y su adaptación a diferentes contextos educativos (Huepe et al., 2022).

En Perú, un 55% de los docentes carecían de habilidades tecnológicas, según el Ministerio de Educación (Minedu), afectando significativamente el desarrollo profesional y la educación a distancia durante la pandemia

(Shutterstock, 2022). Un estudio de la Unesco de 2020 y 2021, basado en consultas a más de un millón de personas, resalta la importancia de reconceptualizar la educación para construir un futuro más equitativo y sostenible, donde la cooperación, colaboración y solidaridad docente son esenciales, así como orientar los currículos hacia un aprendizaje ecológico e intercultural, y reconocer a los docentes como actores clave en la transformación educativa y social. En este sentido, la investigación propone convertir las escuelas en espacios inclusivos y protegidos y promover el aprendizaje continuo y diversificado, subrayando la relevancia del trabajo en equipo docente en estos procesos (Naciones Unidas en Perú, 2022). El estudio del trabajo en equipo en el ámbito educativo es crucial debido a su impacto significativo en los procesos de aprendizaje y desarrollo estudiantil. La colaboración docente promueve un enfoque pedagógico integral, diversificado y adaptativo, favoreciendo el intercambio de conocimientos, metodologías y estrategias didácticas innovadoras.

El trabajo en equipo entre docentes es un componente vital para el avance y la mejora de los procesos educativos, sin embargo, en una Institución Educativa de Pacaipampa se viene observando que los docentes presentan problemas para aceptar el trabajo en equipo, en este sentido, no valoran o reconocen la colaboración y el potencial del trabajo conjunto quedándose sin aprovechar e impactando negativamente en la calidad educativa y en el desarrollo profesional del docente. Asimismo, se observa que la expresión emocional también juega un papel fundamental en el trabajo en equipo. Donde la capacidad de los docentes para gestionar y expresar sus emociones de manera efectiva es crucial para mantener un ambiente colaborativo saludable y productivo. Sin embargo, no se manejan adecuadamente, generando conflictos y tensiones dentro del equipo, obstaculizando la cohesión y el logro de objetivos comunes. Otro de los factores que influyen en el trabajo colaborativo de los docentes es la comunicación ineficiente lo que genera malentendidos y frustraciones, afectando la dinámica del equipo y la implementación de estrategias educativas. Por lo tanto, se plantea realizar un conjunto de talleres sobre estrategias de gestión colaborativa para generar y fortalecer el trabajo en equipo de los docentes. Ante la situación problemática se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera las estrategias de gestión colaborativa fomentan

el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023?

El estudio se respaldó teóricamente en la premisa de contribuir y expandir la base de conocimiento existente respecto a la cooperación entre docentes, suministrando un marco teórico sólido y renovado para investigaciones futuras en el campo educativo. En este sentido, se sostuvo en el modelo teórico de Ruay et al. (2016) para la gestión colaborativa y Bonavia et al. (2015) para el trabajo en equipo. Desde un enfoque metodológico, la propuesta y análisis de metodologías favorecen la inclusión y participación, permitiendo obtener percepciones profundas sobre la dinámica del trabajo colaborativo docente, donde la sistematización y evaluación de estrategias de colaboración mediante metodologías ajustadas y rigurosas proporcionaron datos fidedignos y relevantes al contexto, esclareciendo la eficacia de dichas estrategias en la práctica educativa real. En el aspecto práctico, los resultados lograron derivar en recomendaciones específicas y realizables para potenciar la sinergia y la coordinación entre docentes. Socialmente, busco impulsar la cooperación y solidaridad en la educación fue crucial para moldear ciudadanos reflexivos y comprometidos y es vital para inculcar valores y competencias necesarios para la coexistencia y comunicación social. Además, al elevar la calidad educativa, se estuvo apoyando el progreso social y cultural, minimizando las disparidades educativas y respaldando la inclusión educativa.

En el objetivo general: Determinar si las estrategias de gestión colaborativa fomentan el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023. En los específicos: Determinar si las estrategias de gestión colaborativa fomentan la aceptación en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023. Determinar si las estrategias de gestión colaborativa fomentan la expresión emocional en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023. Determinar si las estrategias de gestión colaborativa fomentan las habilidades comunicativas en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023. Como hipótesis general: H_1 Las estrategias de gestión colaborativa fomentan significativamente el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Gutierrez & Cáceres, (2020) Este ensayo es el resultado de un análisis y revisión exhaustivos de los aspectos cruciales de la política pública conocida como la Nueva Escuela Mexicana (NEM). La investigación se basó en documentos oficiales emitidos por la SEP y otras fuentes relevantes. El objetivo principal era identificar las pautas y metas de la NEM, que representa un modelo educativo sin precedentes en México. Se prestó especial atención a áreas como la formación y profesionalización de los docentes, cambios normativos y conceptos fundamentales. El propósito central de esta evaluación era abordar la pregunta sobre cuál es la función del trabajo en equipo en el contexto de la NEM. Como resultado, se concluyó que el trabajo en equipo no solo aporta una base epistemológica a la propuesta, sino que es esencial para alcanzar los objetivos establecidos. Dado que la NEM es un enfoque ambicioso, innovador y disruptivo en comparación con la reforma previa, enfrenta diversos desafíos en su implementación.

La Habana, Cuba. Perón, (2020) El objetivo central de este enunciado es comprender y mejorar el funcionamiento interno y la dinámica de los equipos de trabajo como una habilidad esencial que debe ser desarrollada en el contexto de la enseñanza y la metodología en el ámbito de los profesores. Para ello se creó y validó una encuesta de autoevaluación grupal de competencias laborales. unir fuerzas. El examen de indicadores y modelos recopilados de la literatura especializada sirvió de base para esta encuesta. Los resultados de la autoevaluación colectiva identificaron una serie de elementos críticos en enseñanza en el área de medicina, Incertidumbre, desorientación inicial en relación con la misión y visión del equipo, conflictos relacionados con el trabajo y entre los miembros del grupo, luchas de poder, problemas de comunicación y conflictos. También se observaron dinámicas positivas de equipo, como liderazgo democrático, toma de decisiones por consenso, una cultura de comunicación participativa, trabajo en equipo y buena gestión de conflictos. Estos rasgos caracterizan el carácter intrincado y dinámico de los equipos de trabajo como competencia transversal en la disciplina de la enseñanza médica. En conclusión, el artículo enfatiza la importancia de comprender y estimular las habilidades de trabajo, reconociendo que la dinámica interna y el

funcionamiento de los equipos son componentes fundamentales que influyen en su efectividad y eficiencia.

Ecuador, Castanier et al. (2019) el artículo determina los factores que contribuyen a conseguir el éxito académico en las escuelas ubicadas en la Provincia de Carchi, Ecuador. A pesar de las dificultades económicas y culturales que enfrentan sus estudiantes, estas escuelas han podido conseguir un alto desempeño en las Pruebas "Ser Estudiante", El objetivo es evaluar el efecto que tiene la colaboración en el rendimiento y la eficacia del proceso de enseñanza el trabajo de la investigación se caracterizó por ser descriptivo-analítico y se realizó a través de entrevistas con un grupo de 27 docentes. Para recolectar los datos necesarios, se empleó una entrevista como herramienta de investigación. A través de esta entrevista, se investigaron y abordaron una variedad de temas vinculados al contexto y las circunstancias en el que trabajan los docentes. Estos temas incluyeron el trabajo colaborativo entre los profesores, el desarrollo y la formación de los docentes, las prácticas efectivas en las instituciones educativas, así como el papel de los asesores y auditores en relación con la labor docente. El estudio señala que la implementación de diversas estrategias de trabajo colaborativo y cooperativo por parte de los docentes mejora significativamente sus habilidades y competencias en el entorno de la sala de clases. En otras palabras, el trabajo en equipo y la cooperación entre los profesores tienen un efecto positivo en la enseñanza y el aprendizaje, lo que ha contribuido al éxito de estas escuelas a pesar de las circunstancias desafiantes que enfrentan.

A nivel nacional Juro et al., (2023) artículo cuyo fin fue evaluar la incidencia del trabajo colaborativo en la gestión educativa en Abancay durante el año 2022. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo y adopta un diseño no experimental. La población objetivo comprendió a 598 profesionales que trabajan en estas instituciones, y la muestra, compuesta por 234 participantes, se seleccionó de manera intencional y no probabilística. Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios tipo Likert para cada variable correspondiente. Los resultados preliminares no son alentadores, ya que la mayoría de los encuestados (85%) perciben el trabajo colaborativo como poco resolutivo, mientras que solo el 15% lo considera medianamente resolutivo. Este hallazgo sugiere la necesidad de una revisión y mejora en las prácticas de

trabajo colaborativo en el ámbito educativo en Abancay. Esta investigación contribuye al conocimiento existente al proporcionar información actualizada sobre la eficacia del trabajo colaborativo en la gestión educativa.

Chachi et al., (2023) este estudio preliminar se enfocó en examinar cómo los docentes de las direcciones regionales de educación superior tecnológica en Perú practican el trabajo cooperativo y el pensamiento crítico con sus estudiantes. Se llevó a cabo una encuesta a 838 estudiantes y 90 docentes de una sola dirección regional de institutos de educación superior tecnológica. Se empleó un diseño correlacional que consideró el trabajo cooperativo y el pensamiento crítico como variables, utilizando observación y encuestas virtuales, con un cuestionario específico como instrumento. Los resultados revelaron una relación significativa entre el trabajo cooperativo y las dimensiones del pensamiento crítico, destacando la relación entre las dos variables, la capacidad de pensamiento y reflexión, y la capacidad de toma de decisiones. Este hallazgo resalta la importancia del TC en los ambientes escolares.

Lima Perú Cardoso et al., (2022) artículo que su función como objetivo fue realizar una revisión bibliográfica sobre el tema de táctica y trabajo en equipo en docentes de educación básica especial, con el propósito de analizar su efectividad. La pandemia de COVID-19 ha requerido la implementación de diversas estrategias en la gestión del aprendizaje y el TE, que abarcan enfoques curriculares y metodológicos, métodos de comunicación, técnicas de planificación, utilización de recursos, integración de las TIC y otros aspectos relevantes. La implicación de diversos profesionales y el trabajo colaborativo en equipo ha facilitado una atención personalizada, teniendo en cuenta las características únicas de los estudiantes con discapacidad, lo que ha garantizado la prestación de una alta calidad en el contexto de la educación básica especial.

Lima Perú, Vargas et al. (2021) desde una perspectiva de administración en instituciones educativas, resulta fundamental implementar las acciones necesarias para garantizar el rendimiento efectivo de los profesores. Además, es fundamental reconocer y corregir cualquier deficiencia que pueda impedir el logro de los objetivos, porque de lo contrario podría, en última instancia, tener un impacto perjudicial en los alumnos. Implementar planes estratégicos

creados juntos para mejorar el trabajo en equipo constituye una estrategia viable en esta situación. A la luz de esto, el objetivo es determinar cómo se alinean la colaboración y la planificación estratégica de los docentes en un entorno educativo parroquial. Por lo tanto, se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo mediante técnica correlacional, en el que se tomó una muestra de 50 docentes. Los análisis estadísticos llevaron a la conclusión de que, desde la perspectiva de los docentes, se encuentra una similitud de planificación estratégica y la colaboración en el trabajo. En conclusión, esta investigación enfatiza la importancia de implementar técnicas de planificación estratégica colaborativa en las instituciones educativas porque estas técnicas pueden ayudar a mejorar el trabajo en equipo entre los docentes y, en última instancia, tener un efecto positivo en el nivel de instrucción brindado a los estudiantes.

Revelo-Sanchez et al. (2018) describen las estrategias como una combinación de actividades, recursos y herramientas, dirigidas a alcanzar objetivos y facilitar la toma de decisiones. Estas estrategias, cuando se aplican en un contexto educativo, pueden adoptar diferentes abordajes dependiendo de la metodología del docente. Un tipo particular de estrategia, conocido como estrategia colaborativa, ha sido destacado como una herramienta didáctica esencial que promueve la interacción y el intercambio entre estudiantes y docentes. Esta metodología se basa en compartir ideas, conocimientos y valores en un entorno estructurado, haciendo que las estrategias colaborativas sean también denominadas "interactivas".

El valor de las estrategias colaborativas radica en su capacidad para fomentar el entendimiento mutuo, el pensamiento autónomo y la autonomía del estudiante. Facilita la participación permanente y activa del alumno en su proceso de construcción de conceptos y el desarrollo de capacidades sociales, bajo la orientación del docente (Menacho, 2021). Peñalva & Leiva (2019) destacan que estas estrategias no solo promueven un aprendizaje más rápido, sino que también enriquecen el vocabulario del estudiante, ya que se sienten más motivados en un entorno grupal que de forma individual. En cuanto a su implementación, las estrategias colaborativas incluyen un conjunto de etapas: desde la descripción inicial de las actividades por parte del docente hasta la retroalimentación final una vez que los estudiantes han completado sus tareas de manera autónoma (Zamora, 2020). Estas prácticas están fundamentadas en

la teoría constructivista, como señala Revelo-Sánchez (2018), ya que el aprendizaje colaborativo se basa en la interacción y construcción colectiva del conocimiento. En este proceso, Zarzar (2016) añade que es esencial la colaboración y participación de los involucrados, permitiendo que el docente transfiera autoridad al grupo y que cada miembro contribuya según las tareas acordadas.

