

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
“JOSÉ JIMÉNEZ BORJA”
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE



PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL

Trabajo en equipo y su relación con el liderazgo en estudiantes de una escuela de educación superior pedagógica publica “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: TESINA

PRESENTADO POR:

Ccallo Coarite, Veronica Maribel

<https://orcid.org/0009-0007-6249-7912>

Condori Aquino, Elicenia Luz

<https://orcid.org/0009-0004-9556-2002>

PARA OPTAR EL GRADO DE:

Bachiller en Educación

ASESOR (A)

Luque Condori, José Felipe

<https://orcid.org/0000-0003-0482-7366>

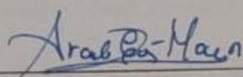
TACNA – PERÚ

2025

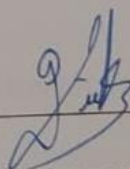
PÁGINA DE JURADO

Trabajo en equipo y su relación con el liderazgo en estudiantes de una escuela de educación superior pedagógica pública "José Jiménez Borja" de Tacna, 2024.

Tesina sustentada el día: 30/12/2025 siendo jurados de sustentación los siguientes docentes formadores:



PRESIDENTE



VOCAL



SECRETARIO

INFORME N° 1-2025-AT-EESPP/JJB

De : José Felipe Luque Condori
Docente de la EESPP José Jiménez Borja

A : Mg. José Luis Alcalá Blanco
Jefe de la Unidad de Investigación

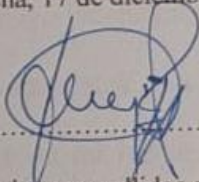
ASUNTO : Informe de similitud

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para comunicarle que fui designado como asesor (a) de la tesina titulada:

Trabajo en equipo y su relación con el liderazgo en estudiantes de una escuela de educación superior pedagógica pública "José Jiménez Borja" de Tacna, 2024, presentada por Verónica Maribel Ccallo Coarite y Elicenia Luz Condori Aquino. Al respecto dejo constancia de lo siguiente:

- La tesina tiene un reporte de similitud del 17% según el reporte emitido por el software Turnitin el día 17 de diciembre de 2025.
- Se ha verificado que las citas a otros autores cumplen con todas las exigencias formales según el Manual APA 7ma. Edición.
- Luego de la revisión exhaustiva de la tesina se concluye que no existe indicios de plagio.

Tacna, 17 de diciembre de 2025


.....
Nombres y apellidos del asesor/a

DNI: 00407014

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y guía en cada etapa de este proceso. A mis hijas, que son mi motivación y cuya presencia da sentido a cada esfuerzo realizado. A mí misma por la perseverancia, el compromiso y la fe que me permitieron llegar hasta aquí. Este logro representa más que un cierre académico: es testimonio de amor, fe y constancia.

Verónica

Dedico este trabajo con todo mi amor a mi familia, fuente de mi inspiración y motivo de mi esfuerzo diario, y a mi madre, cuyo apoyo incondicional y sabios consejos han sido fundamentales en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi fuerza y mi guía.

Elicenia

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la comunidad de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, quienes han sido pieza fundamental para que nuestras metas personales y profesionales se concreten de manera satisfactoria a través de este programa que pone en evidencia su organización y dedicación para la mejora de la calidad educativa de Tacna.

Además, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento al Mgr. José Luis Alcalá Blanco y, docentes del programa de especialización EESPP José Jiménez Borja, quienes, con su orientación, compromiso, constante y acompañamiento hicieron posible la culminación de esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DE JURADO.....	ii
INFORME DE SIMILITUD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.3. Justificación del Estudio	16
1.4. Objetivos.....	18
1.5. Hipótesis	18
1.6. Variables y operacionalización	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Trabajo en equipo	25

2.2.2. Liderazgo	vii 31
2.3. Definición de términos básicos.....	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación.....	39
3.2. Diseño de Investigación.....	40
3.3. Población y Muestra	41
3.3.1. Población	41
3.3.2. Muestra	42
3.3.3. Muestreo	43
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	44
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	46
3.6. Validación y Confiabilidad	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	51
4.2. Análisis estadístico descriptivo.....	54
4.3. Análisis estadístico inferencial	76
4.4. Prueba estadística de hipótesis.....	78
4.5. Verificación de hipótesis	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS	87
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la Población	42
Tabla 2	Distribución de la Muestra.....	43
Tabla 3	Coeficiente de validez por juicio de experto del trabajo en equipo	48
Tabla 4	Coeficiente de validez por juicio de experto del liderazgo.....	49
Tabla 5	Tabla de la magnitud del Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	50
Tabla 6	Coeficiente de validez por juicio de experto del trabajo en equipo	50
Tabla 7	Coeficiente de validez por juicio de experto del liderazgo.....	50
Tabla 8	Nivel del trabajo en equipo.....	54
Tabla 9	Dimensión 1 Socialización de conocimiento.....	56
Tabla 10	Dimensión 2 Liderazgo.....	58
Tabla 11	Dimensión 3 Comunicación eficaz	60
Tabla 12	Dimensión 4 Resolución de problemas.....	62
Tabla 13	Medidas descriptivas de Trabajo en equipo	64
Tabla 14	Nivel de Liderazgo.....	66
Tabla 15	Dimensión 1 Liderazgo transformacional	68
Tabla 16	Dimensión 2 Liderazgo transaccional.....	70
Tabla 17	Dimensión 3 Liderazgo Positivo/evitado.....	72
Tabla 18	Medidas descriptivas del Liderazgo.....	74
Tabla 19	Prueba de normalidad de las variables de investigación.....	76
Tabla 20	Cálculo del coeficiente Rho de Spearman.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel del trabajo en equipo.....	54
Figura 2	Dimensión 1 Socialización de conocimiento.....	56
Figura 3	Dimensión 2 Liderazgo.....	58
Figura 4	Dimensión 3 Comunicación eficaz	60
Figura 5	Dimensión 4 Resolución de problemas.....	62
Figura 6	Medidas descriptivas de Trabajo en equipo	64
Figura 7	Nivel de Liderazgo.....	66
Figura 8	Dimensión 1 Liderazgo transformacional	68
Figura 9	Dimensión 2 Liderazgo transaccional.....	70
Figura 10	Dimensión 3 Liderazgo Positivo/evitado.....	72
Figura 11	Medidas descriptivas del Liderazgo.....	74
Figura 12	Diagrama de dispersión.....	77

RESUMEN

El siguiente estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre trabajo en equipo y liderazgo en los estudiantes del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública José Jiménez Borja de Tacna, 2024. La metodología es de tipo no experimental con diseño correlacional y corte transversal puesto que se interesó en establecer el grado de la relación entre las variables; la población que se abarcó fue de 109 estudiantes del VIII ciclo de la Escuela de educación superior pedagógica pública José Jiménez Borja de la especialidad de Educación Inicial A-B, del cual se extrae una muestra de 57 estudiantes a quienes se les aplicó cuestionarios estandarizados y que han sido adaptados “El cuestionario siendo instrumentos perteneciente a la técnica de la encuesta. Los resultados conseguidos de r de Pearson son de 0,862 con una significativa de 0.000 entre la variable de Trabajo en equipo y Liderazgo. Se llega a concluir que existe una relación significativa entre Trabajo en equipo y Liderazgo.

Palabras clave: liderazgo transformaciona, liderazgo transaccional, liderazgo positivo/evitado.

ABSTRACT

The following study aims to determine the relationship between teamwork and leadership among students in the eighth cycle of the José Jiménez Borja School of Public Pedagogical Higher Education in Tacna, 2024. The methodology is non-experimental with a correlational and cross-sectional design, since the focus was on establishing the degree of relationship between the variables; the population covered was 109 students of the VIII cycle of the Public Pedagogical Higher Education School José Jiménez Borja of the specialty of Initial Education A-B, from which a sample of 57 students was extracted to whom standardized questionnaires were applied and that have been adapted "The "being instruments belonging to the survey technique. The results obtained from Pearson's r are 0,862 with a significant of 0.000 between the variable of Teamwork and Leadership. It is concluded that there is a significant relationship between Teamwork and Leadership.

Keywords: transformational leadership, transactional leadership, positive / avoided leadership.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una característica que posee una persona que se diferencia de los demás por su capacidad para tomar decisiones adecuadas en beneficio del grupo, equipo u organización que dirige, motivando a sus integrantes a trabajar juntos hacia un objetivo compartido. En el entorno escolar actual, los estudiantes enfrentan múltiples demandas académicas que requieren más que solo conocimientos. El desarrollo del liderazgo se vuelve esencial, ya que fortalece su capacidad para tomar decisiones, coordinar esfuerzos y asumir responsabilidades, contribuyendo así al logro de objetivos comunes y a su formación integral.

El trabajo en equipo es fundamental para reconocer tanto las fortalezas como las debilidades institucionales, ya que esto permite identificar aspectos positivos y áreas de mejora que pueden convertirse en oportunidades para fortalecer el crecimiento institucional y avanzar en el cumplimiento de su misión y objetivos organizacionales. Los estudiantes enfrentan diariamente situaciones que implican diversas exigencias, como exámenes, tareas y otras responsabilidades académicas. Por ello, es fundamental que desarrollen habilidades para el trabajo en equipo, ya que la colaboración les permite afrontar estos desafíos de manera más efectiva, fortalecer el aprendizaje colectivo y fomentar un ambiente de apoyo mutuo. Una buena gestión de tiempo permitirá tener un desarrollo eficaz de los aprendizajes, asimismo desarrollar capacidades y habilidades necesarias para cumplir con el perfil de egreso de formación docente y contribuir en la sociedad.

Para una mejor comprensión la presente investigación se estructura en cuatro capítulos. En el Capítulo I designado “Planteamiento del problema” se desarrolla la descripción de la problemática, la formulación del problema, justificación, objetivos, hipótesis de la investigación, variables e indicadores.

En el Capítulo II se consigna el “Marco teórico” en el que se incluyen los antecedentes internacionales, nacionales y locales, también las bases teórico científica y la definición de los términos básicos de las variables de la investigación.

En el Capítulo III denominado Metodología, se analiza el tipo y diseño de investigación, asimismo la población, muestra, muestreo de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de información, técnicas de procesamiento y análisis de información, así como la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

En el Capítulo IV denominado “Resultados”, se plantea el procesamiento de resultados, además se muestran estos a través de tablas con sus respectivas interpretaciones y la contratación de hipótesis, de acuerdo al estadístico Rho de Spearman y la verificación de las mismas. Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema.

El liderazgo se ha convertido en una variable fundamental para los estudiantes del siglo XXI, ya que su desarrollo no solo impacta en el ámbito académico, sino también en la formación integral de individuos capaces de enfrentar los desafíos contemporáneos. En un entorno educativo que promueve la innovación y la colaboración, los estudiantes deben cultivar habilidades de liderazgo que les permitan influir positivamente en sus comunidades y contribuir al aprendizaje colectivo.

A nivel internacional González et al. (2023), citado en Sierra (2006) determinaron que el liderazgo estudiantil fomenta un ambiente de aprendizaje activo y participativo, donde los jóvenes se convierten en agentes de cambio dentro de sus instituciones. Además, el liderazgo educativo se vincula con la sostenibilidad y el desarrollo humano, promoviendo un enfoque ético que prepara a los estudiantes para asumir responsabilidades en un mundo interconectado. Por lo tanto, fortalecer las competencias de liderazgo entre los estudiantes es esencial para garantizar su éxito académico y personal, así como para formar ciudadanos comprometidos con su entorno social y cultural. Geert (1980), por su parte realizó un estudio sobre las diferencias culturales en más de 70 países, basado en encuestas a empleados de IBM.

Su investigación identificó dimensiones culturales clave, como la distancia al poder, el individualismo vs. colectivismo y la evitación de la incertidumbre, que influyen en el comportamiento organizacional, el liderazgo y el trabajo en equipo.

En el contexto nacional Alvarado, (2012) concluyó que existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. El estudio, basado en un enfoque cuantitativo con el uso del Coeficiente de Correlación Pearson, mostró que el liderazgo estratégico tiene un impacto positivo en la forma en que los docentes trabajan en equipo. Asimismo, según Pierre (2012) el trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes.

A nivel local, existe también un marcado interés por desarrollar investigaciones sobre liderazgo como una variable importante en la formación inicial docente, especialmente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” en donde se observó que los estudiantes están en proceso de alcanzar las capacidades de liderazgo transformacional, transaccional y liderazgo positivo, situación que se evidencia al constar aún dificultades en lograr una motivación inspiradora, en el logro de metas, la empatía y la resolución de conflictos.

Una variable que está mayormente relacionada con el liderazgo es el trabajo en equipo entendido como la colaboración coordinada entre varias personas que se unen para alcanzar un objetivo común. Implica comunicación efectiva, respeto mutuo, reparto de responsabilidades y la suma de habilidades y esfuerzos individuales para lograr mejores resultados que los que se obtendrían de manera individual. Asimismo,

este constructo comprende las dimensiones de socialización del conocimiento, liderazgo, comunicación eficaz, resolución de conflicto.

Por estas consideraciones, la presente investigación busca determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el liderazgo en los estudiantes de la escuela de educación superior pedagógica pública José Jiménez Borja.

1.2. Formulación del Problema.

Problema Principal.

¿Cuál será la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna en el año 2024?

Problemas Específicos.

¿Cuál será el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la escuela de educación superior pedagógica pública “José Jiménez Borja” de Tacna?

¿Cuál será el nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna?

1.3. Justificación del Estudio.

Teórica.