Ruay et al. (2016) definen la gestión colaborativa en docentes como un enfoque de gestión escolar que promueve la participación de todos los actores de la comunidad educativa, incluyendo a los docentes, en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque se basa en la idea de que la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa es fundamental para desarrollar innovaciones curriculares, planes de mejora y proyectos pedagógicos que conduzcan al éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes. Además, implica fortalecer la capacidad interna de cambio de cada escuela. Ruay et al. (2016) mencionan las siguientes cinco dimensiones propuestas para la gestión colaborativa en docentes: Planificación Gerencial: Esta dimensión se refiere a la planificación estratégica y la gestión de recursos y procesos educativos para alcanzar los objetivos de mejora. Incluye la toma de decisiones gerenciales para optimizar los recursos disponibles (Ruay et al., 2016). Ambiente laboral y Recursos humanos: Esta dimensión se centra en crear un ambiente de trabajo favorable para los docentes y en la gestión adecuada de los recursos humanos en la institución educativa. Esto implica promover un entorno de trabajo colaborativo y apoyar el desarrollo profesional de los docentes (Ruay et al., 2016). Convivencia y ambiente educativo: Aquí se aborda la importancia de promover un ambiente escolar positivo y propicio para el aprendizaje. La convivencia y el clima escolar son factores fundamentales para el éxito educativo de los estudiantes (Ruay et al., 2016). Trabajo Docente: Esta dimensión se enfoca en las prácticas de enseñanza de los docentes. La gestión colaborativa implica apoyar y mejorar las estrategias pedagógicas utilizadas en el aula para asegurar un aprendizaje efectivo (Ruay et al., 2016). Aprendizaje y resultados: Finalmente, esta dimensión se centra en la evaluación de los resultados del aprendizaje de los estudiantes. La gestión colaborativa busca asegurar que los esfuerzos y cambios implementados conduzcan a mejoras significativas en los logros educativos (Ruay et al., 2016).

En resumen, la gestión colaborativa en docentes implica trabajar de manera conjunta y participativa en todas estas dimensiones para lograr una educación de calidad y el éxito de los estudiantes.

Aníbal & Girona (2014) La epistemología de la colaboración o trabajo en equipo sostiene que el conocimiento y la comprensión se desarrollan colectivamente con el diálogo y la interacción con individuos o grupos (Cruz et al., 2015). Este enfoque reconoce que la creación de conocimiento es una actividad intrínsecamente social que requiere la colaboración de personas con un objetivo compartido de enriquecer su comprensión colectiva (Barrón, 2015). Además, se valora la diversidad de experiencias y perspectivas que cada individuo aporta al proceso de construcción de conocimiento (Vesga-Bravo & de Losada, 2018). La promoción del pensamiento crítico, la formulación de preguntas exploratorias y el TE son elementos clave que impulsan la generación y resolución de problemas (Porlàn & Ariza, 2017). En resumen, la epistemología del trabajo en equipo aboga por un enfoque inclusivo y cooperativo en la formación del conocimiento, destacando que este conocimiento es un producto social en constante evolución y expansión a través de la interacción y la colaboración entre individuos y grupos.

Escobar et al., (2019) Cuando exploramos la dinámica en las organizaciones, identificamos elementos cruciales como metas, la excelencia en la ejecución y el aprendizaje, que sin duda requieren una colaboración efectiva para lograr (Quispe & Wilson, 2021). Este énfasis en el trabajo en equipo se vuelve aún más crucial en el contexto educativo, donde los docentes deben compartir objetivos y esfuerzos para brindar una educación de calidad (Lamelas, 2012). Los desafíos del trabajo en equipo son una realidad en este entorno, y a menudo nos encontramos con situaciones donde la desconfianza entre los miembros del equipo obstaculiza la colaboración. ¿Pero cuál es la causa subyacente de esta desconfianza? Si consideramos que somos seres intrínsecamente sociales, esto nos lleva a reflexionar sobre cómo abordamos estos desafíos en el trabajo en equipo docente. A pesar de los numerosos consejos y estudios especializados sobre el trabajo en equipo, aún existe una falta de evidencia sólida que demuestre que estas acciones realmente mejoran el rendimiento del equipo o eliminan obstáculos persistentes (G. Vargas, 2017) Esta falta de claridad puede dificultar el aprendizaje y el crecimiento de los

docentes y, por extensión, afectar la calidad educativa (Kohler, 2005). Para aprovechar herramientas como el coaching en el entorno educativo, es fundamental asegurarse de que estas herramientas agreguen valor al promover el aprendizaje colaborativo entre los docentes.

Aparicio-Herguedas et al., (2021) El aprendizaje depende de enfoques transformadores, como el coaching, que ha demostrado ser altamente efectivo en mejorar los procesos de aprendizaje organizacional (Krichesky & Murillo, 2018). Por lo tanto, la incorporación del coaching grupal como una técnica operativa organizacional basada en la conversación para fortalecer la cohesión entre los equipos de docentes, alineándose con los valores institucionales, se convierte en un componente esencial para impulsar la calidad educativa (Ruiz-Campo et al., 2022) En lugar de seguir las tendencias de moda, es más relevante que los docentes respondan con estrategias basadas en evidencia y que han demostrado éxito en otros contextos, en lugar de realizar modificaciones aleatorias en los procesos establecidos en la preparación docente (Campoverde & Naranjo, 2020).

Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva. Cuando hablamos de equipos, nos referimos a grupos de individuos que dependen mutuamente para alcanzar metas y objetivos compartidos. En este contexto colaborativo, los miembros del equipo experimentan una disminución del temor a cometer errores, ya que el trabajo en equipo les brinda la oportunidad de mejorar sus habilidades y conocimientos en conjunto, con el objetivo último de lograr el éxito de manera colectiva basado en (Quezada-Rodríguez et al., 2020). Bonavia et al. (2015) mencionan las siguientes tres dimensiones propuestas para el trabajo en equipo en docentes: Aceptación en el trabajo en equipo: La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son

aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavia et al., 2015).

Expresión emocional en el trabajo en equipo: La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavia et al., 2015).

Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo: Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavia et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se realizó de tipo aplicada, porque se trabajó bajo el diseño de un conjunto de procedimientos y actividades estructuradas para reforzar la sinergia entre educadores. Este enfoque aplicado tuvo como objetivo la implementación efectiva de un programa que contuvo y mejoro las dinámicas de colaboración y cooperación entre los docentes. Al ser una investigación de naturaleza aplicada, su esencia se situó en la intervención directa en la realidad educativa, con el fin de transformar y optimizar las prácticas actuales de trabajo en equipo en los docentes. Desde la perspectiva metodológica, el estudio se desarrolló en un enfoque cuantitativo, ya que, mediante el uso de instrumentos estadísticos y matemáticos, la investigación busco cuantificar el grado de cooperación, la efectividad en la comunicación y la mejora en el rendimiento colectivo de los docentes.

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio, adopto una metodología experimental, por lo que propuso una intervención directa y meditada en el entorno educativo, con la intención de observar y analizar el impacto de las estrategias de gestión colaborativa en la eficacia del trabajo en equipo entre los docentes. Asimismo, la investigación se caracterizó por su diseño pre-experimental, en la que se intervino un colectivo docente sin la comparación con un grupo de control. Esta configuración permitió una primera aproximación al entendimiento de cómo las variables independientes que son las estrategias de gestión colaborativa pudieron influir en las variables dependientes, tales como el grado de cooperación, la cohesión del grupo y la productividad en conjunto de los docentes. Debido a la naturaleza longitudinal del estudio hizo posible el seguimiento a las prácticas de trabajo en equipo a lo largo del tiempo, proporcionando una perspectiva temporal valiosa sobre los efectos duraderos de las intervenciones aplicadas. Por último, el nivel explicativo del estudio aspiro a ir más allá de la descripción

de fenómenos, intentando dilucidar las relaciones causales entre la aplicación de estrategias colaborativas y las mejoras en la cooperación y el rendimiento de los equipos docentes. Se planteo comprender no solo si las estrategias funcionaran, sino cómo y por qué están podrían influir en los resultados del trabajo en equipo.

Se detalla el diseño

Grupo	Pretest	Experto	Posttest
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes), O₁= Pretest, X = (Programa), O₂= Posttest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategias de gestión colaborativa

Definición conceptual

Ruay et al. (2016) definen la gestión colaborativa en docentes como un enfoque de gestión escolar que promueve la participación de todos los actores de la comunidad educativa, incluyendo a los docentes, en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque se basa en la idea de que la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa es fundamental para desarrollar innovaciones curriculares, planes de mejora y proyectos pedagógicos que conduzcan al éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes. Además, implica fortalecer la capacidad interna de cambio de cada escuela.

Operacionalización de la variable

Se aplico un programa, que mostro a lo largo de 15 sesiones meticulosamente compuestas, que busco enriquecer la práctica educativa con la práctica de la colaboración y la eficacia de la gestión. Cada encuentro estuvo concebido como un movimiento en una obra mayor, donde los docentes aprendieron a dirigir sus habilidades individuales hacia la creación de una experiencia educativa cohesiva y resonante. El programa se destacó como un

espacio de aprendizaje donde la teoría y la acción se entrelazaron para generar un impacto significativo en el aula y más allá.

Indicadores

Programa

Escala de medición

Programa

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Operacionalización de la variable

La metodología seleccionada busco obtener datos relevantes de los participantes del estudio y se basó en la implementación de un instrumento de medición cuidadosamente diseñado, específicamente un cuestionario enfocado en las dinámicas de trabajo en equipo entre docentes. Este cuestionario, estuvo compuesto por una serie de 15 interrogantes, fue estructurado para capturar la esencia del fenómeno colaborativo a través de respuestas que los sujetos pudieran proporcionar utilizando una escala de Likert. Dicha escala facilito la cuantificación de percepciones y actitudes que de otro modo serían abstractas, ofreciendo un espectro de respuestas que vario desde la aprobación hasta el rechazo, o la frecuencia de ciertos comportamientos y actitudes relacionados con la colaboración.

El cuestionario se dividió en tres dimensiones críticas que reflejaron aspectos fundamentales del trabajo en equipo: la 'Aceptación en el trabajo en equipo' que evaluó disposición y actitud positiva hacia la colaboración; la

'Expresión emocional en el trabajo en equipo' que se centró en cómo los docentes gestionaron y comunicaron sus emociones dentro del grupo; y las 'Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo' que exploraron la eficacia y claridad con la que los docentes intercambiaron información y coordinaron acciones conjuntas.

Indicadores

Disposición a colaborar: Este indicador evaluó la predisposición proactiva de los docentes para participar en actividades de grupo, un elemento fundamental que impulsó la sinergia del equipo. **Valoración de las contribuciones ajenas:** Este indicador reflejó un ambiente de respeto y valor compartido. **Flexibilidad:** Mide la capacidad del individuo en su proceso de adaptación del grupo y a las situaciones imprevistas, una habilidad esencial en entornos educativos dinámicos. **Reconocimiento a la diversidad:** Este indicador logró destacar la importancia de aceptar y celebrar las diferencias individuales dentro del equipo, lo que enriquece la perspectiva colectiva.

Apertura a nuevas ideas: Evaluó la disposición de los docentes a considerar y experimentar con enfoques innovadores, lo que puede llevar a mejoras en las prácticas pedagógicas. **Empatía:** Mide los sentimientos y la capacidad para comprender los de otros, facilitando la colaboración y el apoyo emocional.

Manejo de conflictos: Se centró en cómo los docentes abordaron y lograron resolver las discrepancias, asegurando que los conflictos se conviertan en oportunidades de crecimiento en lugar de ser obstáculos. **Apoyo mutuo:** Evaluó la presencia de una red de soporte entre los docentes, lo que es vital para la resiliencia y la estabilidad del equipo.

Motivación del equipo: Refleja el impulso colectivo hacia el logro de metas compartidas y el éxito del equipo en su conjunto. **Reconocimiento de emociones:** Indica la destreza para poder identificar y comprender las emociones propias de los demás, lo que fue crucial para la inteligencia emocional grupal.

Claridad al expresar ideas: Mide la efectividad con la que los docentes comunicaron sus pensamientos y conocimientos, lo que fue esencial para la comprensión mutua. **Escucha activa:** Evaluó la calidad de atención que los docentes prestaron a las intervenciones de sus colegas, lo que fue un componente clave de la comunicación efectiva.

Retroalimentación constructiva: Se refirió a la capacidad de ofrecer y recibir

críticas de manera que logro contribuir al desarrollo personal y profesional. Comunicación no verbal: Examino la habilidad de usar y entender gestos, expresiones faciales y otros tipos de comunicación no verbal, lo cual pudo reforzar o contradecir el mensaje verbal. Resolución de malos entendidos: Mide la eficacia con la que el equipo identifica y aclaro malentendidos para prevenir conflictos y asegurar una comunicación clara.

Escala de medición

Escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población y muestra

El estudio propuesto tuvo como foco una población específica de docentes, limitada a un grupo selecto y manejable de 20 individuos. Esta cantidad, aunque modesta, es intencionadamente escogida para permitir un análisis en profundidad y detallado de las dinámicas de colaboración y las respuestas individuales de los docentes.

Criterios de inclusión

Para ser elegibles para la investigación, los docentes tuvieron que expresar explícitamente su consentimiento para participar, que pudiera garantizar su comprensión y acuerdos con los términos y condiciones del estudio.

Criterios de exclusión

Por otro lado, se establecieron criterios de exclusión que se encontraron en los docentes que, por razones de salud o permisos, no podrían participar en todo el curso del estudio.

3.3.2 Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este análisis se orientó por un enfoque selectivo y subjetivo en la elección de su muestra. La elección de los participantes recayó en el juicio experto del investigador, el cual prescindió el uso de métodos aleatorios o fórmulas estadísticas para determinar los sujetos a ser examinados. Este enfoque puso en relieve la intención deliberada de confiar en las habilidades y experiencias del

investigador en lugar de procedimientos aleatorizados, apuntando a obtener una comprensión más rica de los casos estudiados, aunque con la posible limitación en cuanto a la generalización de los resultados (Córdova, 2019).