El trabajo en equipo y el liderazgo constituyen pilares fundamentales en la formación docente, ya que fomentan una cultura de colaboración que enriquece tanto el aprendizaje individual como colectivo. La interacción entre pares permite el intercambio de saberes, experiencias y estrategias pedagógicas, fortaleciendo así las competencias profesionales de los futuros educadores. Además, en contextos educativos diversos, la colaboración adquiere un valor aún mayor, ya que la

integración de distintas perspectivas culturales, sociales y pedagógicas potencia la construcción de enfoques de enseñanza más inclusivos, críticos y contextualizados. En este sentido, el liderazgo docente, entendido no solo como la capacidad de guiar, sino también de inspirar y facilitar el desarrollo profesional conjunto, se vuelve clave para promover entornos de aprendizaje dinámicos, reflexivos y comprometidos con la mejora continua.

Científica.

Es muy interesante y relevante considerar el contexto cultural de Tacna. La investigación empírica en la educación es crucial para entender cómo se desarrollan y aplican las dinámicas de trabajo en equipo y liderazgo en la formación docente. Utilizar métodos cuantitativos y cualitativos permitirá una comprensión más profunda de estas competencias y su impacto en el éxito profesional del docente.

La investigación científica en educación busca no solo describir fenómenos, sino también ofrecer soluciones prácticas a los problemas identificados. Por lo tanto, esta investigación contribuirá al cuerpo de conocimiento existente al abordar las particularidades del trabajo en equipo y el liderazgo en esta región.

Relevancia Social.

El fortalecimiento de las habilidades de trabajo en equipo y liderazgo, está apuntando a competencias que son fundamentales en el ámbito educativo actual. Estas habilidades no solo benefician a los futuros docentes en su desarrollo profesional, sino que también tienen un impacto directo en sus estudiantes y, en última instancia, en el sistema educativo de Tacna.

En conclusión, la investigación sobre "Trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes de formación docente en Tacna" es relevante desde diversas perspectivas

teóricas, científicas y sociales. Al abordar estos temas críticos, se contribuirá al desarrollo profesional de los futuros docentes y al mejoramiento del sistema educativo en su conjunto.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna en el año 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Determinar el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna.

Evaluar el nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis General.

El trabajo en equipo se relaciona de forma directa y significativa con el liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, en el año 2024.

1.5.2. Hipótesis Específicas.

El nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es alto.

El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es medio.

1.6. Variables y operacionalización.

1.6.1. Variable 1.

Trabajo en equipo.

a) Definición conceptual.

Según Ríos, (2017) Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenario de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar los objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando opiniones de los otros. Motivar e inspirar confianza.

Definición operacional.

El trabajo en equipo es la colaboración de los estudiantes que contribuyen conocimientos y habilidades apoyándose mutuamente, en la cual se medirá con 4 dimensiones las cuales se medirán a través de un cuestionario.

1.6.2. Variable 2.

Liderazgo.

a) Definición conceptual.

Según Stogdill, (1974) El liderazgo debe ser ágil y adaptable, capaz de tomar decisiones rápidas y eficaces en respuesta a cambios repentinos en las condiciones económicas, sociales y políticas.

b) Definición operacional.

El liderazgo es el comportamiento que los estudiantes manifiestan a la hora de realizar sus actividades durante su formación práctica, integrado por las siguientes dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo positivo.

1.6.3. Operacionalización de variables.

Operacionalización de la variable 1: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Socialización del conocimiento.	Cultura de aprendizaje ambiente óptimo. Participación. Tareas colectivas.	1-8	Ordinal
Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo compartido ● Autoconfianza ● Automotivación ● Autocontrol 	9-16	
Comunicación eficaz.	<ul style="list-style-type: none"> ● Escucha activa. ● Retroalimentación de la información. ● Interpretación armónica. ● Verificación del mensaje. 	17- 22	
Resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo emocional colaborativo ● Solución de problemas ● Resultados beneficios. 	23- 30	

Operacionalización de la variable 2: Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Estimulación intelectual. ● Motivación inspiradora. 	1-12	Ordinal
Liderazgo transaccional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Logro de metas ● Niveles de cumplimiento 	13-22	
Liderazgo positivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Empatía. ● Resolución de conflictos. 	23-27	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Internacionales.

Rodríguez y Poma, (2024), realizaron el trabajo titulado “Determinar el tipo de liderazgo predominante en los estudiantes de la unidad educativa “Miguel Ángel León Pontón”. La muestra estuvo conformada por 106 estudiantes de tercero de bachillerato unificado. Los instrumentos utilizados fueron el “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ - 6S) y el test de estilos de liderazgo de Kurt Lewin. Los resultados obtenidos reflejan que basado en la teoría de Bass y Rigio, el estilo predominante corresponde al tipo transaccional.

Padilla, (2023) realizó el trabajo titulado “El liderazgo docente en la unidad educativa particular “Santiago de Compostela”. La muestra considerada estuvo conformada por diez docentes de distintos niveles y asignaturas de la Unidad Educativa Particular Santiago de Compostela, utilizando como técnica de recolección de datos el grupo focal y la guía de observación. Los resultados muestran que, las características individuales están en relación directa con el estilo que utilizan; se

identifican con las características del estilo transformacional, los valores que practican primordialmente son la responsabilidad, honestidad y compromiso.

Aparicio et al., (2021) el artículo titulado “El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado que tuvo como objetivo analizar el efecto que tiene el estilo de liderazgo pasivo-evitado en el intercambio de comportamientos líder-seguidor en estudiantes universitarios. Se realizó un estudio a 181 individuos de 32 equipos de estudiantes en una universidad chilena, y se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales multiniveles para el análisis de los datos (incluir instrumentos). Los descubrimientos indican que el estilo de liderazgo pasivo-evitado se relaciona negativamente con el intercambio de comportamientos líder-seguidor, y que los estudiantes más avanzados en el plan de estudio propician de manera positiva la adopción de ambos comportamientos. Además, cuando los miembros de los equipos no han avanzado mucho en el plan de estudios, la relación entre el estilo de liderazgo pasivo-evitado y el intercambio de comportamientos líder-seguidor cambia y se vuelve positiva.

2.1.2. Nacionales.

Sánchez y Nañez (2022), Realizaron una investigación titulada “Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios”. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y las habilidades sociales en estudiantes universitarios. Por ello se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal con una muestra no probabilística e intencional de 73 varones y 83 mujeres. Se elaboraron dos escalas validadas por jueces expertos y con grado de confiabilidad alfa de Cronbach de ,967 y

,977; respectivamente. Se halló una correlación positiva moderada entre el Trabajo en equipo y las habilidades sociales ($r_s = 0,678$) así como con sus dimensiones Liderazgo, Comunicación, Toma de decisión y Resolución de problemas. La percepción del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza-aprendizaje ha sido relacionado con el desarrollo y la práctica de habilidades sociales.

Artiaga y Paredes (2023) realizaron el estudio titulado Retroalimentación y trabajo en equipo en estudiantes universitarios. Dicho estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre la retroalimentación y el trabajo en equipo en estudiantes universitarios de una universidad nacional de Lima Metropolitana. Siguió el paradigma positivista, bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional. La población y la muestra quedaron definidas por 146 estudiantes universitarios de los distintos departamentos de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, quienes cursan las prácticas pre profesionales correspondientes a los ciclos del V al X, en una universidad pública en Lima, Perú. La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. La retroalimentación formativa debe convertirse en una estrategia cotidiana que permita a los actores educativos involucrados en el proceso aprender a desaprender para construir nuevos saberes, fomentando el trabajo en equipo bajo una visión sistémica. La confiabilidad estuvo por encima de 0,8 en ambos casos, valores obtenidos en el alpha de Cronbach de la prueba piloto. El instrumento de retroalimentación estuvo compuesto por 15 ítems, y el de trabajo en equipo, por 19 ítems; todos ellos distribuidos según las dimensiones que las componen. Se concluye que existe relación significativa entre la retroalimentación y el trabajo en equipo en estudiantes universitarios, contribuyendo en la formación académica y profesional de los estudiantes.

Contreras y Cárdenas, (2021) Presentaron la tesis titulada “Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes”. Trabajó con una muestra de 150 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por cuotas. Según la percepción de los docentes, las autoridades de la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo presentan un nivel alto de liderazgo transformacional.

2.1.3. Locales.

Ramos, y Uruchi, (2023) Presentaron la tesis titulada “La comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes del IX semestre de la carrera profesional de educación física de la EESPP José Jiménez Borja”. La población de esta investigación esta constituida por 69 estudiantes, la muestra esta compuesta por 18 estudiantes que simboliza el 26% de la población. Se utilizo la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario con el fin de determinar el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes con la finalidad de reconocer los niveles de las dos variables. El resultado correlacional logrando inferir que hay una correspondencia significativa (r de Pearson $r=0,652$) entre las dos variables de los estudiantes investigados, esto expone que, la comunicación asertiva desarrolla de manera óptima el trabajo en equipo para el proceso de formación profesional con el nivel de confianza del 95%.

Quispe y Zapana, (2023) Presentaron la tesis “La inteligencia emocional y el trabajo en equipo” en estudiantes del VII ciclo del programa de estudios de Educación Primaria y carrera de Educación Física de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja”. La metodología es básico - descriptivo, el diseño es correlación, no experimental - transversal, empleando como instrumento el cuestionario para una muestra de 53 estudiantes. Se hizo uso de la prueba de

normalidad de KolmogorovSmirnov y el estadístico de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones. Como resultado, se obtuvo la existencia de significativa correlacion ($R = 0.824$; $p < 0.05$) entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo, tanto entre variable última y las dimensiones, atención emocional ($R = 0,545$; $p < 0,05$), claridad emocional ($R = 0,666$; $p < 0,05$) y reparación emocional ($R = 0,494$; $p < 0,05$).

Lara (2021) Realizó la investigación “Liderazgo directivo y el desempeño docente” en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Se trabajó con una muestra de 50 docentes. Donde el tipo investigación es el puro o básico, el nivel es correlacional, el diseño usado es el no experimental, la muestra es de 50 docentes, donde la técnica de campo es la encuesta, el instrumento es el cuestionario, y el enfoque es el cuantitativo. Se concluye que existe relación directa y moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, puesto que se obtuvo un valor de $Rho = 0,476$ y un valor de $p = 0,000$.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Trabajo en equipo.

2.2.1.1. Definición del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es la cooperación coordinada entre varias personas que comparten un objetivo común y combinan sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para alcanzarlo. Es un pilar importante de las prácticas educativas modernas, reconocido por su potencial para desarrollar habilidades como el trabajo colaborativo, la comunicación, la resolución de problemas y el liderazgo (Francis, Pritchard, Prytherch, & Rutherford, 2024).

El trabajo en equipo guarda determinadas diferencias con el trabajo en grupo, tales como el mayor nivel de comunicación, coordinación, colaboración e interacción interpersonal que se da en el trabajo en equipo (Zhang, 2022).

Por otro lado, Robinson (2014) sostiene que el trabajo en equipo es la colaboración de varias personas, las mismas que poseen diversas capacidades que se complementan entre sí, y permiten la cooperación en ellos para alcanzar metas comunes establecidas por el grupo, por lo que cada uno asume su responsabilidad de manera conjunta en búsqueda de los mismos resultados.

Se deduce que el trabajo en equipo es la capacidad que poseen varias personas, las mismas que se complementan entre sí, además de cooperar para alcanzar un objetivo compartido, cumpliendo metas establecidas y asumiendo responsabilidades conjuntas en búsqueda de resultados comunes.

2.2.1.2. Tipos de trabajo en equipo.

La presencia de diferentes tipos de trabajo en equipo le permite al individuo la identificación de la estructura de los grupos, la interacción dinámica entre sus miembros, las funciones que cumplen y el grado de autonomía que los identifica. Entonces el analizar estas tipologías les facilitan a los integrantes del equipo la selección de un modelo adecuado de acuerdo a sus necesidades. En ese sentido se presentan los tipos de trabajo en equipo según Robert y Winter, (2000) los mismos que se desarrollan a continuación.

Trabajo en equipo funcional, a lo largo de todo el proceso de mejora. Una vez implementada la mejora, los integrantes del equipo siguen recolectando información y evaluando el procedimiento. El impulsor a los integrantes del equipo

funcional puede optar por conceder un periodo de reflexión y empezar con otro procedimiento, lo que implica que su inversión es a largo plazo.

Trabajo en equipo transfuncionales, está formado por personas provenientes de diversos departamentos. Usualmente, los miembros no se conocen. En realidad, en ocasiones se manifiestan emociones adversas hacia los demás, dado que se considera que los culpables del conflicto son los del otro departamento. Por esta razón, deben invertir más tiempo en conocerse mutuamente, con el fin de crear un entorno positivo en el que se puedan tomar decisiones. Además, el tiempo puede ser utilizado para comprender de manera clara el proceso escogido y para determinar el rol a desempeñar por cada individuo.

Se deduce que tanto los equipos funcionales como los transfuncionales cumplen roles esenciales dentro de los procesos de mejora organizacional, pese a que las dinámicas y exigencias vienen a ser diferentes. Por ello, requieren invertir tiempo en construir confianza, comprender el proceso compartido y definir claramente los roles. En conjunto, ambos tipos de equipos evidencian que la eficacia del trabajo colaborativo depende tanto de la estructura del equipo como de la calidad de las relaciones interpersonales y la claridad en los objetivos comunes.

2.2.1.3. Características del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se caracteriza por la adaptabilidad, comunicación, coordinación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, monitoreo y retroalimentación del desempeño, y conciencia situacional compartida (Goldsmith, y otros, 2024); que serán descritas a continuación:

Adaptabilidad: consiste en el hecho de encontrarse preparado activamente para el cambio, e incorporar nuevas capacidades que puedan satisfacer las necesidades emergentes (Epstein, 2022).

Comunicación: se refiere al proceso de transmitir información a otras personas por distintos medios. Una comunicación adecuada implica la capacidad de enviar mensajes de manera clara, eficaz y eficiente. Además, requiere el uso de habilidades verbales y no verbales, la práctica de la escucha activa y la correcta comprensión e interpretación de lo que expresa el interlocutor. (Gordon, 2023).

Coordinación: se refiere al proceso mediante el cual se emplean estrategias y patrones de conducta para integrar las acciones, conocimientos y metas de miembros que dependen unos de otros, con el fin de lograr objetivos compartidos. Este proceso permite que el equipo opere de manera unificada y es considerado un elemento fundamental para comprender la efectividad del trabajo en equipo (Rico, Sánchez-Manzanares, Gil, Alcover, & Tabernero, 2011).

Toma de decisiones: La toma de decisiones es el proceso mediante el cual una persona o un grupo identifica una situación, evalúa alternativas disponibles y elige la opción que considera más adecuada para alcanzar un objetivo o resolver un problema. Las teorías sobre la toma de decisiones van desde enfoques racionales y objetivos, que plantean que, con la misma información y preferencias, las personas elegirían de forma similar; hasta perspectivas más subjetivas, como la lógica de la pertinencia, que sostiene que los contextos institucionales y organizacionales particulares influyen en las decisiones que toman los individuos (Nitta, 2025).

Relaciones interpersonales: son las habilidades que permiten interactuar y relacionarse con otras personas dentro del entorno, y deben desarrollarse de manera

que favorezcan una convivencia armoniosa. A través de estas habilidades, se comparten formas de pensar y sentir, así como necesidades, intereses y vínculos afectivos (Chenche, Llaguno, Contretas, & Rivera, 2023).

Monitoreo y retroalimentación del desempeño: se refiere al proceso mediante el cual un agente externo comunica a una persona o a un equipo información sobre sus acciones, procesos o resultados durante la realización de una tarea. Su propósito principal es promover cambios en el comportamiento y favorecer la mejora en el desarrollo y rendimiento tanto individual como grupal (Hagemann & Decius, 2024).

Conciencia situacional compartida: se refiere a que los miembros de un equipo perciban lo que está ocurriendo en su entorno, comprendan qué significa esa información y puedan anticipar qué podría suceder en el futuro próximo. Cuando todos comparten esta misma comprensión, pueden coordinarse e interactuar de manera más efectiva en situaciones complejas y cambiantes. (Shahbazi, Bunker, & Sorrell, 2023).

2.2.1.4. Diferencias entre grupos y equipo.

El grupo de trabajo es una unidad con una misma finalidad, en donde cada miembro ésta bajo la dirección de un directivo o supervisor común, pero no necesariamente existe una colaboración entre los miembros individuales; mientras que un equipo está formado por unas personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común y son mutuamente responsables de lograrlo (Malpica, Rossell, & Hoffmann, 2014).

En este sentido, en función del grado de individualidad, el trabajo en grupo puede estar compuesto principalmente por tareas individuales en las que cada integrante realiza la suya sin requerir de la participación de los demás, pero que, sin

embargo, forman parte del objetivo común; mientras que el trabajo en equipo involucra necesariamente una interacción para colaborar en el logro de los objetivos comunes (Goldsmith, y otros, 2024).

2.2.1.5. Tipos de trabajo en equipo.

Según Huamaní, (2022) menciona que, en las instituciones educativas, los miembros se reúnen y establecen objetivos para el futuro, se adapta a las necesidades. En cualquier institución educativa, los miembros se reúnen y establecen objetivos para el futuro, se adapta a las necesidades y sugerencias dictadas por la dirección superior de una entidad institucional. En este escenario, la categorización de un equipo se establece en función del objetivo que persigue. En este escenario, podemos contar con una diversidad de tipos de aparatos. Sin embargo, en cambio, en este segmento nos centrará en desarrollar los que se utilizan o se emplean con mayor frecuencia.

2.2.1.6. Ventajas y desventajas de las estrategias de trabajo en equipo.

Existen múltiples ventajas asociadas al trabajo en equipo. En el plano personal, destaca el desarrollo de habilidades de comunicación, ya que trabajar con otros exige articular ideas con claridad y practicar la escucha activa. Asimismo, favorece el fortalecimiento de las habilidades de resolución de problemas, dado que el análisis colectivo promueve el pensamiento crítico y la generación de soluciones innovadoras. Finalmente, impulsa el desarrollo de habilidades de liderazgo, pues los participantes aprenden tanto a tomar la iniciativa y guiar a sus compañeros como a seguir instrucciones y colaborar de manera eficaz (O'Donnell, 2024).

A nivel social, contribuye con la construcción de relaciones interpersonales sólidas, lo que puede conducir a un entorno educativo más inclusivo y de apoyo; así

como con la resolución de conflictos, ya que, al trabajar juntos, los participantes aprenden a navegar conflictos, negociar y encontrar compromisos (O'Donnell, 2024).

El trabajo en equipo es una herramienta de gran importancia; sin embargo, participar en un equipo exitoso no garantiza un incremento en las competencias de trabajo en equipo de cada integrante, ni asegura que dichas habilidades puedan demostrarse en futuros grupos. Esto subraya la necesidad de desarrollar y fortalecer explícitamente las capacidades colaborativas (Goldsmith, y otros, 2024).

Una de las principales barreras es que el trabajo en equipo puede generar interacciones inequitativas y una sensación de exclusión entre estudiantes con diferentes identidades, lo que puede derivar en desigualdades en los resultados de aprendizaje entre los participantes (Goldsmith, y otros, 2024).

2.2.2. Liderazgo.

2.2.2.1. Definición de liderazgo.

El término liderazgo tiene una amplia gama de definiciones debido a las distintas perspectivas de los investigadores en el área. Por la composición del término, se puede entender como liderazgo a la capacidad de guiar a un grupo de personas hacia el logro de objetivos comunes, así como de poseer el conjunto de habilidades requeridas para influir y motivar (Ozgur & Karaca, 2020).

Weber, (2024) describe el liderazgo como la capacidad de un líder para ejercer autoridad sobre un grupo. Según él, el liderazgo se puede dar en tres formas: tradicional, carismático y racional-legal. El líder tiene la capacidad de influir en las decisiones del grupo, debido a su estatus, autoridad o habilidades persuasivas.

Gómez, (2021) Liderazgo es una clase particular de práctica ética y social que emerge cuando las personas dentro de las comunidades, motivadas por la esperanza, se enfrentan a situaciones que no son auténticas y actúan con coraje al unísono con los seguidores para hacer que estas situaciones sean auténticas.

Entonces el liderazgo es una capacidad de las personas para poder dirigir, motivar y sobretodo influir de manera positiva en el logro de los objetivos comunes de estos, basándose en una serie de habilidades sociales, persuasivas o comunicativas que van a facilitar la conducción del grupo. En el liderazgo tiene que ver mucho la practica ética y social que surgieran cuando los individuos se comprometen con identidad junto a sus seguidores de tal forma que sea posible transformar situaciones problemáticas.

2.2.2.2. Importancia de liderazgo.

El liderazgo constituye una competencia esencial en los estudiantes de formación docente, ya que permite orientar procesos educativos, gestionar grupos y promover ambientes de aprendizaje participativos. Según Bush (2018), el liderazgo en educación es un factor decisivo para la mejora institucional, pues influye directamente en la motivación, la convivencia y el rendimiento académico. En el caso de los futuros docentes, desarrollar capacidades de liderazgo fortalece su habilidad para influir positivamente en sus estudiantes, gestionar situaciones complejas y conducir prácticas pedagógicas reflexivas.

Para Day y Sammons (2016), el liderazgo docente favorece la innovación y el compromiso profesional, permitiendo al educador asumir un rol activo en la transformación de su entorno escolar.

En conjunto, estas perspectivas evidencian que formar líderes pedagógicos desde la etapa inicial es indispensable para asegurar una práctica docente eficaz, ética y orientada al cambio educativo

2.2.2.3. Elementos clave en la definición de liderazgo.

Jaworski (1982 como se cita en Cound, 1992) menciona 5 elementos que son clave para el liderazgo:

- **Visión convincente:** Un líder posee una imagen clara del futuro deseado que orienta las acciones del equipo. No es solo un objetivo, sino una dirección significativa que da propósito y sentido al trabajo colectivo.
- **Poder:** Un líder debe poseer la capacidad de movilizar a su equipo y recursos para lograr los objetivos, utilizando como herramientas a la sensibilidad, empatía y empoderamiento del equipo; mas no el dominio, control o manipulación.
- **Autenticidad:** El líder debe actuar de manera coherente con sus valores, creencias y personalidad. Un líder auténtico se muestra tal cual es, con transparencia y sinceridad, lo que genera confianza y credibilidad en su equipo.
- **Amplitud y toma de riesgos:** Un líder debe tener disposición para salir de la zona de confort, enfrentar la incertidumbre y tomar decisiones audaces cuando es necesario para avanzar hacia los objetivos.
- **Transformación:** Un líder transformador es capaz de dirigir al equipo a través de cambios importantes.

2.2.2.4. Liderazgo del estudiante.

El liderazgo es un pilar muy importante para el desarrollo de una educación de calidad. Actualmente se considera que el liderazgo educativo es el segundo factor más importante que explica los resultados del aprendizaje. Los alumnos ejercen el liderazgo de manera tanto formal, mediante su participación en los comités de administración escolar y los consejos de alumnos, como informal. En ambos casos, pueden influir en los enfoques del aula; promover relaciones positivas con el profesorado; aumentar la confianza en sí mismos; mejorar las relaciones con las y los compañeros; y fortalecer una serie de habilidades como la comunicación, la escucha activa, la ciudadanía responsable y el propio liderazgo (UNESCO, 2025).

2.2.2.5. Teorías que fundamentan el liderazgo.

Las teorías del liderazgo siguen un orden cronológico paralelo a la evolución del enfoque de la gestión.

Teoría de los rasgos.

Esta teoría sostiene que el liderazgo se explica por características personales innatas que distinguen a los líderes de los no líderes. Propone que ciertos rasgos estables, como la inteligencia, la confianza en sí mismo, la integridad, la sociabilidad o la iniciativa, predisponen a una persona a ejercer un liderazgo efectivo (Ozgur & Karaca, 2020).

Teoría del liderazgo conductual.

Esta teoría, enfocada en las conductas del líder, buscó identificar los comportamientos que explican un liderazgo exitoso. Tres estudios fueron clave. La investigación de la Universidad de Ohio distinguió dos estilos: consideración, centrado en la atención a las personas y sus sentimientos; y estructuración iniciadora, orientado a definir tareas y objetivos sin priorizar las sugerencias del equipo. Por su parte, el

estudio de la Universidad de Michigan identificó un liderazgo orientado al trabajo, enfocado en el rendimiento y en cumplir metas, y un liderazgo orientado al empleado, que prioriza las necesidades del equipo y brinda mayor apoyo. Finalmente, el modelo de Blake y Mouton planteó que el liderazgo se explica por dos dimensiones: la preocupación por las personas y la preocupación por la producción. De su combinación surgen diferentes estilos, siendo el más efectivo el estilo 9,9, que combina alta orientación a los resultados con alta atención a las personas (Ozgur & Karaca, 2020).

Teoría del liderazgo situacional.

Las teorías contemporáneas del liderazgo resaltan la importancia del contexto y de las relaciones.

La teoría de Fiedler establece que no existe un estilo de liderazgo ideal para todas las situaciones; la efectividad depende de la combinación entre el estilo del líder y factores situacionales como la relación con los miembros, la estructura de la tarea y su poder formal.

La teoría Path-Goal de House señala que el líder es eficaz cuando facilita que sus seguidores alcancen sus metas, removiendo obstáculos y adaptando su estilo (directivo, de apoyo, participativo u orientado al logro) según las necesidades del equipo.

El Modelo de Vroom y Jago enfatiza la toma de decisiones, planteando que el líder debe ajustar su nivel de participación (desde decisiones autocráticas hasta participativas) en función del problema, el tiempo y la aceptación requerida. Finalmente,

La teoría Leader-Member Exchange sostiene que los líderes desarrollan relaciones diferentes con cada miembro, formando un “in-group” y un “out-group”;

mientras más relaciones de alta calidad establezca el líder, mejor será el rendimiento del equipo (Ozgur & Karaca, 2020).

2.2.2.6. Dimensiones de liderazgo.

Robinson, (2014) Las dimensiones de liderazgo abarcan una amplia gama de habilidades, comportamientos y enfoques que, en su conjunto, definen la efectividad de un líder.

Un líder puede tener diferentes grados de competencia en estas dimensiones, y la combinación de todas ellas puede llevar al éxito organizacional y al crecimiento personal y profesional de los miembros del equipo. Cada líder puede mostrar una o varias de estas dimensiones en función de su estilo personal y del contexto en el que opera.

A. Liderazgo transformacional.

Se centra en inspirar y empoderar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial, fomentando la innovación, el desarrollo personal y el compromiso con la visión y los objetivos organizacionales. Este tipo de liderazgo es muy eficaz en entornos que requieren cambio, creatividad y altos niveles de compromiso, y tiene un impacto positivo tanto en el rendimiento organizacional como en el bienestar de los miembros del equipo. Sin embargo, también requiere un equilibrio cuidadoso entre la influencia emocional y el respeto por la autonomía individual.