3.3.3 Unidad de análisis

Docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la observación porque la metodología elegida para este estudio se ubicó en el monitoreo atento y sistemático de las interacciones y comportamientos de los participantes dentro de su entorno natural. Este enfoque nos brindó la posibilidad de capturar las dinámicas y matices sutiles de su conducta, ofreciendo una perspectiva enriquecida y auténtica de su comportamiento cotidiano.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de trabajo en equipo en docentes que se aplicó en 10 minutos, para poder aplicar este instrumento de 15 preguntas ha requerido de un proceso de validez (jueces expertos) y confiabilidad (prueba piloto) Para la validez se procedió a utilizar la V de Aiken obteniendo un valor significativo de 0,99, lo que permitió conocer la validez del contenido en función a las valoraciones realizadas por los jueces. La confiabilidad es un proceso que se necesitó para la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach logrando un valor de 0,850, para determinar si es confiable o no.

Para la variable independiente se utilizó el programa Orquesta Educativa que tuvo como objetivo armonizar con el ritmo orgánico del aprendizaje grupal configurado en 15 sesiones. El principio fundamental de la metodología fue el compromiso dialógico, que convirtió cada sesión en un foro accesible donde la discusión grupal sirvió como base para el conocimiento compartido. Este enfoque dialógico promovió el aprendizaje inclusivo y en expansión al celebrar la diversidad de ideas y fomentar la adquisición de información. La colaboración se vive más que simplemente se conceptualiza; el aprendizaje y la práctica se entremezclaron a través de encuentros prácticos. "Orquesta educativa" utilizó herramientas digitales de vanguardia según fuera necesario para una administración colaborativa eficiente, así como ayudas didácticas. Esto equipó a los profesionales de la enseñanza con los recursos requeridos

para incorporar la digitalización en sus actividades habituales, transformándola en un aspecto esencial y enriquecedor de su enseñanza.

3.5 Procedimientos

Inicialmente, se buscó obtener el permiso formal de la institución educativa correspondiente para garantizar la alineación con las políticas institucionales y la transparencia en el proceso de investigación. Posteriormente, se procedió a recabar el consentimiento informado de los docentes participantes, asegurando así la ética de la investigación y la voluntariedad de la participación. Para evaluar el trabajo en equipo, se desarrolló un instrumento específico que se sometió a un riguroso proceso de validación y fiabilidad, para asegurar que las mediciones fueran precisas y lograran reflejar adecuadamente las variables de interés. Una vez que el instrumento demostró ser válido y confiable, se administró a los docentes seleccionados. Los datos recogidos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas avanzadas, lo que permitió una interpretación objetiva y cuantitativa de la eficacia de las estrategias de gestión colaborativa implementadas. Finalmente, los resultados del estudio se presentaron en un formato claro y accesible, proporcionando información valiosa sobre la dinámica del trabajo en equipo entre docentes y ofreciendo recomendaciones para mejorar la colaboración dentro de la comunidad educativa.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis cuantitativo se situó la estadística descriptiva, que se empleó para mapear la distribución y frecuencia de las variables clave, proporcionando una visión panorámica de la realidad actual en términos de colaboración entre docentes. Dado el tamaño de la muestra, que se anticipó fue inferior a 50 sujetos, por lo que se recurrió al test de Shapiro-Wilk. Esta elección metodológica fue justificada por la eficacia de la prueba en pequeñas cohortes, y su aplicación reveló la distribución de los datos, lo que a su vez se determinó las pruebas estadísticas más apropiadas para el análisis subsiguiente. El siguiente paso en la cadena analítica implicó la aplicación de técnicas de estadística inferencial. Este enfoque permitió ir más allá de la descripción y facilitó la realización de inferencias sobre la población docente,

basadas en los datos de la muestra. Constatando las hipótesis relacionadas con la eficacia de las estrategias de gestión colaborativa implementadas. Finalmente, para asegurar la claridad y la comprensión óptima de los hallazgos, los datos fueron presentados en tablas estructuradas. Esta presentación tabular no solo facilitó la interpretación de los resultados por parte de los interesados, sino que también permitió una comparación y un análisis visual rápidos de los puntos de datos clave.

3.7 Aspectos éticos

El estudio estuvo profundamente comprometido con los principios éticos. Este compromiso se manifestó en la adhesión rigurosa a la ética del respeto por la autonomía, donde se reconoció y honro la capacidad de los docentes para tomar decisiones informadas y voluntarias sobre su participación en la investigación. Se aseguró que se brinde una protección especial a aquellos con autonomía reducida, garantizando que no sufrieran daños o abusos debido a su vulnerabilidad o dependencia. El principio de beneficencia guió al norte de este proyecto, buscando maximizar los beneficios tangibles para los participantes y la comunidad docente en general, mientras se minimizaron los riesgos potenciales y se evitó cualquier perjuicio. Este estudio se esforzó por generar conocimientos que pudieron traducirse en mejorar prácticas significativas para el entorno educativo. En consonancia con el principio de justicia, el diseño y la metodología del estudio se concibió para asegurar que todos los docentes participantes fueran tratados con equidad y recibieran lo que moralmente les corresponde, incluyendo el acceso a los beneficios resultantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Descriptivo del trabajo en equipo en docentes

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Trabajo en equipo en docentes	Pre/test	2	10.4%	3	16.8%	15	72.8%	20	100%
	Pos/test	18	91.2%	2	10.4%	0	0%	20	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest del trabajo en equipo en docentes

Con un 72.8% obtenido en el pretest ubica a los docentes en un nivel bajo, sin embargo, con la aplicación de estrategias de gestión colaborativa se puede apreciar una diferencia significativa, debido a que en el postest los docentes se logran ubicar en un nivel alto con el 91.2%. En este sentido, se denota un efecto positivo en el desarrollo del trabajo en equipo en docentes mediante la aplicación de estrategias de gestión colaborativa. La importancia de implementar prácticas colaborativas en educación se destaca por la mejora en la capacidad de los estudiantes para trabajar juntos como equipo. Los docentes pueden mejorar la dinámica de trabajo, el entorno de aprendizaje y la calidad educativa mediante un trabajo en equipo eficaz. Los profesores pueden ayudarse mutuamente a crecer como profesionales y mejorar sus propios métodos de enseñanza fomentando el trabajo en equipo, por lo tanto, la mejor manera de apoyar el crecimiento de los educadores como profesionales es crear un clima en el aula que valore y recompense el trabajo en equipo y la colaboración. Cuando las personas trabajan juntas, pueden aunar sus conocimientos, habilidades y experiencias, lo que a su vez puede conducir a mejores métodos de enseñanza. Este método es crucial para desarrollar un entorno de aprendizaje más cohesivo y productivo, y también mejora sus habilidades sociales y colaborativas. Estos resultados ilustran la importancia de las prácticas colaborativas para mejorar la comunidad docente y mejorar continuamente la calidad educativa, lo que a su vez respalda su implementación en el desarrollo profesional docente.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Trabajo en equipo en docentes	,911	20	,016
D1- Aceptación	,882	20	,019
D2- Expresión emocional	,781	20	,028
D3- Habilidades comunicativas	,763	20	,029

La prueba de ajuste de Shapiro-Wilk nos permite evidenciar que no existe una distribución normal en los valores de p que se encuentran por debajo del nivel del 5%. Por lo tanto, se utilizó la Prueba de Rangos de Wilcoxon.

Hipótesis general

Ha: Las estrategias de gestión colaborativa fomentan significativamente el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Tabla 3

Resultados del trabajo en equipo en los docentes (TeE)

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
TeE -pos-test	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
TeE -pre-test	Rangos positivos	19 ^b	5,25	48,00
	Empates	1 ^c		
	Total	20		

Tabla 4

Significancia del trabajo en equipo en los docentes (TeE).

Estadísticos de prueba^a

	TeE -pos-test – TeE -pre-test
Z	-2,489 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,019

En la contrastación de la hipótesis se observa que el valor de p (0,019) es menor al 5%. Por lo tanto, se determinó que existe un efecto significativo en la mejora del trabajo en equipo en los docentes con la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa. Al realizar un análisis se percibe un cambio notable en los patrones de trabajo en equipo tras la implementación de estrategias de gestión colaborativa. Este cambio se manifiesta de manera predominantemente positiva. Según estos valores en la mayoría de los casos, hubo una mejora en la forma en que los docentes colaboran y trabajan juntos. Este cambio sugiere un aumento en la eficacia y la cohesión del equipo. Si bien la mejora es generalizada, también se observa que en algunos casos no hubo un cambio significativo, lo cual es natural en cualquier entorno dinámico como el de una institución educativa. Este resultado estadístico refuerza la interpretación de que las estrategias de gestión

colaborativa no solo tienen un impacto observable sino también un efecto significativo en el mejor desempeño del trabajo en equipo entre los docentes.

Por tanto, la aplicación de estrategias de gestión colaborativa en la Institución Educativa de Pacaipampa ha fomentado una mejora notable en la dinámica de trabajo en equipo entre los docentes. Esta mejora no es meramente anecdótica, sino que se sostiene bajo el escrutinio de un análisis estadístico. Este resultado respalda la idea de que prácticas colaborativas bien implementadas pueden ser un motor clave para mejorar la eficiencia y cohesión en equipos de trabajo, especialmente en entornos educativos. Este análisis subraya la importancia de tales estrategias en el desarrollo y fortalecimiento de equipos de trabajo efectivos en el ámbito educativo, reafirmando la hipótesis inicial. Además, proporciona una base sólida para la exploración y experimentación futuras en el campo de la gestión educativa y colaborativa.

Hipótesis específica 1

Ha: Las estrategias de gestión colaborativa fomentan significativamente la aceptación en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Tabla 5

Resultados de la aceptación en el trabajo en equipo (AeD)

		Rango		
		Nº	\bar{X}	Σ
Post_ AeD - Pret_ AeD	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	19 ^b	5,39	47,00
	Empates	1 ^c		
	Total	20		

Tabla 6

Significancia de la aceptación en docentes (AeD)

Estadísticos de prueba^a

	Post_ AeD - Pre_ AeD
Z	-2,456 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,017

En la contrastación de la hipótesis se observa que el valor de p (0,017) es menor al 5%. Por lo tanto, se determinó que existe un efecto significativo en la mejora de la aceptación con la aplicación de Las estrategias de gestión colaborativa. Estos resultados sugieren que las estrategias de gestión colaborativa tuvieron un impacto positivo en de la aceptación en el trabajo en equipo en los docentes. Esto implica un enfoque en cómo estas estrategias pueden mejorar la receptividad y la integración entre los profesores, un aspecto vital en cualquier entorno educativo.

Al realizar el análisis los resultados reflejan una tendencia general hacia una mejora en la aceptación entre los docentes tras la implementación de estrategias de gestión colaborativa. Estos datos sugieren que las estrategias de gestión colaborativa han favorecido un ambiente más integrador y receptivo entre los docentes, lo que puede reflejarse en una mayor armonía y colaboración en sus interacciones diarias. Aunque la mejora es ampliamente observable, también

se nota que en algunos casos no hubo cambio significativo en la aceptación, lo cual es una variabilidad natural en cualquier grupo humano. Este resultado estadístico respalda la interpretación de que las estrategias de gestión colaborativa tienen un impacto real y medible en la mejora de la aceptación dentro del trabajo en equipo en los docentes. La aplicación de tácticas estratégicas de gestión colaborativa en la Institución Educativa de Pacaipampa fomentó una mejora significativa en la aceptación dentro del trabajo en equipo entre los docentes. Esta mejora, respaldada por un análisis estadístico, subraya la eficacia de dichas estrategias en la creación de un ambiente de trabajo más integrador y colaborativo. Este análisis enfatiza la importancia de adoptar enfoques colaborativos en el ámbito educativo, no solo para mejorar la eficiencia operativa, sino también para fortalecer las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo docente. Estos resultados proporcionan un punto de partida para futuras investigaciones y prácticas que busquen promover un ambiente de trabajo más inclusivo y armonioso en instituciones educativas.

Hipótesis específica 2

Ha: Las estrategias de gestión colaborativa fomentan significativamente la expresión emocional en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Tabla 7

Resultados de la dimensión la expresión emocional en docentes (EE)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ EE - Pret_ EE	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	18 ^b	5,27	46,00
	Empates	2 ^c		
	Total	20		

Tabla 8

Significancia de la expresión emocional en docentes (EE)

Estadísticos de prueba ^a	
	Post_ <i>ISD</i> - Pre_ <i>ISD</i>
Z	-2,425 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,019

En la contrastación de la hipótesis se observa que el valor de p (0,019) es menor al 5%. Por lo tanto, se determinó que existe un efecto significativo en la mejora de la expresión emocional en el trabajo en equipo en docentes con la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa. Esto implica que tales estrategias podrían estar facilitando un ambiente en el que los docentes se sienten más cómodos y seguros para compartir y expresar sus emociones.

Al realizar el debido análisis de los resultados finales indican una mejora general en la expresión emocional en los docentes después de la aplicación de estrategias de gestión colaborativa. La evidencia sugiere que estas estrategias han creado un ambiente más propicio para que los docentes se expresen emocionalmente, lo cual es fundamental para un clima laboral saludable y una colaboración efectiva. Los resultados estadísticos muestran que los cambios observados en la expresión emocional son significativos. Este resultado estadístico apoya la noción de que las estrategias de gestión colaborativa tienen un impacto medible y positivo en la mejora de la expresión emocional en el trabajo en equipo en los docentes. El empleo de estrategias de gestión colaborativa en la

Institución Educativa de Pacaipampa han contribuido significativamente a la mejora de la expresión emocional entre los docentes. Este resultado no solo indica un cambio observable en la dinámica de trabajo, sino que también subraya la importancia de crear un entorno laboral donde los docentes puedan expresar abiertamente sus emociones, lo cual es fundamental para el desarrollo del bienestar emocional y la eficacia del equipo docente. Este análisis destaca la relevancia de estrategias colaborativas en el ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para fomentar una comunicación emocional saludable y abierta, reforzando así las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo.