B. Liderazgo transaccional.

Es efectivo para alcanzar metas específicas a corto plazo en entornos donde las tareas son claras y se requieren resultados inmediatos. Sin embargo, puede no ser tan efectivo en contextos que demandan creatividad, innovación o un liderazgo más inspirador y transformador.

C. Liderazgo positivo/evitativo.

Liderazgo positivo es un enfoque que se centra en crear un ambiente de trabajo saludable y motivador, que favorece el crecimiento personal y profesional de los empleados, promueve el bienestar y mejora la productividad. Este estilo de liderazgo está basado en la psicología positiva y la creación de un clima de trabajo optimista y colaborativo.

Liderazgo evitativo, por otro lado, es un estilo de liderazgo inactivo, donde el líder evita tomar decisiones importantes, no se involucra en los problemas y no asume responsabilidades. Este enfoque puede generar confusión y desmotivación en los empleados, afectando la efectividad y la moral del equipo.

Cabe destacar que estos tres tipos de trabajo han sido manejados por las investigadoras como las dimensiones del liderazgo, lo que implica centrarse en las características y aporte de cada uno de estos, para concebir un adecuado clima que favorezca el trabajo en equipo entre los miembros de una comunidad propias de una institución educativa.

2.3. Definición de términos básicos.

Trabajo en equipo. Es un proceso colaborativo en el que se pone de manifiesto que un conjunto de personas interactúe, coordinen esfuerzos y combinen sus habilidades para alcanzar metas comunes de manera eficaz. Implica comunicación asertiva, responsabilidad compartida, cohesión, apoyo mutuo y toma de decisiones colectivas orientadas a la resolución de problemas o al logro de un objetivo compartido.

Liderazgo. Es la capacidad de la persona para influir, guiar y motivar a otros sujetos para que se concrete el logro de metas comunes. Abarca la habilidad de orientar acciones, tomar decisiones, inspirar confianza y movilizar recursos humanos dentro de un grupo o institución.

Liderazgo transformacional. Es un estilo de liderazgo caracterizado por la inspiración y motivación a los demás miembros del grupo para que puedan alcanzar niveles altos de desempeño, desarrollo personal y compromiso institucional. Cabe indicar que este líder se preocupa por promover una visión compartida, estimulando intelectualmente a su equipo, actuando con carisma, confianza y ética, y fomenta relaciones basadas en la motivación intrínseca.

Liderazgo transaccional. Es un estilo de liderazgo centrado en el intercambio entre el líder y sus seguidores, donde el cumplimiento de tareas o metas se recompensa o se sanciona según los resultados. Se fundamenta en la supervisión, la organización y el control, estableciendo reglas claras, expectativas concretas y procesos estructurados.

Liderazgo positivo. Es un enfoque de liderazgo que busca promover el desarrollo del bienestar, la motivación y el potencial humano dentro de un grupo o institución. Este tipo de liderazgo se basa en el impulso de emociones positivas, el reconocimiento de las fortalezas personales, la construcción de relaciones saludables y el fomento de un clima institucional basado en la confianza y el optimismo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación.

La investigación que a continuación se presenta comprende el tipo básico o puro, que según Bunge (1971), tiene como propósito la generación de nuevos conocimientos y es fundamental para explicar fenómenos y hechos, sin que la intención de los investigadores sea utilizar de forma práctica. El fin último es ampliar la comprensión teórica dentro de un ámbito determinado, independiente a la utilización de esos conocimientos o la utilización de los mismos. (Bunge, 1971)

Por su parte Kerlinger (1986) sostiene que la investigación básica también denominada pura o fundamental se lleva a cabo con el propósito de generar nuevo conocimiento vinculado a aquellos principios que logran explicar ciertos fenómenos, sin considerar si estos aportes tendrán una aplicación práctica inmediata o una utilidad directa.

La investigación actual comprende la variable trabajo en equipo y liderazgo, las cuales son medidas independientemente tal y como se dan en un contexto determinado para luego ser analizadas y comprobar el objeto de estudio.

3.2. Diseño de Investigación.

La presente investigación asume el diseño descriptivo correlacional y transversal que tiene como objetivo medir independientemente las variables con la intención de determinar la relación o asociación que existe, para luego con la aplicación de técnicas estadísticas se proceda a la comprobación de las hipótesis.

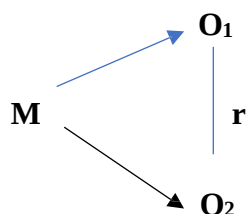
En ese sentido Hernández et al., (2014) enfatizan que el diseño descriptivo pretende especificar las características de las variables más resaltantes, ya sean estos grupos comunidades o grupos de personas sometidas al análisis. Esto significa que el diseño descriptivo tiene como propósito detallar y describir cómo son las personas, grupos, comunidades o fenómenos que se están estudiando. Como consecuencia se deduce que su propósito no se fundamente en establecer relación de causa y efecto entre las variables sino la identificación y descripción de sus características tal como se permiten presentan en el contexto real.

Así también se puede afirmar que es correlacional porque se analizan las variables para establecer entre ella un grado de relación entre estas, sean dos o mas variables, sin establecer causalidad entre las mismas. Su propósito es determinar la existencia de una asociación y lo fuerte que son estas. Kerlinger (1986) confirma que la este diseño intenta descubrir las relaciones y la determinación del grado en que las variables se encuentren vinculadas entre sí.

Es transversal porque se realiza en un solo corte transversal y eso implica la recopilación de los datos en un solo momento, lo que quiere decir en un tiempo único, con el propósito de describir las variables analizando sus relaciones entre ellas en el mismo instante. Levín (2006) sostiene que un estudio transversal se propone la

observación de una población o muestra en un único momento, sin que se apliquen los instrumentos de manera longitudinal.

De esta manera y considerando los tres diseños antes mencionados, el esquema sería el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación o medición de la variable 1 (Trabajo en equipo)

O₂ = Observación o medición de la variable 2 (Liderazgo)

r = Relación entre variables

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población.

La población es “un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar” (McClave, 2008). El autor describe al grupo total de aquellos elementos que vienen a ser el objeto de estudio en una investigación.

Por otro lado, Arias (2012) define a la población como el grupo total de elementos, sean estos niños, docentes, objetos, documentos, actividades hechos o eventos, los mismos que poseen una característica común importante para el estudio. Entonces, este grupo conforma la fuente principal de aquellos datos que responden directamente al problema de investigación.

En tal sentido, la población del estudio que se presenta, se encuentra conformada por 109 estudiantes matriculados en el VIII ciclo de los Programas de Estudio de Educación Inicial, Educación Primaria, en ambos casos en sus secciones A y B pertenecientes a la EESPP “José Jiménez Borja”

Las mismas que se detallan a continuación.

Tabla 1.

Distribución de la Población

Ciclo académico	Programa de estudios	Población
VIII - A	Educación Inicial	29
VIII - B	Educación Inicial	28
VIII - A	Educación Primaria	26
VIII - B	Educación Primaria	26
Total		109

Nota: Datos de la población del VIII ciclo de la EESPP José Jiménez Borja proporcionados por Secretaría Académica

3.3.2. Muestra.

La muestra “es una porción o parte de la población de interés” (Lind, 2008). Esto quiere decir que, dentro de la población total, el grupo grande que se quiere estudiar, se selecciona una fracción o subconjunto de dicho grupo, en este grupo seleccionado será en donde se realice la investigación.

Al respecto Hernández et al., (2014) sostiene que la muestra viene a ser un subconjunto de la población, la misma se encuentra seleccionada a través de criterios metodológicos que sirven para representar sus características esenciales.

Se explica entonces, que una muestra es necesaria cuando es poco práctico o se puede afirmar que imposible, el estudio de la totalidad de elementos conformantes

de la población. Además, se indica que la validez de los resultados va a depender de que esta fracción o porción representativa de la población, refleje con fidelidad los atributos del grupo total.

En ese sentido, la muestra en el presente estudio está conformada por 57 estudiantes del VIII ciclo en su totalidad del Programa de estudios de Educación Inicial de la EESPP José Jiménez Borja. A continuación, se detalla la distribución de los mismos:

Tabla 2.

Distribución de la Muestra.

Ciclo académico	Programa de estudios	Población
VIII - A	Educación Inicial	29
VIII - B	Educación Inicial	28
Total		57

Nota: Datos de la muestra del VIII ciclo de la EESPP José Jiménez Borja proporcionados por Secretaría Académica

3.3.3. Muestreo.

El muestreo según Babbie (2013) refiere que es un procedimiento a través del cual es posible elegir un conjunto de individuos, elementos u objetos pertenecientes a una población completa, con el propósito de realizar inferencias de los resultados al total de dicha población.

El muestreo utilizado en el estudio es el no probabilístico, al respecto Arias (2012) sostiene que es un tipo de muestreo en donde la forma que se selecciona a los participantes no depende del azar, sino del juicio y criterios de conveniencia de los investigadores. Lo dicho, significa que no todos los miembros de la población poseen la misma probabilidad de ser elegidos para conformar la muestra.

Hernández et al., (2014) confirma que el muestreo por conveniencia viene a ser un tipo de muestreo no probabilístico en el que prima una selección de los participantes por su facilidad en el acceso o si se quiere decir por su disponibilidad o cercanía para los investigadores. En ese sentido, elegir a las personas, objetos o hechos, resultan más prácticos y de fácil accesibilidad en el momento de la recolección de los datos.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Pardinas (1991), afirma que “las técnicas son herramientas metodológicas para resolver un problema metodológico concreto, de comprobación o desaprobación de una hipótesis”. Asimismo, las técnicas como procedimientos estratégicos requieren un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal forma que sea fácil su selección por parte del investigador.

En tal sentido, la técnica utilizada fue la encuesta que comprende procedimientos de indagación, exploración y recolección de datos de las variables del estudio. En ese sentido la encuesta es una técnica que consiste en obtener información de una muestra de personas mediante preguntas estructuradas, generalmente aplicadas en forma de cuestionario. Su finalidad es conocer opiniones, actitudes, características, comportamientos o percepciones de una población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

De esta manera el instrumento seleccionado fue el cuestionario que materializa los procedimientos de la encuesta. En ese sentido Arias (2006) sostiene que el cuestionario es un instrumento conformado por un conjunto de interrogantes debidamente estructuradas, diseñadas para obtener información de una población sobre actitudes, opiniones, conocimientos o comportamientos. Puede aplicarse de

manera oral o escrita, en forma presencial o virtual, y puede contener preguntas abiertas o cerradas.

Para recoger información de la variable trabajo en equipo se usó como instrumento de investigación el Cuestionario de Trabajo en Equipo propuesto por West (2004) que comprende 30 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: socialización del conocimiento (8 ítems), liderazgo (8 ítems), comunicación eficaz (6 ítems) y resolución de conflicto (8 ítems). Utiliza cuatro opciones de respuesta que van de totalmente en desacuerdo al totalmente de acuerdo con valoraciones del 1 al 4.

Cuestionario de trabajo en equipo	
Nombre de la institución	EESPP “José Jiménez Borja”
Autor	Cuestionario de Trabajo en Equipo (West, 2004)
Dirigido	Estudiantes de Educación del VIII ciclo del Programa de estudios de Educación Inicial
Procedencia	Trabajo en equipo
Forma de administración	Grupal
Numero de ítems	30 Ítems
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Socialización del conocimiento. Dimensión 2 Liderazgo Dimensión3 : Comunicación eficaz Dimensión 4: Resolución de conflictos
Escala de valoración	Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Baremo	Alto Medio Bajo

Para medir la variable liderazgo se utilizará como instrumento el Cuestionario de liderazgo propuesto por Stogdill (1974). Dicho instrumento está compuesto por 27

ítems distribuidos en tres dimensiones: liderazgo transformacional (12 ítems), liderazgo transaccional (10 ítems) y liderazgo positivo/ evitado (5 ítems). Por otro lado, se emplearán tres opciones de respuesta: totalmente desacuerdo (1), en desacuerdo (2) y de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo (4).

Cuestionario de liderazgo	
Nombre de la institución	EESPP “José Jiménez Borja”
Autor	Cuestionario de liderazgo propuesto por Stogdill (2023).
Dirigido	Estudiantes de Educación del VIII ciclo del Programa de estudios de Educación Inicial
Procedencia	Trabajo en equipo
Forma de administración	Grupal
Numero de ítems	30 Ítems
Dimensiones a evaluar	Dimensión 1: Liderazgo transformacional. Dimensión 2 Liderazgo transaccional Dimensión3 : Liderazgo positivo
Escala de valoración	Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Baremo	Alto Medio Bajo

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

Se utilizaron también técnicas para el análisis e interpretación como las técnicas de estadística descriptiva con la elaboración de tablas de frecuencia para describir los niveles de la variable trabajo en equipo, indicando su frecuencia absoluta y porcentual. Asimismo, se acompañó con figuras de barras simples y compuestas para visualizar de mejor manera los niveles de la variable. Otro estadístico descriptivo a utilizar es la media aritmética para resumir el conjunto de puntuaciones directas de

trabajo en equipo y liderazgo en las diversas escalas. Por último, se realizó el cálculo de la desviación estándar para conocer la variabilidad de las puntuaciones directas de ambas variables respecto a su media aritmética.