Hipótesis específica 3

Ha: Las estrategias de gestión colaborativa fomentan significativamente las habilidades comunicativas en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Tabla 9

Resultados de la dimensión las habilidades comunicativas en docentes (HCeD)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ HCeD - Pret_ HCeD	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	18	5,68	45,00
	Empates	2 ^c		
	Total	20		

Tabla 10

Significancia de la dimensión las habilidades comunicativas en docentes (HCeD)

Estadísticos de prueba ^a	
	Post_ HCeD - Pret_ HCeD
Z	-2,487 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,016

En la contrastación de la hipótesis se observa que el valor de p (0,016) es menor al 5%. Por lo tanto, se determinó que existe un efecto significativo en la mejora las habilidades comunicativas en docentes con la aplicación de estrategias de gestión colaborativa. Esto implica una relación directa entre las prácticas de gestión colaborativa y la eficacia en la comunicación entre los profesionales de la educación. Al realizar el análisis los datos reflejan un progreso notable en las habilidades de comunicación de los docentes, consecuencia directa de la implementación de estrategias de gestión colaborativa. Se sugiere que estas estrategias han facilitado un entorno donde los docentes pueden desarrollar y expresar mejor sus habilidades comunicativas, lo cual es crucial para facilitar la cooperación y una eficiente comunicación de pensamientos. Esta evidencia estadística apoya firmemente la noción de que las tácticas de gestión colaborativa ejercen una influencia tangible y beneficiosa en el enriquecimiento de las competencias comunicativas dentro de los equipos de trabajo docente.

La adopción de tácticas de gestión colaborativa en la Institución Educativa de Pacaipampa desencadenó un cambio significativo y positivo en el avance y la eficacia de las habilidades comunicativas entre los docentes. Este avance no solo representa un cambio observable en la dinámica de trabajo, sino que también destaca la importancia de crear un ambiente de trabajo donde la comunicación efectiva es una prioridad. Este análisis enfatiza la relevancia de estrategias colaborativas en el ámbito educativo, no solo para la eficiencia operativa, sino también para fomentar una comunicación clara y efectiva, esencial para el desarrollo profesional y la eficacia en la educación. Así, estos hallazgos establecen una fundación robusta para investigaciones y enfoques futuros enfocados en cultivar un entorno laboral que priorice la comunicación y la colaboración en el ámbito educativo.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizado al objetivo general determinó como resultado que en la contrastación de la hipótesis se observa que el valor de p (0,019) es menor al 5%. Por lo tanto, se determinó que existe un efecto significativo en la mejora del trabajo en equipo en los docentes con la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa. Esta revisión sintetiza hallazgos clave y establece paralelismos relevantes entre las investigaciones, iniciando con Gutierrez & Cáceres (2020), que enfatizan la importancia del trabajo en equipo en el contexto de la Nueva Escuela Mexicana, se establece la base de que la colaboración es crucial para alcanzar los objetivos educativos. Asimismo, Perón (2020) en La Habana, Cuba, resalta la relevancia de comprender y fomentar habilidades de trabajo en equipo en la enseñanza médica, lo cual corrobora la importancia de la colaboración en distintos ámbitos educativos.

De igual manera, en Ecuador, Castanier et al. (2019) demuestran que el trabajo colaborativo entre docentes mejora significativamente sus habilidades y competencias en el aula, un hallazgo que respalda el valor de las estrategias de gestión colaborativa. Además, Juro et al. (2023) en su estudio realizado en Abancay sugieren la necesidad de mejorar las prácticas de trabajo colaborativo, lo que implica una consonancia con el objetivo de optimizar estas estrategias para lograr efectos significativos en la gestión educativa.

Por otro lado, Chachi et al. (2023) evidencian la relación significativa entre el trabajo cooperativo y el pensamiento crítico en Perú, lo que subraya la importancia de estas habilidades en el ámbito educativo. Siguiendo esta línea, Cardoso et al. (2022) en Lima, Perú, analizan la efectividad del trabajo en equipo en docentes de educación básica especial durante la pandemia de COVID-19, un contexto que exige una colaboración efectiva y adaptativa.

Finalmente, Vargas et al. (2021), también en Lima, Perú, enfatizan la importancia de la planificación estratégica colaborativa en las instituciones educativas para mejorar el trabajo en equipo entre los docentes. Este estudio enlaza con los anteriores al destacar la relevancia de la colaboración y la planificación estratégica en el ámbito educativo.

Todos estos estudios, en conjunto, justifican la mejora del trabajo en equipo en docentes a través de la aplicación de estrategias de gestión colaborativa, mostrando una consonancia clara con el objetivo general de potenciar la colaboración efectiva en el entorno educativo.

Teóricamente se ve claramente reflejada en los estudios de Revelo-Sanchez et al. (2018), Ruay et al. (2016), Aníbal & Girona (2014), Escobar et al. (2019), Aparicio-Herguedas et al. (2021) y Bonavia et al. (2015). Iniciando con Revelo-Sanchez et al. (2018) subrayan la importancia de las estrategias colaborativas como herramientas didácticas para promover la interacción y el intercambio de conocimientos entre estudiantes y docentes, lo cual está en consonancia con el objetivo de mejorar la cooperación en el ámbito educativo. Asimismo, Ruay et al. (2016) destacan la gestión colaborativa en docentes como un enfoque integral que abarca desde la planificación gerencial hasta la evaluación de resultados, enfatizando la participación colectiva para el éxito educativo. En la misma línea Aníbal & Girona (2014) resaltan la epistemología del trabajo en equipo, basada en el diálogo y la interacción colectiva, lo cual se alinea con la necesidad de fomentar estrategias colaborativas entre los docentes. Por su parte, Escobar et al. (2019) señalan la importancia de superar los desafíos en el trabajo en equipo, especialmente en el contexto educativo, lo que respalda la idea de que mejorar estas dinámicas es fundamental para la calidad de la enseñanza. Asimismo, Aparicio-Herguedas et al. (2021) abogan por el uso del coaching grupal como una técnica para fortalecer la cohesión y la calidad educativa, lo cual coincide con la idea de implementar estrategias colaborativas efectivas. Finalmente, Bonavia et al. (2015) definen el trabajo en equipo como una práctica que promueve la cohesión y colaboración en organizaciones, lo que está en perfecta armonía con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo en los docentes a través de la gestión colaborativa. En resumen, todos estos estudios apoyan y están en consonancia con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo entre docentes mediante la aplicación de estrategias de gestión colaborativa, demostrando su efectividad y relevancia en el contexto educativo.

El primer objetivo específico de este estudio, se ha identificado que el nivel de significancia estadística, representado por el valor de p (0,017), es inferior al 5%. Este resultado conduce a la conclusión de que la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa ha tenido un impacto sustancial y positivo en en la mejora de la aceptación en docentes. Se coincide con la teoría de Bonavia et al. (2015) quien considera que la aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión

De manera similar, Revelo-Sanchez et al. (2018) destacan que las estrategias colaborativas promueven la interacción y el intercambio de ideas entre estudiantes y docentes, fundamentales para un ambiente donde la aceptación es clave. Asimismo, Ruay et al. (2016) subrayan la importancia de la participación de todos los actores de la comunidad educativa en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que incluye la creación de un ambiente laboral y educativo donde la aceptación y el respeto mutuo sean primordiales.

Por otro lado, Aníbal & Girona (2014) enfocan en la epistemología de la colaboración, donde la diversidad de experiencias y perspectivas son valoradas, promoviendo un enfoque inclusivo y cooperativo en la formación del conocimiento. Esta perspectiva respalda la idea de que la aceptación es fundamental en el trabajo en equipo.

Además, Escobar et al. (2019) abordan los desafíos del trabajo en equipo en organizaciones educativas, destacando la importancia de superar la desconfianza y fomentar un aprendizaje colaborativo basado en la aceptación y el respeto mutuo. Finalmente, Aparicio-Herguedas et al. (2021) señalan el valor del coaching grupal para fortalecer la cohesión entre los equipos de docentes, alineándose con valores de aceptación y colaboración. En conjunto, estos estudios apoyan la idea de que la implementación de estrategias de gestión colaborativa mejora la aceptación en los docentes, un aspecto crucial para la eficacia, cohesión y éxito de los equipos en el ámbito educativo.

El segundo objetivo específico de este estudio, se ha identificado que el nivel de significancia estadística, representado por el valor de p (0,019), es inferior al 5%. Este resultado conduce a la conclusión de que la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa ha tenido un impacto sustancial y positivo en la mejora de expresión emocional en docentes. Se coincide con la teoría de Bonavia et al. (2015) quien considera que la expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable.

Coincidiendo además con, Revelo-Sanchez et al. (2018) quienes describen que las estrategias colaborativas como esenciales para promover la interacción y el intercambio en el contexto educativo, lo que incluye compartir emociones de manera efectiva. Asimismo, Ruay et al. (2016) resaltan que la gestión colaborativa implica crear un ambiente de trabajo favorable, lo cual es fundamental para un manejo emocional saludable entre los docentes. Asimismo, Aníbal & Girona (2014) apoyan la idea de que el conocimiento y la comprensión se desarrollan colectivamente, lo que incluye el manejo de emociones en el ámbito educativo. Esta perspectiva subraya la importancia de un enfoque inclusivo y cooperativo en la formación del conocimiento, donde la expresión emocional juega un papel crucial. En la misma línea Escobar et al. (2019) abordan la dinámica del trabajo en equipo en organizaciones educativas, señalando que una colaboración efectiva requiere superar desafíos emocionales. Finalmente, Aparicio-Herguedas et al. (2021) destacan que técnicas como el coaching grupal pueden fortalecer la cohesión entre los equipos de docentes, lo que incluye una mejor gestión de la expresión emocional. En conjunto, estos estudios sugieren que la implementación de estrategias de gestión colaborativa no solo mejora la eficacia del trabajo en equipo, sino que también tiene un impacto significativo en la mejora de la expresión emocional entre los docentes, lo cual es esencial para un ambiente educativo saludable y productivo.

El tercer objetivo específico de este estudio, se ha identificado que el nivel de significancia estadística, representado por el valor de p (0,016), es inferior al 5%. Este resultado conduce a la conclusión de que la aplicación de las estrategias de gestión colaborativa ha tenido un impacto sustancial y positivo en la mejora de las habilidades comunicativas en docentes. Se coincide con la teoría de Bonavia et al. (2015) quien considera que las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos. También encuentra coincidencia con Revelo-Sanchez et al. (2018) quienes describen cómo las estrategias colaborativas promueven la interacción y el intercambio de ideas entre estudiantes y docentes, lo que es esencial para una comunicación eficaz. De forma similar, Ruay et al. (2016) pues subrayan que la gestión colaborativa en la educación implica una participación activa de todos los actores educativos, lo que incluye mejorar las habilidades comunicativas para desarrollar innovaciones y planes de mejora.

En esta misma línea se halla coincidencia con Aníbal & Girona (2014) quienes enfatizan que el conocimiento se construye colectivamente a través del diálogo y la interacción, lo cual es una actividad intrínsecamente social que depende de la comunicación efectiva entre los participantes. Esta perspectiva respalda la idea de que las habilidades comunicativas son fundamentales en el proceso de trabajo en equipo.

Del mismo modo se halla consonancia con el equipo de Escobar et al. (2019) quienes abordan la importancia de la colaboración efectiva para alcanzar las metas y la excelencia en las organizaciones educativas, lo que implica superar desafíos comunicativos para lograr una educación de calidad. Por último, con Aparicio-Herguedas et al. (2021) pues destacan el coaching grupal como una técnica para mejorar la comunicación y cohesión entre los equipos docentes.

En resumen, estos estudios sugieren que la implementación de estrategias de gestión colaborativa no solo mejora la eficacia del trabajo en equipo, sino que también tiene un impacto significativo en la mejora de las habilidades comunicativas entre los docentes, lo cual es esencial para un ambiente educativo efectivo y productivo.