La estadística inferencial permitió en primer lugar establecer si los datos son paramétricos o no paramétricos a través de la prueba estadística de Kolmogorov y Smirnov. Asimismo, para establecer la magnitud de correlación se tomó en cuenta el estadístico r de Pearson si los datos siguen una curva normal y el estadístico Rho de Spearman si los datos no siguen una curva normal. Finalmente, para probar estadísticamente la hipótesis se consideró el valor Sig o el p valor, el cual debe ser menor a 0,05 para concluir que existe una correlación significativa.

3.6. Validación y Confiabilidad.

3.6.1. Validez del instrumento.

La validez del instrumento está referido al grado en que el instrumento de recojo de los datos, logran medir lo que pretenden medir. Esto indica si el instrumento es adecuado, pertinente y exacto para evaluar el constructo o variable de interés. McMillan y Schumacher (2005) sostiene que es importante la validez de un instrumento ya que permite determinar que tan bien se encuentra construido el mismo, además que permite medir el contenido del fenómeno a investigar de manera real.

Para efecto de cumplir con la validez de un instrumento se recurre a diversas técnicas que permiten visualiza éste. Sin embargo, para efectos del presente estudio, se utilizó la técnica de los jueces expertos que son profesionales con alta formación y experiencia en una temática específica, cuya función es evaluar la calidad, pertinencia y coherencia de instrumentos, contenidos o procedimientos dentro de una investigación. A respecto Escobar y Cuervo (2008) sostienen que los jueces expertos

son personas que poseen un conocimiento especializado y que cuentan con una trayectoria en un área de estudio. Estas personas especialistas tienen la capacidad de analizar la pertinencia, claridad y coherencia de cada uno de los ítems utilizados y que conforman el instrumento.

En el presente estudio, se ha tomado en consideración tres jueces expertos, pertenecientes a la docencia entre hombres y mujeres, los mismos que han valorado el instrumento, y de los cuales se ha buscado el promedio de los puntajes consignados por los mismos. A continuación, se detalla la confiabilidad de cada uno de los instrumentos de recolección:

3.6.1.1. Validación por expertos del instrumento de Trabajo en equipo

Tabla 3.

Coefficiente de validez por juicio de experto del trabajo en equipo

N°	Experto	%
1°	Variliás Becerra, Rocío Zelmira	88%
2°	Rojas Marín, Segundo Felipe	84%
3°	Corrales Guillén, Felisa	84%
Promedio		85,3%

Nota. Resultados obtenidos de las fichas de evaluación emitidas por los jueces expertos. En este caso se consideran tres jueces expertos

Se observa en la tabla 3 que el resultado promedio es decir el coeficiente de validez obtenido es de 85,3% con respecto al cuestionario que mide el trabajo en equipo entre docentes.

3.6.1.2. Validación por expertos del instrumento de liderazgo

Se observa en la tabla 3 que el resultado promedio es decir el coeficiente de validez obtenido es de 92,6% con respecto al cuestionario que mide el liderazgo entre docentes.

Tabla 4.*Coefficiente de validez por juicio de experto de la variable liderazgo*

N°	Experto	%
1°	Variliás Becerra, Rocío Zelmira	100 %
2°	Rojas Marín, Segundo Felipe	98 %
3°	Corrales Guillén, Felisa	80 %
Promedio		92,6%

Nota. Resultados obtenidos de las fichas de evaluación emitidas por los jueces expertos. En este caso se consideran tres jueces expertos

3.6.2. Confiabilidad de Instrumentos.

La confiabilidad de un instrumento refiere al grado en el cual se producen los resultados, estos han de ser estables y consistentes al aplicar el instrumento varias veces considerando condiciones similares, los resultados han de ser precisos. Esto quiere decir que el instrumento viene a ser confiable cuando mide la variable y los resultados no tienen grandes variaciones. Hernández et al., (2014) sostienen que la confiabilidad es el grado en el que un instrumento logra producir resultados que sean consistentes y con coherencia al ser aplicados repetidamente.

La forma más común de darle confiabilidad al instrumento es utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach (Martínez, 2006). El Alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que se utiliza para medir la confiabilidad interna de un instrumento, es decir, qué tan consistente es un conjunto de ítems o preguntas que evalúan la misma dimensión, variable o constructo.

El estudio que se presenta, utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, para lo cual la escala de valores para determinar el grado de confiabilidad se mide de 1,00 que representa una fiabilidad muy alta hasta 0,01 que refiere que es muy baja, de esta

manera dentro de estos parámetros se busca hallar el coeficiente nuestro para determinar el grado que posee los instrumentos de recojo.

A continuación, se muestra la tabla:

Tabla 5.

Tabla de la magnitud del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Escala extraída de (Ruiz, 1998) para establecer la confiabilidad de los instrumentos de evaluación.

El coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario para la variable trabajo en equipo es de 0,979, lo cual es muy alta, mientras que para el liderazgo es de 0,952, lo cual es muy alto.

Tabla 6.

Coeficiente de validez por juicio de experto de la variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,979	57

Nota. El coeficiente obtenido, es el resultado de la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 7.

Coeficiente de validez por juicio de experto de la variable liderazgo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,952	57

Nota. El coeficiente obtenido, es el resultado de la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo.

La investigación se desarrolló considerando las siguientes etapas.

4.1.1. Planificación.

Esta fase se da inicio con la determinación del problema, lo cual se realiza en la planificación, en este momento se determina la variable problemática, la misma que nace de la necesidad de los estudiantes entre niños y niñas. Posterior se delimita a población y por ende se selecciona la muestra, considerando algunos criterios de inclusión. Se pidió los permisos institucionales y la coordinación con los responsables de la institución educativa y de la escuela de Acomayo.

A continuación, se desarrollaron los títulos del proyecto iniciando el trabajo con la descripción del problema para luego realizar la matriz de consistencia, posterior a ello se operacionalizaron las variables, permitiendo tener una visión completa de los aspectos a trabajar en el marco teórico. La revisión de la literatura generó una mirada holística de los acontecimientos en torno a las variables trabajo en equipo y liderazgo.

Luego se desarrolló la metodología, dejando claro el camino que siguieron los investigadores para obtener los resultados de la investigación. Los aspectos administrativos fueron puntuales para que se ejecute el estudio. Sin embargo, en esta

etapa se tuvo que preparar los instrumentos como el cuestionario de Trabajo en Equipo de West (2004) y el cuestionario de Liderazgo basado en Stogdill (2023).

Esta planificación nos permitió garantizar condiciones adecuada para que se aplique los cuestionarios con una correspondiente validación y confiabilidad, asegurando el respeto a la ética, la confidencialidad y la disponibilidad de los participantes.

4.1.2. Ejecución.

En cuanto a la fase de la ejecución, este se focalizó en la aplicación de forma directa de los dos instrumentos de recolección en el contexto señalado con anterioridad. Durante esta etapa se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Aplicación de los cuestionarios en un ambiente adecuado, asegurando que los docentes pudieran responder sin presiones externas, con total confidencialidad.

Supervisión del proceso de respuesta para asegurar que los instrumentos fueran completados correctamente.

Registro ordenado y verificación preliminar de los datos obtenidos para evitar omisiones o inconsistencias.

En esta fase se recogió la información necesaria sobre los niveles de trabajo en equipo y las características del liderazgo, lo que permitió identificar cómo ambos constructos se expresan en la práctica de los estudiantes de VIII ciclo. Se trabajó con los estudiantes de los programas de estudio de Educación inicial y Primaria del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna.

4.1.3. Evaluación.

La etapa de evaluación consistió en la revisión, depuración y organización de la información recopilada durante la ejecución. Aquí se realizaron las siguientes acciones:

Se revisó al detalle los cuestionarios de trabajo en equipo y liderazgo aplicado a los estudiantes, garantizando que estén completos y legibles.

Se sistematizó la información para su análisis posterior propios de la estadística correlacional.

Se realizó el registro digital de los datos en matrices organizadas para facilitar el análisis con software estadístico (como Excel o SPSS).

Se elaboró un informe preliminar (primer borrador) que permitió verificar si los datos obtenidos respondían a los objetivos de la investigación.

Esta etapa cerró el proceso de trabajo de campo, permitiendo el aseguramiento de los datos recolectados, su validez y confiabilidad, dejándolos aptos para su análisis de relación entre trabajo en equipo y liderazgo.

Cabe indicar, que el trabajo de campo fue desarrollado de forma estructurada y rigurosa, integrando tres momentos claves: planificación, que organizó todo el proceso; ejecución, que permitió obtener los datos directamente en el escenario educativo; y evaluación, que garantizó la calidad de la información para el análisis correlacional.

4.2. Análisis estadístico descriptivo.

4.2.1. Análisis estadístico descriptivo de la variable trabajo en equipo.

Tabla 8.

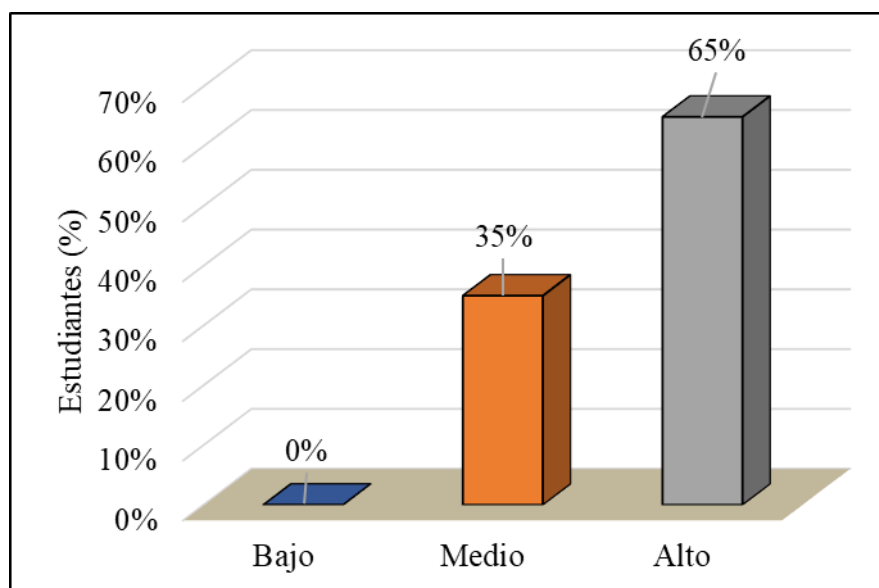
Nivel del trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	20	35%
Alto	37	65%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 1.

Nivel de las Trabajo en equipo



Nota: Es el nivel general de Trabajo en equipo de los estudiantes VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 8 y la figura 1 se presentan los resultados de trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

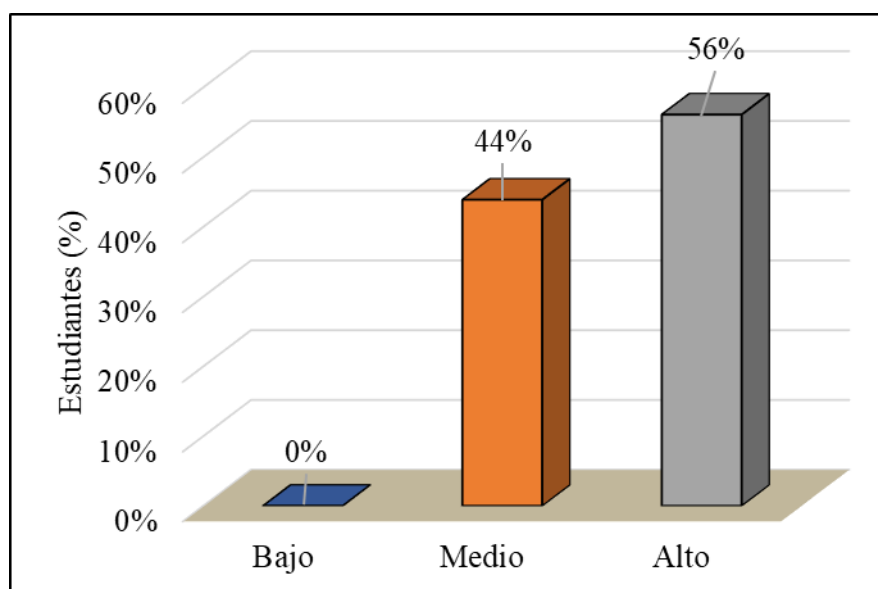
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 37 se encuentran en un nivel alto representado lo cual representa un 65%, 20 se encuentran en un nivel medio representado por un 35%, por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 65% en el total de la dimensión la cual evidencia. El estudiante posee habilidades sólidas para el trabajo en equipo, lo que favorece la cooperación y el logro de objetivos compartidos. Aunque el desempeño es positivo, sin embargo, hay un grupo que podría fortalecer sus estrategias de colaboración y participación activa, la dificultad significativa sugiere un entorno propicio para el aprendizaje en grupo.

Tabla 9.*Dimensión 1 Socialización de conocimiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	25	44%
Alto	32	56%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 2.*Dimensión Socialización de conocimiento*

Nota: Es el nivel de la dimensión Socialización de conocimiento en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 9 y la figura 2 se presentan los resultados de la dimensión Socialización del conocimiento de la variable trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 32 se encuentran en un nivel alto representado por un 56 %, 25 se encuentran en un nivel medio representado por un 44% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

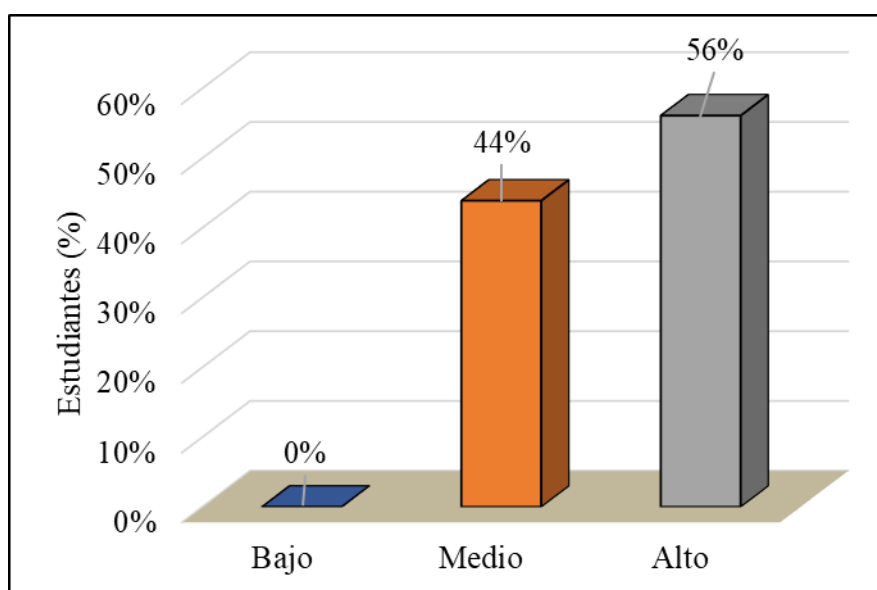
En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 56% en el total de la dimensión socialización del conocimiento, la cual evidencia que los resultados reflejan que la mayoría de los estudiantes posee un nivel adecuado de socialización del conocimiento en el trabajo en equipo, lo que favorece la cooperación y el aprendizaje conjunto.

La ausencia de estudiantes en un nivel bajo indica que no hay deficiencias significativas en esta dimensión. Sin embargo, una parte considerable se encuentra en un nivel medio, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias para optimizar la interacción académica. Esto evidencia un entorno propicio para el trabajo colaborativo, aunque con áreas de mejora. En general, se observa una tendencia positiva en la socialización del conocimiento.

Tabla 10.*Dimensión 2 Liderazgo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	25	44%
Alto	32	56%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 3.*Dimensión Liderazgo*

Nota: Es el nivel de la dimensión de Liderazgo en estudiantes del VIII ciclo de formación

Interpretación.

En la tabla 10 y la figura 3 se presentan los resultados de la dimensión liderazgo de la variable trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

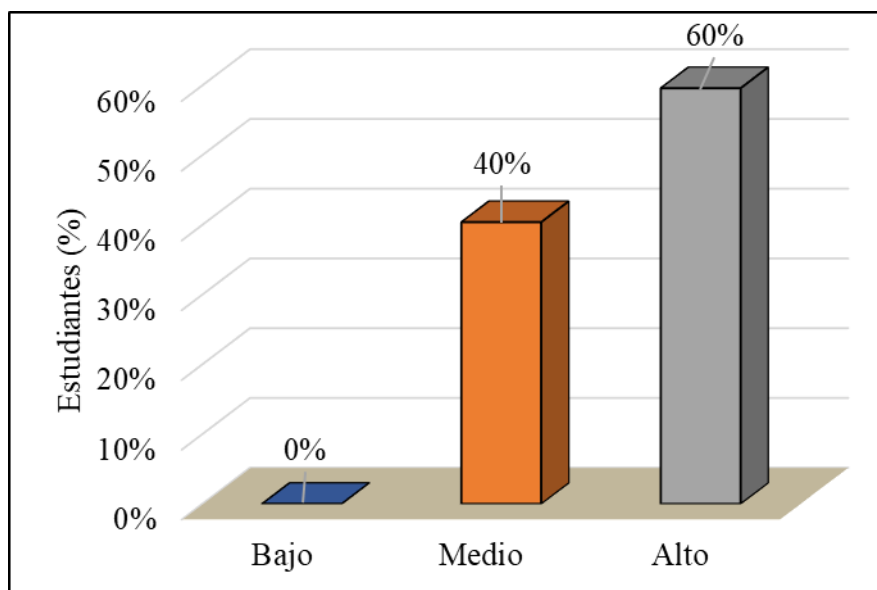
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 32 se encuentran en un nivel alto representado por un 56%, 25 se encuentran en un nivel medio representado por un 44% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 56% en el total de la dimensión la cual evidencia, el estudiante demuestra habilidades de liderazgo dentro del trabajo en equipo, lo que favorece la organización y la toma de decisiones en conjunto. La distribución de los datos sugiere que existe una base sólida en esta dimensión. La ausencia de estudiantes con dificultades en liderazgo indica un desarrollo positivo en este aspecto. En general, el entorno fomenta la participación activa y la asunción de roles estratégicos en el equipo.

Tabla 11.*Dimensión 3 Comunicación eficaz*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	23	40%
Alto	34	60%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 4.*Dimensión Comunicación eficaz*

Nota: Es el nivel de la dimensión Comunicación eficaz general en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 11 y la figura 4 se presentan los resultados de la dimensión comunicación eficaz de la variable trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y Primaria del análisis e interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

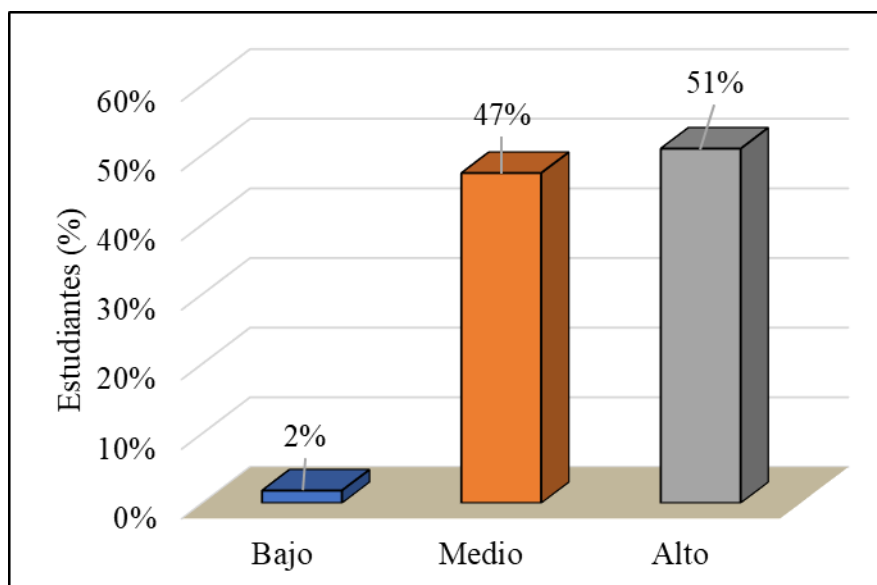
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 34 se encuentran en un nivel alto representado por un 60%, 23 se encuentran en un nivel medio representado por un 40% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 60% en el total de la dimensión la cual evidencia. La comunicación eficaz es una fortaleza en el trabajo en equipo de los estudiantes, permitiendo una mejor interacción y comprensión de ideas. En su mayoría representan un desempeño favorable, aún hay margen para optimizar habilidades de expresión y escucha activa. La ausencia de dificultades en esta dimensión indica un entorno propicio para el intercambio de información. En general, se evidencia una tendencia positiva en el desarrollo de la comunicación dentro del grupo.

Tabla 12.*Dimensión 4 Resolución de problemas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	27	47%
Alto	29	51%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 5.*Dimensión Resolución de problemas*

Nota: Es el nivel de la dimensión Resolución de problemas en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 12 y la figura 5 se presentan los resultados de la dimensión resolución de problemas de la variable trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

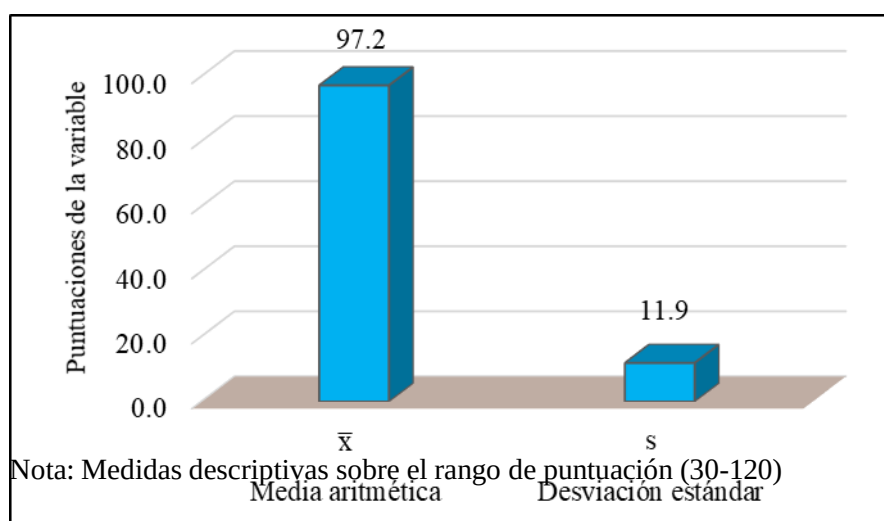
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 29 se encuentran en un nivel alto representado por un 51%, 27 se encuentran en un nivel medio representado por un 47% por otro lado, 1 se encuentra en nivel bajo, representado por un 2%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 51% en el total de la dimensión la cual evidencia. Los estudiantes demuestran habilidades para la resolución de problemas dentro del trabajo en equipo, facilitando la toma de decisiones y el afrontamiento de desafíos. Aunque el desempeño general es positivo, aún existe un grupo que requiere fortalecer estrategias para abordar situaciones complejas de manera más efectiva. La presencia mínima de dificultades sugiere que, si bien hay margen de mejora, el ambiente es favorable para el desarrollo de esta competencia. En general, se evidencia una tendencia positiva en la capacidad de resolver problemas en equipo.

Tabla 13.*Medidas descriptivas de Trabajo en equipo*

Estadístico	Símbolo	Valor	Observación
Media aritmética	$\bar{x}$	97,2	
Desviación estándar	s	11.9	Nivel alto
Tamaño de muestra	n	57	

Nota: Nivel bajo (30-60); Nivel medio (61-90); Nivel alto (91-120)

Figura 6.*Medidas descriptivas de Trabajo en equipo*

Interpretación.

En la tabla 13 figura 6 se muestra las medidas descriptivas del trabajo en equipo en los estudiantes del VIII ciclo del programa de estudios de Educación Inicial, los cuales dejan a la luz los resultados de las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

De esta manera se observa que la media aritmética obtenida con respecto al trabajo en equipo es de 97,2 y la desviación estándar es de 11,9 es decir que se ubican en un nivel alto debido a que la media aritmética se ubica entre las calificaciones de (91 a 120).

Entonces los resultados reflejan que el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII ciclo del programa de Estudios de Educación Inicial se ubica en un rango alto. Esto se evidencia en la media aritmética obtenida (97,2), la cual se encuentra dentro del intervalo de calificaciones considerado como nivel alto (91 a 120). Asimismo, la desviación estándar de 11,9 indica que existe una dispersión moderada entre las puntuaciones, lo que refleja que, aunque existen diferencias individuales, la mayoría de los estudiantes mantiene un desempeño elevado en cuanto al trabajo en equipo. En conjunto, estas medidas descriptivas confirman una tendencia positiva y consistente respecto a esta competencia dentro del grupo evaluado.

4.2.2. Análisis estadístico descriptivo de la variable Liderazgo.

Tabla 14.

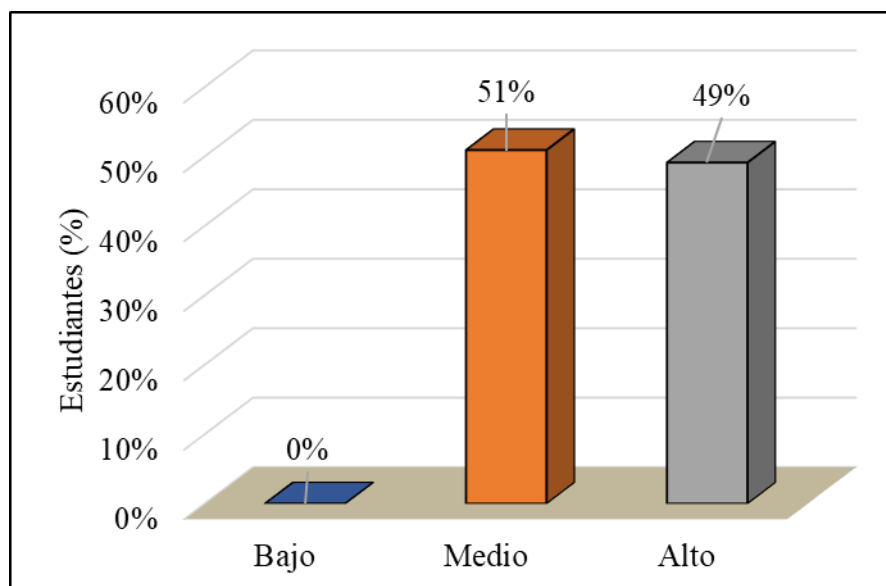
Nivel de Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	29	51%
Alto	28	49%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 7.

Nivel de Liderazgo



Nota: Es el nivel general del Pensamiento crítico de los estudiantes de formación inicial docente.

Interpretación.