En el estudio se integraron valiosos hallazgos de investigaciones previas, proporcionando un marco teórico robusto y diversificado. Los estudios de Gutierrez & Cáceres (2020), Perón (2020), el equipo de Castanier (2019), y el de Juro (2023) resaltaron la relevancia fundamental del trabajo en equipo y la colaboración en distintos contextos educativos, estableciendo una base sólida para la relevancia de las estrategias de gestión colaborativa. Además, las contribuciones del equipo de Chachi (2023), el equipo de Cardoso (2022), y el de Vargas (2021) enfatizaron la efectividad del trabajo cooperativo y la planificación estratégica en situaciones desafiantes, como la pandemia de COVID-19. Finalmente, los aportes del equipo de Revelo-Sanchez (2018), el de Ruay (2016), Aníbal & Girona (2014), el equipo de Escobar (2019), el de Aparicio-Herguedas (2021) y el de Bonavia (2015) subrayaron la importancia de la comunicación, la cohesión de equipo, y el intercambio de ideas proporcionando así un enfoque integral y multidimensional que enriqueció significativamente este estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la implementación de estrategias de gestión colaborativa en la educación ha tenido un impacto significativo en la mejora del trabajo en equipo entre los docentes. Este hallazgo, con un valor de p de 0,019, claramente por debajo del umbral del 5%, evidencia la eficacia de tales estrategias. Este resultado no solo subraya la relevancia de la colaboración efectiva en el ámbito educativo, sino que también proporciona una base empírica sólida para futuras iniciativas y políticas destinadas a fomentar la sinergia y el trabajo en equipo en entornos educativos.
2. Se estableció que la adopción de estrategias de gestión colaborativa ha logrado avances notables en la aceptación entre los docentes, evidenciado por un valor de p de 0,017, que se sitúa significativamente por debajo del umbral del 5%. Este descubrimiento resalta la vitalidad de incorporar tácticas colaborativas en la capacitación docente, no solo para mejorar la dinámica de trabajo en equipo sino también para reforzar la aceptación y el respeto mutuo entre los educadores.
3. Se concluyó que la implementación de estrategias de gestión colaborativa ha generado mejoras significativas en la expresión emocional en el trabajo en equipo de los docentes, con un valor de p de 0,019, claramente inferior al límite estándar del 5%. Este resultado pone de relieve la importancia crítica de integrar prácticas colaborativas en la formación docente, no sólo para optimizar la dinámica de equipo, sino también para fortalecer la capacidad de los educadores de manejar y comunicar sus emociones de manera efectiva.
4. Se estableció que la implementación de estrategias de gestión colaborativa ha resultado en avances sustanciales en las habilidades comunicativas de los docentes, evidenciado por un valor de p de 0,019, notablemente por debajo del umbral del 5%. Este descubrimiento subraya la relevancia de incorporar métodos colaborativos en la educación docente, no solo para mejorar la

dinámica de trabajo en equipo, sino también para enriquecer las competencias comunicativas de los educadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directiva de la institución educativa enfocarse en el fortalecimiento y la integración sistemática de estrategias de gestión colaborativa dentro del currículo y las prácticas pedagógicas. Esta medida busca no solo mejorar la dinámica del trabajo en equipo entre los docentes, sino también fomentar la aceptación, la expresión emocional saludable y el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas. La implementación de estas estrategias debe ser considerada una prioridad, dada su efectividad comprobada en enriquecer el ambiente educativo y potenciar la interacción colaborativa, lo cual es esencial para el logro de un clima académico más integrador y productivo. La adopción de estos enfoques colaborativos contribuirá significativamente a la excelencia educativa y al bienestar general de la comunidad escolar.
2. Se recomienda a los docentes integrar activamente estrategias de gestión colaborativa en sus prácticas pedagógicas y en la interacción con colegas. Esto significa adoptar una metodología más colaborativa y participativa en la coordinación y ejecución de actividades pedagógicas, buscando siempre oportunidades para el trabajo en equipo. La colaboración efectiva debe ser un objetivo constante, no solo para mejorar la enseñanza, sino también para fomentar un ambiente de aprendizaje más dinámico y enriquecedor.
3. Se recomienda a los docentes se esfuercen por mejorar la aceptación y el respeto mutuo en su entorno laboral, aplicando estrategias de gestión colaborativa que fomenten un clima de tolerancia y entendimiento. Esto incluye ser conscientes de la diversidad de perspectivas y experiencias dentro del equipo docente, y trabajar hacia la creación de un espacio donde todas las opiniones y contribuciones sean valoradas y respetadas.
4. Se recomienda a los docentes desarrollen y apliquen técnicas que mejoren la expresión emocional y la gestión de emociones dentro del equipo. Esto puede incluir sesiones de formación sobre inteligencia emocional, talleres de

habilidades de comunicación, y espacios seguros para compartir y discutir emociones. Estas prácticas no solo beneficiarán la dinámica de equipo, sino que también enriquecerán las interacciones con los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aníbal, C., & Girona, C. (2014). La epistemología del trabajo y la educación para el trabajo. *Revista Integra Educativa*, 7(3), 125–139.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v7n3/v7n3_a07.pdf
- Aparicio-Herguedas, J. L., Velázquez-Callado, C., & Fraile-Aranda, A. (2021). Teamwork in initial teacher training. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455–464. <https://doi.org/10.12800/CCD.V16I49.1548>
- Barrón, C. (2015). Epistemological conceptions and teaching practices. A review. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 35–56.
https://doi.org/https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/110474/2015_RedUvol13%281%29035_BarronTirado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonavia, T., Molina, J. G., & Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667–676.
<https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>
- Campoverde, T. C., & Naranjo, T. G. (2020). Learning acquired in group work. perceptions of civil engineering teachers and students. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 2020(12), 81–94.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.12.05>
- Cardoso, V. F., Valverde, L. E., Rodríguez, A. S. karin, Miranda, C. E. E., & Contreras, R. R. J. (2022). Gestión del aprendizaje y trabajo en equipo: en los docentes de educación básica especial. In *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* (Vol. 6, Issue 6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3901
- Castanier, P., Segarra, R., & Arias, M. (2019). Cooperative work as a strategy that leads to school effectiveness in contexts of poverty. *Espacios*, 40(29).
- Chachi, M. L., Sánchez Quispe, O. L., Tito Matos, R. M., Franco Carpio, C. A., & Camposano Córdova, Á. I. (2023). Cooperative work and critical thinking of technological higher education teachers in Peru. *GnosisWisdom*, 3(1), 30–34.
<https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v3i1.54>
- Cruz, C., Carballo, P., Ruiz, L., & Londoño, M. (2015). University teaching activity within epistemology of complexity. *Educere*, 19(Enero-Abril), 101–118.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35641005009%0ACómo>

- Escobar, H., Flores, F., & Macías, H. (2019). El papel docente y su incursión en el trabajo en equipo. *VinculaTégica EFAN*, 229–241.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/20ESCOBAR_FLORES_MACIAS.pdf
- Gutierrez, H., & Cáceres, M. (2020). *THE ROLE OF TEAMWORK IN PUBLIC POLICIES OF THE NEW MEXICAN SCHOOL*. July, 1–23.
- Huamaní, H. L. H., & Gallegos, R. C. A. L. (2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1690–1702. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.309>
- Huepe, M., Palma, A., & Trucco, D. (2022). Educación en tiempos de pandemia. In *Organización de las Naciones Unidas*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48204/1/S2200803_es.pdf
- Juro, Á. M., Díaz, A., Gambarini, M., Peralta, C. M., & Villafuerte, T. (2023). Implicancias del trabajo colaborativo en la gestión educativa en Instituciones Educativas de la UGEL - Abancay , 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6, 11859–11885.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4233
- Kohler, J. (2005). Importancia de las estrategias de enseñanza y el plan curricular. *Liberabit*, 11, 25–34.
<https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/liberabit/v11n11/v11n11a04.pdf>
- Krichesky, G. J., & Murillo, F. J. (2018). Teacher collaboration as a factor for learning and school improvement. a case study. *Educacion XX1*, 21(1), 135–156. <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>
- Lamelas, C. (2012). *Group work: an important tool for the performance of practical and interactive classes*. 75–85.
https://www.google.com/search?q=TRABAJO+EN+GRUPOS%3A+UNA+IMPORANTE+HERRAMIENTA+PARA+EL+DESEMPEÑO+DE+LAS+CLASES+PRÁCTICAS+Y+LAS+INTERACTIVAS&oq=TRABAJO+EN+GRUPOS%3A+UNA+IMPORTANTE+HERRAMIENTA+PARA+EL+DESEMPEÑO+DE+LAS+CLASES+PRÁCTICAS+Y+LAS+INTERACTIVAS&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzg0OWowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

- Menacho, L. L. (2021). Estrategias colaborativas: aprendizaje compartido para el desarrollo de la comprensión lectora en estudiantes de educación primaria. *Praxis Educativa*, 25(3), 1–16. <https://doi.org/10.19137/PRAxisEDUCATIVA-2021-250314>
- Naciones Unidas en Perú. (2022). *UNESCO presenta en Perú informe que busca replantear la educación para un futuro justo y sostenible*. <https://peru.un.org/es/201146-unesco-presenta-en-perú-informe-que-busca-replantear-la-educación-para-un-futuro-justo-y>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2020). *Día Mundial de los Docentes: Líderes en tiempos de crisis, reinventando el futuro*. Día Mundial de Los Docentes: Líderes En Tiempos de Crisis, Reinventando El Futuro. <https://www.buenosaires.iiiep.unesco.org/es/portal/dia-mundial-de-los-docentes-lideres-en-tiempos-de-crisis-reinventando-el-futuro>
- Peñalva, V. A., & Leiva, O. J. J. (2019). Metodologías cooperativas y colaborativas en la formación del profesorado para la interculturalidad. *Tendencias Pedagógicas*, 33, 37. <https://doi.org/10.15366/tp2019.33.003>
- Perón, J. M. R. (2020). Teamwork as a transversal competence of the teaching staff in higher medical teaching. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4), 1–14.
- Porlàn, & Ariza. (2017). The shortest connection game. In *Discrete Applied Mathematics* (Vol. 231, pp. 139–154). <https://doi.org/10.1016/j.dam.2017.01.024>
- ProFuturo. (2023). *Construyendo el futuro de la educación en África: la formación docente en cascada*. África-Formación Docente. <https://profuturo.education/observatorio/soluciones-innovadoras/construyendo-el-futuro-de-la-educacion-en-africa-la-formacion-docente-en-cascada/>
- Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. (2020). Teamwork, Communication and Work Performance in Public Sector Organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quispe, Q., & Wilson, S. (2021). Team teaching work and its relationship with

- school management commitments in secondary education. *Revista Innova Educación*, 3(1), 6–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2018). Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *TecnoLógicas*, 21(41), 123–7799.
http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-77992018000100008&script=sci_arttext&tIng=es%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf
- Ruay, G. R., Jeria, O. R., Valdés, F. C., González, F. A., Montero, O. P., & Letelier, L. C. (2016). Modelo Colaborativo de Gestión Escolar para la Innovación Pedagógica en la escuela. *Revista Red Iberoamericana de Pedagogía*, 5(10), 49–55. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6066063.pdf>
- Ruiz-Campo, S., Zuniga-Jara, S., & Cruz-Chust, A. M. (2022). Percepción del aprendizaje con técnicas de trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Formacion Universitaria*, 15(1), 73–82. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100073>
- Shutterstock. (2022). *Educación en pandemia: ¿Cuál es la situación de los docentes en la nueva realidad educativa?*. Alfabetización Digital.
<https://alfabetizaciondigital.redem.org/educar-en-pandemia-cual-es-la-situacion-de-los-docentes-en-la-nueva-realidad-educativa/>
- Vargas, G. (2017). Educational resources in the process teaching learning. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 58(1), 68–74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762017000100011
- Vargas, H. Z. J., Vivar Bravo, C., Vivar Bravo, J., & Camayo Tovar, J. (2021). Strategic planning and teaching teamwork in a parochial educational institution Planejamento. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1593–1601.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Vesga-Bravo, G. J., & de Losada, M. F. (2018). Epistemological Beliefs of Pre-Service and In-Service Math Teachers, Their Teaching and Learning Crenças.

Revista Colombiana de Educación, 74, 243–267.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n74/0120-3916-rcde-74-00243.pdf>

Zamora, G. N. (2020). Collaborative learning strategies and school conflict resolution styles. *Revista San Gregorio*, 40, 470–472.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1382>

Zarzar, C. (2016). *Instrumentación didáctica por competencias*. Grupo Editorial Patria.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrategias de gestión colaborativa	Ruay et al. (2016) definen la gestión colaborativa en docentes como un enfoque de gestión escolar que promueve la participación de todos los actores de la comunidad educativa, incluyendo a los docentes, en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque se basa en la idea de que la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa es fundamental para desarrollar innovaciones curriculares, planes de mejora y proyectos pedagógicos que conduzcan al éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes. Además, implica fortalecer la capacidad interna de cambio de cada escuela.		Planificación Gerencial			
			Ambiente laboral y Recursos humanos			
			Convivencia y ambiente educativo	Talleres		
			Trabajo Docente			
			Aprendizaje y resultados			
Trabajo en equipo	Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.		Aceptación en el trabajo en equipo	Disposición a colaborar	1	Ordinal
				Valoración de las contribuciones ajenas	2	
				Flexibilidad	3	
				Reconocimiento de la diversidad	4	
				Apertura a nuevas ideas	5	
			Expresión emocional en el trabajo en equipo	Empatía	6	
				Manejo de conflictos	7	
				Apoyo mutuo	8	
				Motivación del equipo	9	
				Reconocimiento de emociones	10	
			Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo	Claridad al expresar ideas	11	
				Escucha activa	12	
				Retroalimentación constructiva	13	
				Comunicación no verbal	14	
				Resolución de malentendidos	15	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES						
Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.						
VARIABLE DEPENDIENTE		Escala de respuestas				
Trabajo en equipo		Nunca (5)	Raramente (4)	A veces (3)	Frecuentemente (2)	Siempre (1)
N°	DIMENSIÓN 1: Aceptación en el trabajo en equipo					
1	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.					
2	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.					
3	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.					
4	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.					
5	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.					
	DIMENSIÓN 2: Expresión emocional en el trabajo en equipo					
6	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.					
7	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.					
8	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.					
9	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.					
10	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.					
	DIMENSIÓN 3: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo					
11	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.					
12	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.					
13	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.					
14	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.					
15	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.					

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario de trabajo en equipo en docentes
Fecha de Creación:	2023
Autor(es):	Caruajulca Salazar, Ermis Dani
Procedencia	Piura – Perú
Administración	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	10 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	15 preguntas
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo
Objetivo:	Medir el trabajo en equipo en docentes
Edades:	20 a más años
Escala de Respuestas:	Nunca (5) Realmente (4) A veces (3) Frecuentemente (2) Siempre (1)
Confiabilidad:	Prueba piloto - alfa de Cronbach
Validez contenida	Evaluación por juicios de cinco expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla 11. *Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,850	15

Nota. Elaboración propia.

Tabla 12. *Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach detallado*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
------------------	---	---------------------

0,850	0,829	15
-------	-------	----

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13. *Estadísticas descriptivas del proyecto*

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	20,20	27,116	0,458	0,843
Pregunta 2	20,70	27,484	0,618	0,836
Pregunta 3	20,30	24,221	0,708	0,826
Pregunta 4	20,40	29,937	0,127	0,859
Pregunta 5	20,70	30,432	0,121	0,855
Pregunta 6	20,75	29,987	0,172	0,855
Pregunta 7	20,40	27,200	0,689	0,833
Pregunta 8	20,50	28,895	0,370	0,847
Pregunta 9	20,25	24,934	0,684	0,828
Pregunta 10	20,25	25,039	0,745	0,824
Pregunta 11	20,55	29,629	0,184	0,856
Pregunta 12	20,65	30,661	0,059	0,858
Pregunta 13	20,10	21,884	0,824	0,816
Pregunta 14	20,25	25,250	0,808	0,822
Pregunta 15	20,60	28,674	0,447	0,844

Nota. Elaboración propia.