En la tabla 14 y la figura 7 se presentan los resultados de la variable Liderazgo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

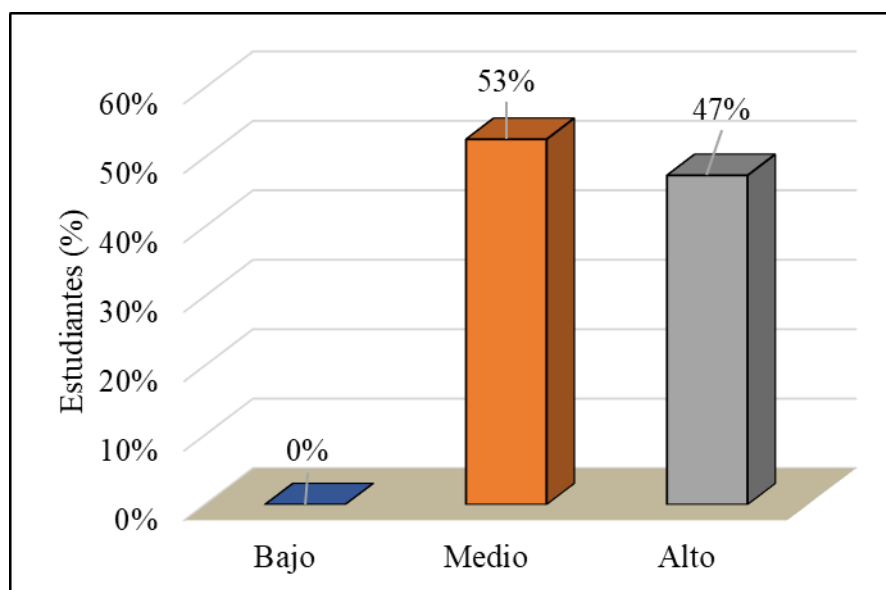
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 28 se encuentran en un nivel alto representado por un 49%, 29 se encuentran en un nivel medio representado por un 51% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel medio representado por un 51% en el total de la dimensión la cual evidencia. Los estudiantes presentan un desarrollo moderado en sus habilidades de liderazgo, lo que les permite participar y orientar a sus compañeros en el trabajo en equipo. Existiendo oportunidades para fortalecer la iniciativa y la toma de decisiones en situaciones académicas y colaborativas.

Tabla 15.*Dimensión 1 Liderazgo transformacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	30	53%
Alto	27	47%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 8.*Dimensión Liderazgo transformacional*

Nota: Es el nivel de la Dimensión Liderazgo transformacional en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 15 y la figura 8 se presentan los resultados de la dimensión Liderazgo Transformacional de la variable Liderazgo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

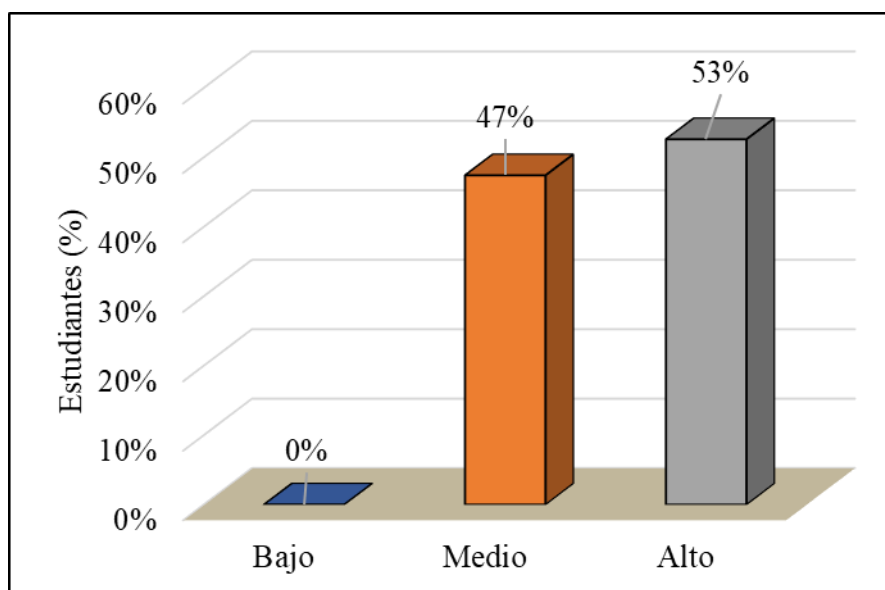
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 27 se encuentran en un nivel alto representado por un 47%, 30 se encuentran en un nivel medio representado por un 53% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel medio representado por un 53% en el total de la dimensión la cual evidencia. Los estudiantes presentan un liderazgo transformacional en desarrollo, permitiéndoles influir en sus compañeros de manera positiva. Aunque una parte demuestra un desempeño destacado, aún existe un grupo que requiere fortalecer habilidades como la motivación y la visión estratégica. La ausencia de dificultades significativas indica un entorno favorable para potenciar estas competencias. En general, se evidencia la necesidad de reforzar estrategias que impulsen un liderazgo más inspirador y efectivo.

Tabla 16.*Dimensión 2 Liderazgo transaccional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	27	47%
Alto	30	53%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 9.*Dimensión Liderazgo transaccional*

Nota: Es el nivel de la Dimensión Liderazgo transaccional en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 16 y la figura 9 se presentan los resultados de la dimensión Liderazgo transaccional de la variable liderazgo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

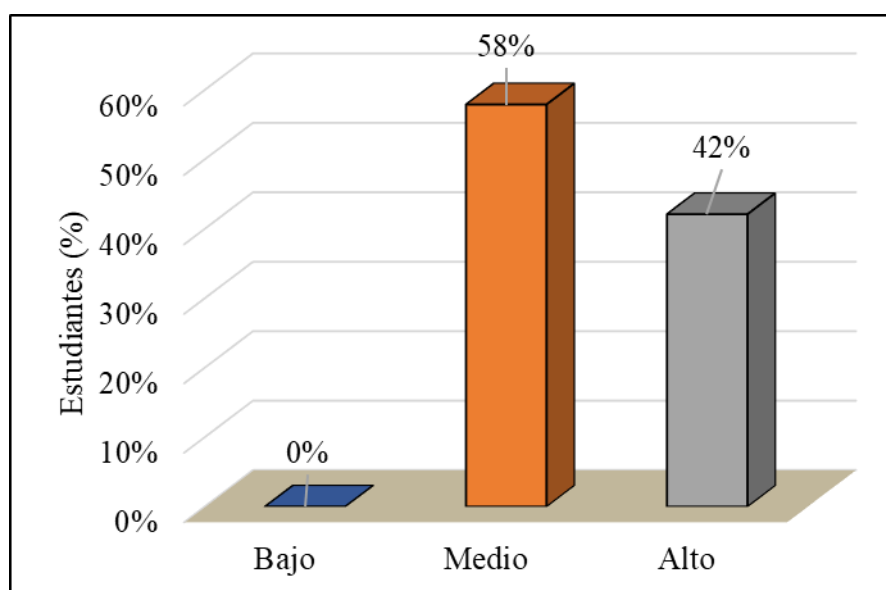
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 30 se encuentran en un nivel alto representado por un 53%, 27 se encuentran en un nivel medio representado por un 47% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel alto representado por un 53% en el total de la dimensión la cual evidencia. Los estudiantes aplican el liderazgo transaccional, basándose en el cumplimiento de tareas y la supervisión dentro del trabajo en equipo. Aunque una parte demuestra un desempeño destacado, aún hay un grupo que puede fortalecer su capacidad para gestionar incentivos y reforzar la eficacia en la organización. La ausencia de dificultades significativas sugiere un entorno favorable para consolidar este estilo de liderazgo, se evidencia una tendencia positiva, con oportunidades para optimizar la gestión y el reconocimiento de logros.

Tabla 17.*Dimensión 3 Liderazgo Positivo/evitado*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	33	58%
Alto	24	42%
Total	57	100%

Nota: Muestra de estudiantes de la EESPP José Jiménez Borja

Figura 10.*Dimensión Liderazgo Positivo/evitado*

Nota: Es el nivel de la dimensión de Liderazgo Positivo/evitado en los estudiantes del VIII ciclo de formación.

Interpretación.

En la tabla 17 y la figura 10 se presentan los resultados de la dimensión liderazgo positivo /evitativo de la variable trabajo en equipo de los estudiantes de programa de estudios de Educación Inicial y primaria del Análisis e Interpretación del VIII ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja" de Tacna en 2024.

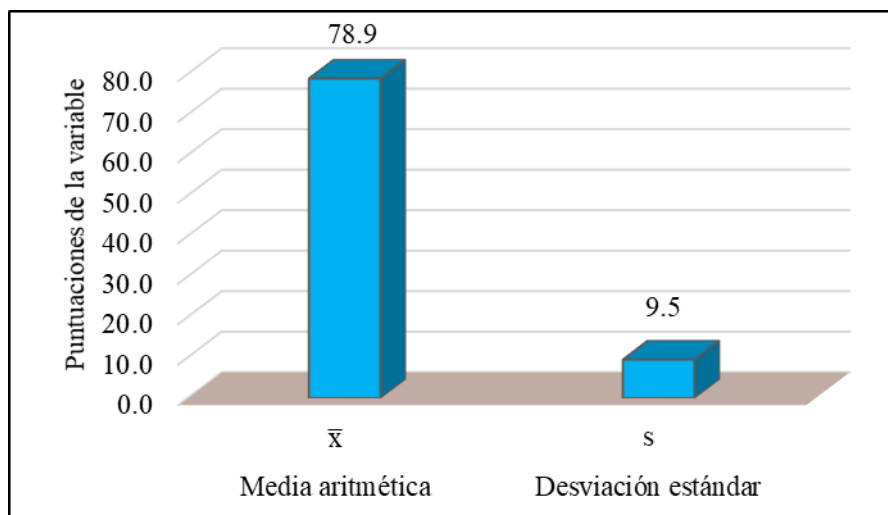
Se observa que, de 57 estudiantes evaluados, 24 se encuentran en un nivel alto representado por un 42%, 33 se encuentran en un nivel medio representado por un 58% por otro lado, ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo, la cual representa el 0%.

En conclusión, la mayoría de los estudiantes presenta un nivel medio representado por un 58% en el total de la dimensión la cual evidencia. Los estudiantes presentan un liderazgo positivo en desarrollo, con tendencia a evitar la confrontación y a mantener la armonía en el trabajo en equipo. Aunque algunos demuestran un liderazgo más activo, la mayoría aún requiere fortalecer la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. La ausencia de niveles bajos indica que no existen dificultades significativas en esta dimensión. En general, se evidencia la necesidad de potenciar un liderazgo más proactivo y participativo.

Tabla 18.*Medidas descriptivas del Liderazgo*

Estadístico	Símbolo	Valor	Observación
Media aritmética	$\bar{x}$	78,9	
Desviación estándar	s	9,5	Nivel medio
Tamaño de muestra	n	57	

Nota: Nivel bajo (27-54); Nivel medio (55-81); Nivel alto (82-108)

Figura 11.*Medidas descriptivas del Liderazgo*

Nota: Medidas descriptivas sobre el rango de puntuación (27-108)

Interpretación.

En la tabla 18 y figura 11, se presenta las medidas descriptivas de la variable liderazgo obtenida de la aplicación del cuestionario de liderazgo en estudiantes del VIII ciclo del programa de estudios de Educación Inicial de la EESPP “José Jiménez Borja”.

Por lo que se observa que la medida de tendencia central es la media aritmética en un 78,9 de puntaje, mientras que la desviación estándar es de 9,5, resultados que ubican al liderazgo en un nivel medio, dado que se encontraban entre las escalas de 55-81

Los resultados expuestos en la Tabla 17 y Figura 11 evidencian que el nivel de liderazgo de los estudiantes del VIII ciclo del programa de Estudios de Educación Inicial de la EESPP “José Jiménez Borja” se sitúa en un nivel medio. Esto se sustenta en la media aritmética obtenida (78,9 puntos), la cual se encuentra dentro del rango establecido para dicho nivel (55–81). Asimismo, la desviación estándar de 9,5 refleja una variabilidad moderada entre las puntuaciones, indicando que, aunque existen diferencias individuales en las percepciones y manifestaciones del liderazgo, la mayoría de los estudiantes presenta un desempeño acorde al nivel medio. En conjunto, estas medidas descriptivas permiten reconocer que el liderazgo en este grupo se desarrolla de manera aceptable, aunque aún muestra margen para fortalecerse.

4.3. Análisis estadístico inferencial.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de las variables de investigación

Variable	Sig.	Condición
Trabajo en equipo	0,200	Presenta normalidad
Liderazgo	0,001	No presenta normalidad

Nota: Las puntuaciones se distribuye normalmente si el valor de Sig. es mayor a 0,05. Cálculo

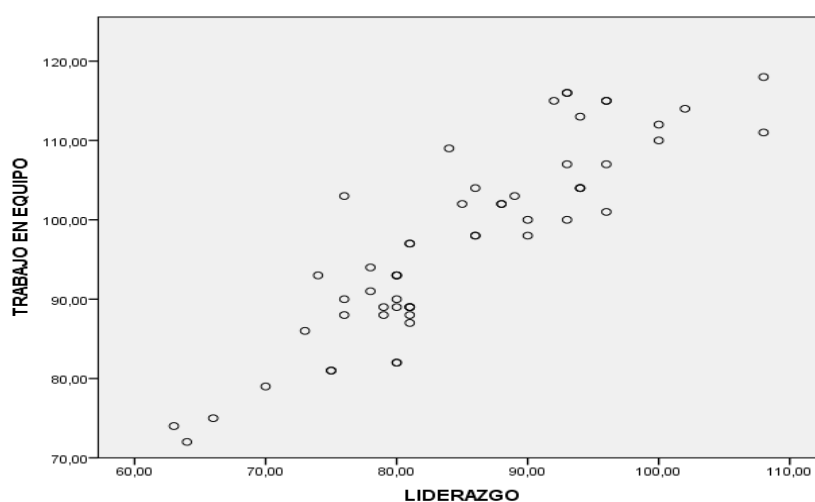
Interpretación.