V de Aiken

- Escala de calificación**
 1: No cumple con el criterio
 2: Bajo nivel
 3: Moderado Nivel
 4. Alto nivel

Fórmula de Aiken

$$V = \frac{\bar{x} - 1}{k}$$

- X: Promedio de las calificaciones de los jueces.
 1: Valor mínimo de la escala de calificaciones de los instrumentos.
 K: Rango (Diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)
 Rango (K): =(4-1) = 3

Tomado de: Penfield, R.D., & Giacobbi, P. R. (2004). Applying a Score Confidence Interval to Aiken's Item Content-Relevance Index. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 8(4), 213-225.

Cuestionario de trabajo en equipo de los docentes

DIMENSIONES	Nº	CLARIDAD					Prom.	V Aiken	CLARIDAD					Prom.	V Aiken	CLARIDAD					Prom.	V Aiken	Prom. Global	V Aiken				
		Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05			Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05			Juez Nº 01	Juez Nº 02	Juez Nº 03	Juez Nº 04	Juez Nº 05								
D1	1	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00
	3	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00
	5	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
D2	6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3,8	0,933	3,9	0,98			
	7	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
	8	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3,8	0,933	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
	9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00
	10	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3,8	0,93	3,9	0,98			
D3	11	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3,8	0,933	3,9	0,96			
	12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00
	13	4	4	4	4	3	3,8	0,93	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3,9	0,98
	14	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00
	15	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4,0	1,00

El instrumento validado tiene una validez (V=0,99) "Muy buena" debido a que existe concordancia entre las validaciones por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **cuestionario de trabajo en equipo en docentes**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ONDINA ELIZABETH SOTO PERALTA
Grado profesional:	• Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	• Clínica () Social () • Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Subdirectora de Institución Educativa
Institución donde labora:	14011 "Nuestra Señora del Pilar"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	• 2 a 4 años (X) • Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	• Trabajo(s) psicométricos realizados. • Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del trabajo en equipo en docentes
Autor:	Caruajulca Salazar Ermis Dani
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual / grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo

4. Soporte teórico

Trabajo en Equipo: Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Aceptación en el trabajo en equipo	La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavia et al., 2015)
	Expresión emocional en el trabajo en equipo	La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavia et al., 2015)
	Habilidades comunicativas en el trabajo en	Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan

	equipo	Interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavia et al., 2015).
--	---------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del trabajo en equipo en los docentes elaborado por **Ermis Dani Caruajulca Salazar**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aceptación en el trabajo en equipo.

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de aceptación del trabajo en equipo en los docentes de una IE de Pacaipampa, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a colaborar	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.	4	4	4	
Valoración de las contribuciones ajenas	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.	4	4	4	
Flexibilidad	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.	4	4	4	
Reconocimiento de la diversidad	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.	4	4	4	
Apertura a nuevas ideas	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.	4	4	4	

Segunda dimensión: expresión emocional en el trabajo en equipo
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel del manejo de expresión emocional en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.	4	4	4	
Manejo de conflictos	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.	4	4	4	
Motivación del equipo	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.	4	4	4	
Reconocimiento de las emociones	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de manejo de habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de expresar ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	
Escucha activa	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.	4	4	4	
Comunicación no verbal	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.	4	4	4	
Resolución de malentendidos	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 02877217

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **cuestionario de trabajo en equipo en docentes**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS CONCEPCION ATOCHE ALCAS
Grado profesional:	• Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	• Clínica () Social () • Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de aula
Institución donde labora:	14860 "Divino Corazón de Jesús"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	• 2 a 4 años (X) • Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	• Trabajo(s) psicométricos realizados. • Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del trabajo en equipo en docentes
Autor:	Caruajulca Salazar Ermis Dani
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual / grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo

4. Soporte teórico

Trabajo en Equipo: Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Aceptación en el trabajo en equipo	La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavia et al., 2015)
	Expresión emocional en el trabajo en equipo	La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavia et al., 2015)
	Habilidades comunicativas en el trabajo en	Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan

	equipo	Interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavía et al., 2015).
--	---------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del trabajo en equipo en los docentes elaborado por **Ermis Dani Caruajulca Salazar**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **Aceptación en el trabajo en equipo.**

Objetivos de la dimensión: **Medir el nivel de aceptación del trabajo en equipo en los docentes de una IE de Pacaipampa, 2023.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a colaborar	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.	4	4	4	
Valoración de las contribuciones ajenas	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.	4	4	4	
Flexibilidad	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.	4	4	4	
Reconocimiento de la diversidad	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.	4	4	4	
Apertura a nuevas ideas	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.	4	4	4	

Segunda dimensión: expresión emocional en el trabajo en equipo
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel del manejo de expresión emocional en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.	4	4	4	
Manejo de conflictos	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.	4	4	4	
Motivación del equipo	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.	4	4	4	
Reconocimiento de las emociones	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de manejo de habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de expresar ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	
Escucha activa	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.	4	4	4	
Comunicación no verbal	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.	4	4	4	
Resolución de malentendidos	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 45485408

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **cuestionario de trabajo en equipo en docentes**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LENIN YUNG VANG ABAD ABAD
Grado profesional:	• Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	• Clínica () Social () • Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE
Institución donde labora:	"JOSÉ CARLOS MARIATEGUI"-EL INGENIO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	• 2 a 4 años () • Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	• Trabajo(s) psicométricos realizados. • Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del trabajo en equipo en docentes
Autor:	Caruajulca Salazar Ermis Dani
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual / grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo

4. Soporte teórico

Trabajo en Equipo: Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Aceptación en el trabajo en equipo	La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavia et al., 2015)
	Expresión emocional en el trabajo en equipo	La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavia et al., 2015)
	Habilidades comunicativas en el trabajo en	Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan

	equipo	Interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavía et al., 2015).
--	---------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del trabajo en equipo en los docentes elaborado por **Ermis Dani Caruajulca Salazar**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aceptación en el trabajo en equipo.

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de aceptación del trabajo en equipo en los docentes de una IE de Pacaipampa, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a colaborar	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.	3	4	4	
Valoración de las contribuciones ajenas	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.	4	4	4	
Flexibilidad	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.	3	4	4	
Reconocimiento de la diversidad	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.	4	4	4	
Apertura a nuevas ideas	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.	3	4	4	

Segunda dimensión: expresión emocional en el trabajo en equipo

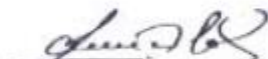
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel del manejo de expresión emocional en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.	4	4	3	
Manejo de conflictos	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.	3	4	4	
Apoyo mutuo	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.	4	3	4	
Motivación del equipo	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.	4	4	4	
Reconocimiento de las emociones	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.	4	4	3	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de manejo de habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de expresar ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	3	4	3	
Escucha activa	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.	3	4	4	
Comunicación no verbal	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.	4	4	4	
Resolución de malentendidos	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.	4	4	4	



Lenin Yung Vang Abad Abad

DNI: 43991874

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **questionario de trabajo en equipo en docentes**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lucero Marqot Mercado Burqa
Grado profesional:	• Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	• Clínica () Social () • Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente, investigadora.
Institución donde labora:	IE "Federico Helguero Seminario"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	• 2 a 4 años () • Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	• Trabajo(s) psicométricos realizados. • Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del trabajo en equipo en docentes
Autor:	Caruajulca Salazar Ermis Dani
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual / grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo

4. Soporte teórico

Trabajo en Equipo: Bonavia et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Aceptación en el trabajo en equipo	La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavia et al., 2015)
	Expresión emocional en el trabajo en equipo	La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavia et al., 2015)
	Habilidades comunicativas en el trabajo en	Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan

	equipo	Interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavia et al., 2015).
--	---------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del trabajo en equipo en los docentes elaborado por **Ermis Dani Caruajulca Salazar**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aceptación en el trabajo en equipo.

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de aceptación del trabajo en equipo en los docentes de una IE de Pacaipampa, 2023.

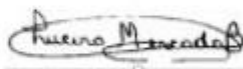
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a colaborar	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.	4	4	4	
Valoración de las contribuciones ajenas	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.	4	4	4	
Flexibilidad	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.	4	4	4	
Reconocimiento de la diversidad	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.	4	4	4	
Apertura a nuevas ideas	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.	4	4	4	

Segunda dimensión: expresión emocional en el trabajo en equipo
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel del manejo de expresión emocional en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.	4	4	4	
Manejo de conflictos	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.	4	4	4	
Motivación del equipo	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.	4	4	4	
Reconocimiento de las emociones	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de manejo de habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de expresar ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	
Escucha activa	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.	4	4	4	
Comunicación no verbal	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.	4	4	4	
Resolución de malentendidos	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.	4	4	4	


**Firma del evaluador
DNI N° 16655600**

Anexo N° 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Estrategias de gestión colaborativa para fomentar el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gladys Victoria Cárdenas Gallardo
Grado profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) • Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	<ul style="list-style-type: none"> • Clínica (<input type="checkbox"/>) • Social (<input type="checkbox"/>) • Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) • Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	IE Victor Francisco Rosales Ortega
Tiempo de experiencia profesional en el área:	<ul style="list-style-type: none"> • 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) • Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo(s) psicométricos realizados. • Título del estudio realizado. (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del trabajo en equipo en docentes
Autor:	Caruajulca Salazar Ermis Dani
Procedencia:	Piura - Perú
Administración:	Individual / grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Aceptación en el trabajo en equipo, Expresión emocional en el trabajo en equipo, Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo

4. Soporte teórico

Trabajo en Equipo: Bonavía et al. (2015) el trabajo en equipo se define como una práctica que fomenta la cohesión y colaboración en una organización, lo que a su vez impulsa la adaptación y el crecimiento de la empresa. Además, se traduce en una mayor competencia y eficiencia, ya que se encarga de satisfacer las necesidades cambiantes que surgen en el entorno organizacional. En este contexto, el trabajo en equipo potencia la productividad de los empleados, permitiéndoles desempeñarse de manera más efectiva.

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Aceptación en el trabajo en equipo	La aceptación en el contexto del trabajo en equipo se define como la capacidad de mostrar tolerancia y respeto hacia las ideas, sentimientos y opiniones de los demás miembros del grupo. Los individuos que practican la aceptación son aquellos que facilitan que sus compañeros se sientan comprendidos y capaces de expresar sus emociones y puntos de vista de manera abierta y sincera. Esta dimensión promueve un ambiente de confianza y colaboración en el equipo, contribuyendo así a su eficacia y cohesión (Bonavía et al., 2015)
	Expresión emocional en el trabajo en equipo	La expresión emocional en el trabajo en equipo hace referencia a la manifestación excesiva y negativa de las emociones por parte de los miembros del grupo. Cuando algunos individuos muestran sus emociones de manera abrumadora, pueden generar un impacto desfavorable en el ambiente y el rendimiento del equipo en su conjunto. Esta dimensión resalta la importancia de gestionar las emociones de manera equilibrada y constructiva para mantener un entorno de trabajo en equipo saludable (Bonavía et al., 2015)

Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo	Las habilidades comunicativas en el trabajo en equipo comprenden un conjunto de destrezas esenciales para lograr una comunicación eficaz y eficiente entre los miembros del grupo. Estas habilidades permiten que los integrantes puedan interactuar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas que comparten. Aquellos individuos que demuestran poseer habilidades comunicativas son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a un ambiente de trabajo en equipo en el que se fomenta una comunicación abierta y efectiva, sin causar ofensas ni malentendidos (Bonavía et al., 2015).
--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del trabajo en equipo en los docentes elaborado por **Ernis Dani Caruajulca Salazar**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Aceptación en el trabajo en equipo.

Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de aceptación del trabajo en equipo en los docentes de una IE de Pacaipampa, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a colaborar	Estoy dispuesto/a a colaborar con mis colegas en proyectos de equipo.	4	4	4	
Valoración de las contribuciones ajenas	Valoro y celebro las contribuciones de cada miembro del equipo.	4	4	4	
Flexibilidad	Me adapto fácilmente a los cambios y sugerencias de mis colegas.	4	4	4	
Reconocimiento de la diversidad	Reconozco y respeto la diversidad de enfoques y perspectivas en mi equipo.	4	4	4	
Apertura a nuevas ideas	Estoy abierto/a a explorar nuevas ideas y métodos propuestos por el equipo.	4	4	4	

Segunda dimensión: expresión emocional en el trabajo en equipo
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel del manejo de expresión emocional en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Demuestro empatía por los sentimientos y situaciones personales de mis colegas.	4	4	4	
Manejo de conflictos	Contribuyo a resolver conflictos de manera constructiva dentro del equipo.	4	4	4	
Apoyo mutuo	Ofrezco apoyo a los miembros del equipo cuando enfrentan desafíos.	4	4	4	
Motivación del equipo	Ayudo a mantener la motivación del equipo incluso cuando nos enfrentamos a obstáculos.	4	4	4	
Reconocimiento de las emociones	Soy consciente de las emociones del equipo y actúo para mantener un clima positivo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.
Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de manejo de habilidades comunicativas en el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de expresar ideas	Expreso mis ideas de manera clara y comprensible durante las reuniones de equipo.	4	4	4	
Escucha activa	Practico la escucha activa cuando mis colegas están hablando.	4	4	4	
Retroalimentación constructiva	Ofrezco y recibo retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.	4	4	4	
Comunicación no verbal	Utilizo efectivamente la comunicación no verbal para complementar mis interacciones verbales.	4	4	4	
Resolución de malentendidos	Actúo rápidamente para resolver malentendidos y asegurar que la comunicación sea efectiva.	4	4	4	



Gladys Victoria Cárdenas Gallardo
02668767

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentamiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado del docente

Título de la investigación: Estrategias de gestión colaborativa para fomentar el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Investigador: Ermis Dani, Caruajulca Salazar.

Propósito del estudio

Estamos invitando a usted a participar en la investigación titulada "Estrategias de gestión colaborativa para fomentar el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023", cuyo objetivo es: Determinar si las estrategias de gestión colaborativa fomentan el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Pacaipampa, 2023.



Describir el impacto del problema de la investigación.

¿De qué manera las estrategias de gestión colaborativa fomentan el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023?

Procedimiento

Si la docente acepta participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a recoger información sobre el trabajo en equipo para desarrollar la investigación titulada "Estrategias de gestión colaborativa para fomentar el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pacaipampa, 2023"
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en la sala de profesores de una IE de Pacaipampa.
3. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
4. Se va a aplicar un programa con 15 sesiones sobre el trabajo en equipo.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

La docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que la docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de la docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a la docente tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con el Investigador Ermis Dani Caruajulca Salazar a su email: ermis.car@gmail.com y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe y el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Anyela Elizabeth Niño Chapoñan

Fecha y hora:

13-11-2023 10:00 am.

[Signature]

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑOR

LIC. MÁXIMO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN VICENTE

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: CARUJAJULCA SALAZAR ERMIS DANI
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "ESTRATEGIAS DE GESTIÓN COLABORATIVA PARA FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACAIPAMPA, 2023."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



Recibido
30/10/23
Hra 8:00 a.m.



I.E. "SAN VICENTE"
CURILCAS - PACAIPAMPA
R.D.N° 000788



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

C.P. Curilcas, 03 de noviembre de 2023

OFICIO N° 84-2023-IE "SV"-CPC/P

SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe de Unidad de Posgrado - Piura

DE : MÁXIMO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
Director de la IE "San Vicente" - Centro Poblado Curilcas

ASUNTO : ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo con la finalidad de hacer llegar mi cordial y afectuoso saludo a nombre de la IE "San Vicente" del Centro Poblado Curilcas, Distrito de Pacaipampa, UGEL Morropón, Región Piura y al mismo tiempo expresarle lo siguiente:

Que, con fecha 30 de octubre del presente año, se apersona el profesor Ermis Dani Caruajulca Salazar, de la especialidad de Computación e Informática, quien actualmente viene cursando el III ciclo de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo Filial Piura, con la finalidad de hacer llegar la carta de presentación en la cual solicitó realizar su investigación en nuestra institución educativa con el título: "ESTRATEGIAS DE GESTIÓN COLABORATIVA PARA FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACAIPAMPA, 2023.", por tal motivo de acuerdo a lo solicitado por el maestrante, como director **AUTORIZO** para que dicha investigación se realice en la IE que presido, además de brindarle todas las facilidades en la recopilación de información sobre el problema acerca del trabajo en equipo, sabiendo que será de mucha importancia para la mejora de la práctica pedagógica de los docentes.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y alta estima personal.

Atentamente,



"Orquesta Educativa: Armonizando la Gestión Colaborativa"



Introducción

"Orquesta Educativa" se presenta como una sinfonía de estrategias de gestión colaborativa, cuyo propósito es afinar la dinámica del trabajo en equipo entre docentes. Este programa, que se despliega a lo largo de 15 sesiones meticulosamente compuestas, busca enriquecer la práctica educativa con la maestría de la colaboración y la eficacia de la gestión. Cada encuentro está concebido como un movimiento en una obra mayor, donde los docentes aprenderán a dirigir sus habilidades individuales hacia la creación de una experiencia educativa cohesiva y resonante. "Orquesta Educativa" se destaca como un espacio de aprendizaje donde la teoría y la acción se entretajan para generar un impacto significativo en el aula y más allá.

Objetivos:

- **Objetivo General:** Capacitar a los docentes en la implementación de estrategias de gestión colaborativa para potenciar un trabajo en equipo armónico y productivo.
- **Objetivos Específicos:**
 - Cultivar habilidades de liderazgo compartido y tomar decisiones conjuntas que reflejen una gestión democrática y participativa.
 - Desarrollar competencias en el uso de herramientas digitales que faciliten la planificación, comunicación y ejecución de proyectos colaborativos.
 - Fomentar un ambiente de aprendizaje interdependiente donde la innovación pedagógica sea el resultado de esfuerzos colectivos.
 - Establecer prácticas de reflexión y retroalimentación para asegurar la mejora continua en la gestión colaborativa del trabajo docente.

Metodología

La metodología dinámica y multifacética utilizada en el programa de Orquesta Educativa tiene como objetivo armonizar con el ritmo orgánico del aprendizaje grupal. El principio fundamental de la metodología es el compromiso dialógico, que convierte cada sesión en un foro accesible donde la discusión grupal sirve como base para el conocimiento compartido. Este enfoque dialógico promueve el aprendizaje inclusivo y en expansión al celebrar la diversidad de ideas y fomentar la adquisición de información. La colaboración se vive más que simplemente se conceptualiza; el aprendizaje y la práctica se entremezclan a través de encuentros prácticos. Para crear conocimiento práctico y colectivo que sea inmediatamente aplicable a sus contextos educativos, los profesores se sumergen en escenarios del mundo real y colaboran entre sí. La tecnología se presenta como una extensión natural de la instrucción más que como un sustituto. "Educational Orchestra" utiliza herramientas digitales de vanguardia según sea necesario para una administración colaborativa eficiente, así como ayudas didácticas. Esto equipara a los profesionales de la enseñanza con los recursos requeridos para

incorporar la digitalización en sus actividades habituales, transformándola en un aspecto esencial y enriquecedor de su enseñanza.

Este programa siempre está evolucionando y creciendo gracias a ciclos de mejora. Cada sesión ofrece una oportunidad para la introspección y la crítica útil, fomentando una cultura de desarrollo personal y grupal continuo. Los formadores asumen el papel de arquitectos de su propio crecimiento, y cada reflexión y modificación fortalece su comprensión de la gestión cooperativa. Cada participante o grupo de trabajo tendrá la oportunidad de poner en práctica las habilidades recién adquiridas a través de proyectos de integración, que sirven como un testimonio genuino de su conjunto de habilidades. Estas iniciativas sirven como catalizadores para un cambio más amplio en la educación, además de demostrar comprensión y aplicación de las habilidades adquiridas. "Orquesta Educativa" es más que una simple guía de estudio; es una exploración de los fundamentos de la cooperación y el liderazgo de equipos, en la que cada interacción se planifica minuciosamente para avanzar hacia una armonía pedagógica y una sinfonía de eficacia educativa.

Sesión 1: Fundamentos de la Planificación Gerencial con Herramientas Tecnológicas

Objetivos:

- Introducir a los docentes en las herramientas tecnológicas para la planificación gerencial.
- Explorar cómo estas herramientas pueden facilitar y mejorar el trabajo en equipo.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Breve discusión sobre la importancia de la planificación gerencial en el ámbito educativo.
- **Materiales:** Presentación en PowerPoint, anécdotas de experiencias relevantes.

Proceso (45 minutos):

- **Exposición Teórica (20 minutos):** Presentación de las herramientas tecnológicas clave para la planificación y gestión en educación.
 - **Materiales:** Diapositivas, demos de software de planificación.
- **Práctica Guiada (25 minutos):** Los docentes, en grupos pequeños, exploran y practican con las herramientas presentadas.
 - **Materiales:** Acceso a computadoras o tabletas, cuentas de prueba en plataformas de planificación.

Cierre (15 minutos):

- **Reflexión Grupal:** Cada grupo comparte su experiencia inicial con las herramientas y discute su potencial.
- **Materiales:** Pizarra interactiva, notas adhesivas para comentarios.

Sesión 2: Estrategias de Planificación Colaborativa

Objetivos:

- Desarrollar estrategias de planificación gerencial que involucren el trabajo colaborativo entre docentes.
- Aprender a implementar planes de acción utilizando herramientas tecnológicas.

Inicio (10 minutos):

- **Repaso Rápido:** Resumen de las herramientas y estrategias introducidas en la primera sesión.
- **Materiales:** Resumen impreso, preguntas de repaso interactivo.

Proceso (50 minutos):

- **Desarrollo de Planes (30 minutos):** Los docentes diseñan un plan de acción para un proyecto educativo, utilizando las herramientas tecnológicas.
 - **Materiales:** Plantillas de planificación, guías de estrategias colaborativas.
- **Presentación y Retroalimentación (20 minutos):** Cada grupo presenta su plan y recibe comentarios constructivos de los demás.
 - **Materiales:** Proyector, formularios de retroalimentación.

Cierre (15 minutos):

- **Discusión de Cierre:** Reflexión sobre cómo los planes desarrollados pueden ser implementados en la realidad.
- **Materiales:** Diario de reflexiones, formulario de feedback.

Sesión 3: Monitoreo y Evaluación de la Planificación Gerencial

Objetivos:

- Aprender a monitorear y evaluar la ejecución de planes gerenciales en un entorno colaborativo.
- Refinar las herramientas tecnológicas utilizadas para ajustar la planificación y mejorar el trabajo en equipo.

Inicio (15 minutos):

- **Evaluación Inicial:** Cuestionario para evaluar el entendimiento y la comodidad con el monitoreo y la evaluación de la planificación.
- **Materiales:** Cuestionarios impresos, bolígrafos.

Proceso (45 minutos):

- **Simulación de Monitoreo (25 minutos):** Simulación de un escenario donde los docentes deben monitorear y ajustar un plan en marcha.
 - **Materiales:** Escenarios de casos, software de seguimiento y evaluación.
- **Taller de Evaluación (20 minutos):** Ejercicios prácticos para evaluar y proporcionar feedback sobre los proyectos de otros grupos.
 - **Materiales:** Formularios de evaluación, criterios de evaluación.

Cierre (15 minutos):

- **Intercambio de Experiencias:** Discusión sobre las lecciones aprendidas y cómo pueden ser aplicadas.
- **Materiales:** Pizarra, notas adhesivas para conclusiones y compromisos futuros.

Sesión 4: Creación de un Ambiente Laboral Propicio para el Trabajo en Equipo

Objetivos:

- Identificar los elementos que contribuyen a un ambiente laboral positivo y cómo la tecnología puede apoyar estos aspectos.
- Explorar cómo un ambiente colaborativo puede mejorar la eficiencia y satisfacción en el equipo docente.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Dinámica de grupo para compartir percepciones actuales sobre el ambiente laboral.
- **Materiales:** Diapositivas con preguntas estimulantes, papelógrafo, marcadores.

Proceso (40 minutos):

- **Presentación Interactiva (20 minutos):** Exposición sobre cómo un buen ambiente laboral facilita el trabajo en equipo, destacando la función de las herramientas digitales.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, videos de entornos laborales óptimos.
- **Taller de Mejora (20 minutos):** Actividad en grupos pequeños donde los docentes proponen mejoras para el ambiente laboral usando soluciones tecnológicas.
 - **Materiales:** Laptops o tabletas, acceso a software de brainstorming y organización de ideas.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Acción:** Cada grupo se compromete a implementar una mejora en su entorno laboral.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, mural común para compartir compromisos.

Sesión 5: Gestión de Recursos Humanos y Colaboración

Objetivos:

- Desarrollar habilidades para la gestión efectiva de recursos humanos en el contexto educativo.
- Utilizar herramientas tecnológicas para optimizar la colaboración entre docentes.

Inicio (10 minutos):

- **Revisión y Reflexión:** Breve repaso sobre el impacto de un ambiente laboral positivo en la gestión de recursos humanos.
- **Materiales:** Resumen de la sesión anterior, diario de reflexión personal.

Proceso (50 minutos):

- **Taller de Herramientas de RR.HH. (25 minutos):** Demostración y práctica con herramientas tecnológicas específicas para la gestión de recursos humanos.
 - **Materiales:** Acceso a sistemas de gestión de recursos humanos, guías rápidas de uso.
- **Planificación de Estrategias (25 minutos):** Los docentes diseñan estrategias para mejorar la colaboración en su equipo utilizando las herramientas de RR.HH.
 - **Materiales:** Plantillas de estrategia, ejemplos de buenas prácticas.

Cierre (15 minutos):

- **Discusión de Grupo:** Intercambio de estrategias entre grupos y discusión sobre su viabilidad y potencial impacto.
- **Materiales:** Pizarra para resumen grupal, formulario de feedback.

Sesión 6: Fomento de la Cultura Colaborativa y Uso de Recursos

Objetivos:

- Cultivar una cultura de colaboración a través del uso efectivo de recursos humanos y tecnológicos.
- Implementar planes de acción que utilicen tecnología para fortalecer el trabajo en equipo.

Inicio (15 minutos):

- **Establecimiento de Metas:** Definición de objetivos individuales y grupales para la colaboración en el equipo docente.
- **Materiales:** Hojas de establecimiento de metas, bolígrafos.

Proceso (45 minutos):

- **Desarrollo de Proyectos (30 minutos):** Creación en grupo de un proyecto educativo que requiera colaboración interdisciplinaria, apoyándose en herramientas digitales para la planificación y ejecución.
 - **Materiales:** Software de gestión de proyectos, listados de recursos digitales.
- **Simulaciones de Implementación (15 minutos):** Rol-playing para practicar la implementación del proyecto y la resolución colaborativa de problemas.
 - **Materiales:** Escenarios de rol-playing, cronómetros.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Proyectos y Retroalimentación:** Cada grupo comparte su proyecto y recibe comentarios constructivos.
- **Materiales:** Proyector, formularios de retroalimentación.

Sesión 7: Fomentando la Convivencia Positiva a través de la Tecnología

Objetivos:

- Comprender cómo la tecnología puede ser utilizada para mejorar la convivencia en el ambiente educativo.
- Identificar las herramientas tecnológicas que fomentan un ambiente de trabajo en equipo positivo.

Inicio (10 minutos):

- **Dinámica de Grupo:** Actividad de rompehielos para promover la interacción y establecer un tono positivo.
- **Materiales:** Instrucciones impresas para la actividad, materiales de apoyo según la dinámica elegida.

Proceso (40 minutos):

- **Presentación Interactiva (20 minutos):** Exposición sobre cómo las herramientas tecnológicas pueden mejorar la convivencia entre el cuerpo docente.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint o Prezi, altavoces para el audio.
- **Análisis de Herramientas (20 minutos):** Los docentes experimentan con diferentes aplicaciones y plataformas que facilitan la comunicación y colaboración.
 - **Materiales:** Computadoras o dispositivos móviles con acceso a Internet, listado de aplicaciones y plataformas.

Cierre (10 minutos):

- **Debate Reflexivo:** Discusión sobre las primeras impresiones y posibles aplicaciones de las herramientas exploradas.

- **Materiales:** Pizarra o tablero digital, marcadores o dispositivo para anotaciones.

Sesión 8: Estrategias de Colaboración y Resolución de Conflictos

Objetivos:

- Desarrollar estrategias para una colaboración efectiva utilizando herramientas digitales.
- Aprender a gestionar y resolver conflictos utilizando recursos tecnológicos.

Inicio (15 minutos):

- **Reflexión Personal:** Los docentes reflexionan y comparten experiencias sobre conflictos en el ambiente educativo y cómo fueron abordados.
- **Materiales:** Diarios de reflexión, bolígrafos.

Proceso (35 minutos):

- **Role-Playing (20 minutos):** Simulaciones de escenarios de conflicto y su resolución a través de la mediación asistida por tecnología.
 - **Materiales:** Escenarios de conflictos impresos, guiones para el role-playing.
- **Discusión de Grupo (15 minutos):** Análisis en pequeños grupos sobre las simulaciones y las lecciones aprendidas.
 - **Materiales:** Guías de discusión, formularios de retroalimentación.

Cierre (10 minutos):

- **Compromisos de Mejora:** Los docentes se comprometen a aplicar estrategias de resolución de conflictos en su práctica.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, mural para compartir los compromisos.

Sesión 9: Cultura de Colaboración y Herramientas de Gestión del Conocimiento

Objetivos:

- Crear una cultura de colaboración permanente entre los docentes utilizando herramientas tecnológicas.
- Explorar sistemas de gestión del conocimiento para compartir información y recursos de manera eficiente.

Inicio (10 minutos):

- **Establecimiento de Metas:** Los docentes definen metas personales y grupales para la colaboración y el intercambio de conocimiento.
- **Materiales:** Hojas de metas, bolígrafos.

Proceso (45 minutos):

- **Taller de Herramientas (25 minutos):** Práctica con sistemas de gestión del conocimiento y plataformas colaborativas.
 - **Materiales:** Acceso a plataformas de gestión del conocimiento, tutoriales en video.
- **Desarrollo de Proyectos (20 minutos):** Los docentes crean un proyecto o recurso compartido que será utilizado por el colectivo docente.
 - **Materiales:** Plantillas de proyecto, computadoras o tabletas.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Proyectos y Retroalimentación (10 minutos):** Los grupos presentan los proyectos desarrollados y reciben comentarios.
- **Materiales:** Proyector, sistema de sonido, formularios de retroalimentación.

- **Reflexión Final (5 minutos):** Reflexión sobre la importancia de mantener una colaboración efectiva y cómo continuar construyendo sobre lo aprendido.
- **Materiales:** Diario de reflexiones grupales, marcadores.

Sesión 10: Integración de Tecnología en la Planificación del Trabajo Docente

Objetivos:

- Explorar cómo las herramientas tecnológicas pueden facilitar la planificación y organización del trabajo docente.
- Fomentar el uso de plataformas colaborativas para la planificación conjunta de actividades académicas.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Dinámica grupal para identificar las necesidades actuales en la planificación del trabajo docente.
- **Materiales:** Diapositivas de introducción, pizarrón interactivo, marcadores.

Proceso (40 minutos):

- **Exploración de Herramientas (20 minutos):** Demostración de diferentes plataformas tecnológicas y cómo pueden ser utilizadas en la planificación docente.
 - **Materiales:** Computadoras o tabletas con acceso a plataformas de planificación, guías de uso.
- **Taller de Planificación (20 minutos):** Los docentes utilizan las herramientas demostradas para crear un esquema de planificación para una unidad educativa.
 - **Materiales:** Plantillas de planificación, acceso a recursos en línea.

Cierre (15 minutos):

- **Discusión y Reflexión:** Compartir experiencias sobre la facilidad de uso y la efectividad de las herramientas tecnológicas utilizadas.
- **Materiales:** Formularios de feedback, pizarrón para resumir comentarios.

Sesión 11: Comunicación y Colaboración Efectivas a través de la Tecnología

Objetivos:

- Desarrollar habilidades comunicativas eficientes utilizando herramientas digitales para el trabajo en equipo.
- Practicar la colaboración en tiempo real mediante el uso de tecnología para proyectos educativos conjuntos.

Inicio (10 minutos):

- **Revisión de Conceptos:** Breve recapitulación sobre la importancia de la comunicación efectiva en el trabajo docente colaborativo.
- **Materiales:** Resumen impreso de la sesión anterior, cuestionario interactivo de repaso.

Proceso (50 minutos):

- **Simulación de Comunicación (25 minutos):** Rol-playing utilizando herramientas de comunicación digital para resolver escenarios de trabajo en equipo.
 - **Materiales:** Escenarios impresos, acceso a aplicaciones de mensajería y foros de discusión.
- **Actividad de Colaboración (25 minutos):** Los docentes colaboran en la creación de un proyecto educativo en una plataforma colaborativa.
 - **Materiales:** Acceso a software colaborativo, documentos compartidos en la nube.

Cierre (10 minutos):

- **Presentación de Trabajos:** Cada grupo muestra el resultado de su colaboración y recibe comentarios.
- **Materiales:** Proyector, computadora con acceso a los documentos colaborativos.

Sesión 12: Evaluación y Retroalimentación de Tecnologías Aplicadas al Trabajo Docente**Objetivos:**

- Evaluar la efectividad de las herramientas tecnológicas utilizadas en las sesiones anteriores.
- Desarrollar un sistema de retroalimentación continua que utilice la tecnología para mejorar las prácticas docentes.

Inicio (15 minutos):

- **Encuesta Inicial:** Los docentes completan una encuesta sobre su experiencia con las herramientas tecnológicas utilizadas hasta ahora.
- **Materiales:** Encuestas impresas o digitales, dispositivos para completar las encuestas.

Proceso (40 minutos):

- **Análisis de Resultados (20 minutos):** Revisión de las respuestas de la encuesta y discusión sobre las tendencias observadas.
 - **Materiales:** Resultados de la encuesta, gráficos, pizarrón.
- **Desarrollo de un Sistema de Retroalimentación (20 minutos):** Los docentes diseñan un marco para dar y recibir retroalimentación sobre el uso de tecnología en el trabajo docente.
 - **Materiales:** Plantillas para sistemas de retroalimentación, ejemplos, acceso a plataformas de encuestas.

Cierre (15 minutos):

- **Compromisos y Acciones Futuras:** Establecimiento de compromisos personales y grupales para la implementación del sistema de retroalimentación.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, tablero de anuncios para compartir compromisos.

Sesión 13: Tecnologías para el Monitoreo del Aprendizaje**Objetivos:**

- Identificar herramientas tecnológicas que faciliten el seguimiento del progreso del aprendizaje.
- Aprender a utilizar datos y análisis para mejorar el trabajo en equipo y los resultados educativos.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Discusión dirigida para compartir experiencias sobre el seguimiento del aprendizaje y las expectativas de las herramientas tecnológicas.
- **Materiales:** Diapositivas introductorias, papelógrafo, marcadores.

Proceso (45 minutos):

- **Demostración de Herramientas (20 minutos):** Presentación y demostración de plataformas de seguimiento del aprendizaje y análisis de datos.
 - **Materiales:** Computadoras/tabletas, acceso a plataformas de seguimiento, proyector.

- **Práctica Interactiva (25 minutos):** Los docentes, en grupos, exploran y practican con las herramientas presentadas.
 - **Materiales:** Dispositivos con acceso a software, guías de uso rápido, datos de ejemplo.

Cierre (15 minutos):

- **Reflexión y Compromiso:** Cada grupo reflexiona sobre cómo estas herramientas pueden mejorar su trabajo en equipo y se compromete a aplicar lo aprendido.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, pizarrón para compartir compromisos.

Sesión 14: Colaboración Docente para Mejorar los Resultados de Aprendizaje

Objetivos:

- Desarrollar estrategias de colaboración entre docentes para utilizar efectivamente la tecnología en la mejora de los resultados de aprendizaje.
- Fomentar la interdisciplinariedad y el apoyo mutuo para la intervención educativa basada en datos.

Inicio (10 minutos):

- **Repaso de Conceptos:** Breve recapitulación de las herramientas y técnicas aprendidas en la primera sesión.
- **Materiales:** Resumen impreso, cuestionario de repaso interactivo.

Proceso (50 minutos):

- **Diseño de Estrategias (30 minutos):** En grupos, los docentes diseñan estrategias colaborativas para la intervención educativa, basándose en análisis de datos.
 - **Materiales:** Datos de ejemplo, plantillas de diseño estratégico, acceso a herramientas analíticas.
- **Evaluación de Casos (20 minutos):** Revisión de casos de estudio y aplicación de estrategias diseñadas para mejorar los resultados de aprendizaje.
 - **Materiales:** Casos de estudio impresos, formularios de evaluación.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Estrategias:** Cada grupo presenta su estrategia y recibe retroalimentación.
- **Materiales:** Proyector, formularios de retroalimentación.

Sesión 15: Tecnología y Reflexión para la Excelencia Educativa

Objetivos:

- Reflexionar sobre el papel de la tecnología en la obtención y análisis de resultados de aprendizaje.
- Crear un plan de acción para la implementación continua de mejoras basadas en datos en el aula.

Inicio (15 minutos):

- **Ejercicio de Visualización:** Los docentes visualizan los resultados deseados de la integración de la tecnología en el proceso de aprendizaje.
- **Materiales:** Guía de visualización, música de fondo suave, imágenes inspiradoras.

Proceso (45 minutos):

- **Taller de Planificación (25 minutos):** Desarrollo de un plan de acción para integrar el uso de la tecnología en la práctica docente regular.

- **Materiales:** Plantillas de plan de acción, ejemplos de planes de acción exitosos.
- **Sesión de Retroalimentación (20 minutos):** Intercambio de planes de acción entre los grupos para obtener retroalimentación y sugerencias.
 - **Materiales:** Copias de planes de acción, bolígrafos, formularios de retroalimentación.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Implementación:** Los docentes se comprometen a llevar a cabo sus planes de acción y a compartir los resultados con sus colegas.
- **Materiales:** Mural de compromiso, tarjetas de compromiso personal.

PRETEST CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES																				TOTAL
Nº	D1: Aceptación en el trabajo en equipo						D2: Expresión emocional en el trabajo en equipo						D3: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo							
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	P13	P14	P15	ST		
Docente 1	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	4	2	2	2	13	39	
Docente 2	2	3	3	1	2	11	2	2	2	2	1	9	4	3	3	2	3	15	35	
Docente 3	3	3	3	2	2	13	2	1	3	2	3	11	3	3	3	2	3	14	38	
Docente 4	2	3	2	2	3	12	2	1	3	2	3	11	2	3	2	2	3	12	35	
Docente 5	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	1	2	10	36	
Docente 6	1	2	3	2	3	11	2	3	2	3	3	13	4	2	3	2	2	13	37	
Docente 7	2	3	2	3	2	12	2	1	3	2	2	10	2	3	2	2	1	10	32	
Docente 8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2	2	13	39	
Docente 9	2	2	3	2	2	11	3	1	2	2	2	10	3	2	2	3	3	13	34	
Docente 10	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14	39	
Docente 11	2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	3	12	38	
Docente 12	3	3	2	2	2	12	3	1	2	2	2	10	2	3	2	3	3	13	35	
Docente 13	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	3	13	39	
Docente 14	2	2	3	3	2	12	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	36	
Docente 15	2	3	3	2	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14	39	
Docente 16	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	2	12	38	
Docente 17	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	2	13	3	2	2	3	2	12	35	
Docente 18	3	4	2	3	4	16	3	2	2	3	3	13	3	5	2	2	2	14	43	
Docente 19	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	12	38	
Docente 20	2	2	3	2	3	12	2	3	1	2	3	11	3	2	2	2	2	11	34	

POSTEST CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES																				TOTAL
Nº	D1: Aceptación en el trabajo en equipo						D2: Expresión emocional en el trabajo en equipo						D3: Habilidades comunicativas en el trabajo en equipo							
	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P11	P12	P13	P14	P15	ST		
Docente 1	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	4	3	4	20	67	
Docente 2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	73	
Docente 3	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	3	21	3	5	5	5	4	22	63	
Docente 4	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	66	
Docente 5	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	67	
Docente 6	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73	
Docente 7	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	5	18	5	5	5	4	5	24	67	
Docente 8	3	4	5	4	4	20	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	4	20	60	
Docente 9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	5	5	3	5	21	71	
Docente 10	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	4	22	69	
Docente 11	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21	68	
Docente 12	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	3	22	65	
Docente 13	5	4	3	5	3	20	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	3	21	62	
Docente 14	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	65	
Docente 15	4	4	3	5	4	20	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	63	
Docente 16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	73	
Docente 17	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	71	
Docente 18	3	5	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	4	20	63	
Docente 19	4	3	4	3	3	17	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	64	
Docente 20	5	4	5	4	5	23	5	5	4	2	5	21	5	5	5	5	4	24	68	