En la tabla 19 se observa que las puntuaciones de la variable trabajo en equipo presenta normalidad, ya el valor de Sig.=0,200 y es mayor a 0,05; por otro lado, la puntuación de la variable liderazgo no presenta normalidad, ya que el valor Sig.=0,001 siendo menor a 0,05. Por consiguiente, para el análisis correlacional se aplica el coeficiente de r de Pearson.

Tabla 2.*Cálculo del coeficiente Rho de Spearman*

		Liderazgo
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0.862
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	57

Nota. Cálculo realizado en el programa SPSS considerando los resultados de la aplicación de los instrumentos de inteligencia emocional y trabajo en equipo

Figura 12.*Diagrama de dispersión*

Nota. Cálculo realizado en el programa SPSS considerando los resultados de la aplicación de los instrumentos de inteligencia emocional y trabajo en equipo

Interpretación.

La tabla 20 muestra un coeficiente de correlación r de Pearson igual a 0,862 correspondiendo a una magnitud de correlación muy alta entre las variables trabajo en equipo y liderazgo. Asimismo, el valor Sig. ($0,000 < 0,05$) indica la existencia de una correlación significativa entre las variables del estudio. La nube de puntos refleja que las puntuaciones de las variables siguen un modelo lineal ascendente y directo, es decir, cuando los estudiantes mejoran su liderazgo, su capacidad de trabajo en equipo también tiende a mejorar significativamente y viceversa.

4.4. Prueba estadística de hipótesis.

4.4.1. Prueba de hipótesis general.

El trabajo en equipo se relaciona de forma directa y significativa con el liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la EESPP “José Jiménez Borja” de Tacna.

a. Formulación de hipótesis.

Hipótesis nula

Ho: No existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y liderazgo.

Hipótesis alterna

Ha: Existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y liderazgo.

b. Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba.

Significancia calculada del Rho de Spearman

Regla de decisión: Si el valor de Sig. $\leq 0,05$, se rechaza Ho y se acepta Ha

d. Cálculo del estadístico.

		Liderazgo
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,862
	Sig. (bilateral)	0,000

e. Decisión.

Como el valor de Sig.=0,000 es menor que 0,05 se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f. Conclusión.

Se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y liderazgo, para un 95% de nivel de confianza

4.4.2. Prueba de la primera hipótesis específica.

El nivel de desarrollo del trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la EESPP “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024, es alto.

Formulación de hipótesis.

Hipótesis nula

H_0 : Determinar el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en los estudiantes del VIII Ciclo, no es alto.

Hipótesis alterna.

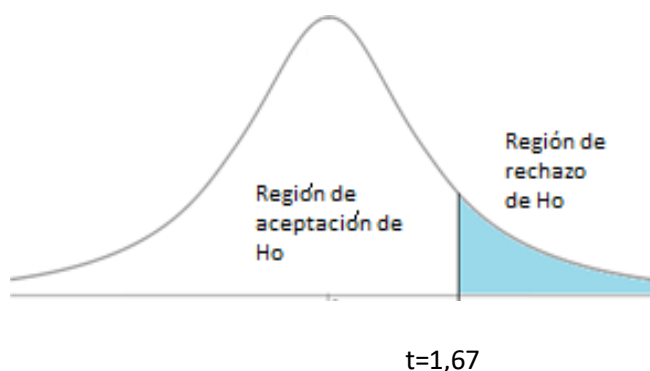
H_a : Determinar el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en los estudiantes del VIII Ciclo, es alto.

a. Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

b. Diseño de prueba.

T de Student para una muestra.

- Unilateral de cola derecha
- $\alpha=0,05$
- Grados de libertad: $n-1=57-1$
- T de Student de tablas: $t=1,672$



Regla: Si el t de Student calculado es mayor a 1,672 se rechaza H_0 y se acepta H_a .

c. Cálculo del estadístico.

Datos:

Estadístico	Símbolo	Valor	Observación
Media aritmética	$\bar{x}$	97,2	Nivel
Desviación estándar	s	11,9	alto
Tamaño de muestra	n	57	

Nota: Nivel bajo (30-60); Nivel medio (61-90); Nivel alto (91-120)

Fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x} - 91)}{\frac{s}{\sqrt{n}}} * \sqrt{n}$$

$$t_c = \frac{(97,2 - 91)}{11,9} * \sqrt{57}$$

$$t_c = 3,93$$

d. Decisión.

Como el valor de t de Student calculado 3,93 es mayor que 1,672 se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta válida la hipótesis alterna.

e. Conclusión.

Se concluye que el nivel de desarrollo del trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024, es alto para un 95% en un nivel de confianza.

4.4.3. Prueba de la segunda hipótesis específica.

El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024 es medio.

a. Formulación de hipótesis.

Hipótesis nula.

H₀: El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024 no es medio

Hipótesis alterna

H_a: El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024 es medio.

b. Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

c. Diseño de prueba.

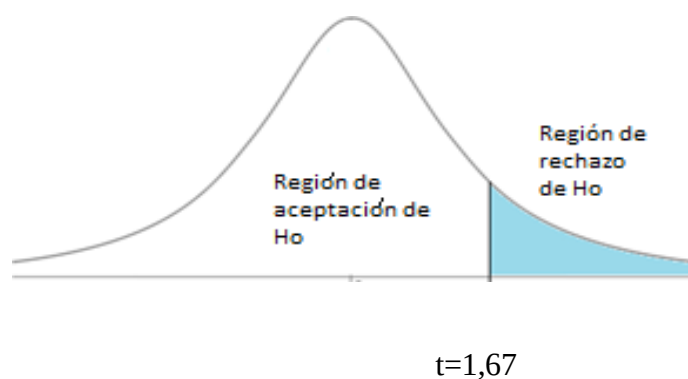
T de Student para una muestra.

- Unilateral de cola derecha

- $\alpha=0,05$

- Grados de libertad: $n-1=57-1$

- T de Student de tablas: $t=1,672$



- Regla: Si el t de Student calculado es mayor a 1,672 se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

d. Cálculo del estadístico.

Datos:

Estadístico	Símbolo	Valor	Observación
Media aritmética	$\bar{x}$	78,9	
Desviación estándar	s	9,5	Nivel medio
Tamaño de muestra	n	57	

Nota: Nivel bajo (27-54); Nivel medio (55-81); Nivel alto (82-108)

Fórmula:

$$t_c = \frac{(\bar{x} - 55)}{s} * \sqrt{n}$$

$$t_c = \frac{(78,9 - 55)}{9,5} * \sqrt{57}$$

$$t_c = 18,8$$

e. Decisión.

Como el valor de t de Student calculado 18,8 es mayor que 1,672 se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta válida la hipótesis alterna.

f. Conclusión.

Se concluye que el nivel del desarrollo de Liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024, es medio para un 95% en un nivel de confianza.

4.5. Verificación de hipótesis.

4.5.1. Verificación de hipótesis general.

El trabajo en equipo se relaciona de forma directa y significativa con el liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, en el año 2024.

Para verificar la presente hipótesis nos remitimos a la tabla 8 en la que se demuestra que el 65% de estudiantes alcanza un nivel alto de trabajo en equipo. Asimismo, se verifica con la tabla 13 que su media aritmética es de 97,2 que lo coloca en un nivel alto de trabajo en equipo; mientras que la tabla 14 permite afirmar que el 51% de estudiantes se encuentra en un nivel medio, lo cual se corrobora con la tabla 18 que demuestra que la media aritmética es de 78,9 lo cual lo ubica en un nivel medio. Finalmente, el cálculo estadístico de r de Pearson demuestra que existe una magnitud moderada de correlación (0,862) y un valor Sig. de (0,000) que es menor a 0,05 y por lo tanto existe una relación es directa y significativa entre trabajo en equipo y liderazgo

De esta forma queda verificada la hipótesis general.

4.5.2. Verificación de primera hipótesis específica.

El nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es alto.

Para verificar la presente hipótesis nos remitimos a la tabla 3 en la que se demuestra que el 65% de estudiantes alcanza un nivel alto de trabajo en equipo, lo cual queda verificado con la tabla 13 que su media aritmética es de 97,2. Finalmente, el cálculo estadístico de la t de Student calculado 3,93 es mayor que 1,672 se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta válido la hipótesis alterna ubicándose en la zona

de rechazo y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula concluyendo que el nivel de trabajo en equipo es alto.

De esta forma queda verificada la primera hipótesis específica.

4.5.3. Verificación de segunda hipótesis específica.

El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es medio.

Para verificar la presente hipótesis nos remitimos a la tabla 14 que nos permite afirmar que el 51% de estudiantes se encuentra en un nivel medio, lo cual se corrobora con la tabla 18 que demuestra que la media aritmética es de 78,9 lo cual lo ubica en un nivel medio.

Finalmente, el cálculo estadístico de la t de Student reporta un t_c de 18,8 que es mayor al t_t (1,67), ubicándose en la zona de rechazo y en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del nivel de Liderazgo es medio.

De esta forma queda verificada la segunda hipótesis específica.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que el trabajo en equipo mantiene una relación directa y significativa con el liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna durante el año 2024. A través del cálculo estadístico de r de Pearson (0,862) demuestra que existe una magnitud alta de correlación y un valor Sig. de (0,000) que es menor a 0,05 y por lo tanto existe una relación es directa y significativa entre trabajo en equipo y liderazgo.

SEGUNDA. Se concluye que el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes del VIII Ciclo de la EESPP “José Jiménez Borja” de Tacna se encuentra en un rango predominantemente alto, lo que se verifica al focalizarse el 65% de estudiantes en dicho nivel, demostrándose con una t de Student calculado 3,93 lo cual es mayor que 1,672 concluyendo que el nivel de trabajo en equipo es alto.

TERCERA. Se concluye que el nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la EESPP “José Jiménez Borja” de Tacna se encuentra en un rango medio, lo que se verifica al focalizarse el 51% de estudiantes en dicho nivel, demostrándose con una t de Student calculado 18,8 lo cual es mayor que 1,672 concluyendo que el nivel de liderazgo es medio.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los directivos y coordinadores académicos, dado que se evidenció una relación directa y altamente significativa entre ambas variables, se recomienda implementar programas que integren actividades colaborativas con el desarrollo de habilidades de liderazgo. Esto puede lograrse mediante la planificación de proyectos interdisciplinarios, círculos de aprendizaje y espacios de liderazgo estudiantil que permitan a los educandos practicar roles organizativos y de toma de decisiones dentro de equipos de trabajo reales.

SEGUNDA. Se recomienda a los docentes formadores, dado que los estudiantes se ubicaron en un nivel alto de trabajo en equipo, mantener y enriquecer las estrategias pedagógicas colaborativas ya existentes. Esto incluye el uso sostenido de metodologías activas como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y las dinámicas de resolución conjunta de problemas.

TERCERA. A los directivos y responsables de formación integral, dado que más de la mitad de los estudiantes se ubican en un nivel medio de liderazgo, la institución debe implementar acciones de mejora orientadas al desarrollo integral de esta competencia. diseñar talleres, seminarios y programas de mentoría que fomenten habilidades como la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la gestión de conflictos y la iniciativa personal. Asimismo, se sugiere a los docentes tutores ofrecer retroalimentación continua y asignar responsabilidades graduales dentro y fuera del aula para favorecer el protagonismo y la autoconfianza de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, N. (2012). *Liderazgo estrategico y su relación con el trabajo en eequipo en las fcultdes de la Univercsidad Nacional del Callao*. Univeridad Nacional de Callao.
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a investigar*. Brujas.
- Aparicio, A., Herguedas, C., & Aranda, F. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado". *Teamwork in initial teacher training*. Obtenido 10 de marzo del 2025 de:. *Teamwork in initial teacher training*. Obtenido de <https://ccd.ucam.edu/index.php/revista/article/view/1548/823>
- Arias , F. (2012). *El proyecto de investigación (6ta edición)*. Episteme.
- Artiaga, I., & Paredez, N. (2023). Artiaga I, y Paredez N.. (2023). "Retroalimentación y trabajo en equipo en estudiantes universidades de una universidad nacional de lima metropolitana". Obtenido el 05 de diciembre del 2024 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttex. (SciELO, Ed.) Obtenido de Artiaga I, y Paredez N.. (2023). "Retroalimentación y trabajo en equipo en estudiantes universidades de una universidad nacional de lima metropolitana". Obtenido el 05 de diciembre del 2024 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttex
- Babbie, A. (2013). *Muestreo*.
- Bunge , M. (1971). *Tipo de Investigación*.
- Bush, T. (2018). *Leadership and management in education*. . SAGE Publications.
- Chenche, F., Llaguno, B., Contretas, J., & Rivera, L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *RECIMUNDO*, 374. doi:10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380

- Contreras, A., & Cardenas, L. (2021). *Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes*. EESPP Jose Jimenez Borja.
- Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership*. Education Development Trust.
- Epstein, S. (19 de Septiembre de 2022). *How adaptability helps you 'bounce forwards' at work*. Obtenido de BBC: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220915-how-adaptability-helps-you-bounce-forwards-at-work>
- Escobar, J., & Cuervo, A. (2008). *Validez del contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización Avances en medición*. Nursing reseach.
- Francis, N., Pritchard, C., Prytherch, Z., & Rutherford, S. (2024). Making teamwork work: enhancing teamwork and assessment in higher education. (L. Mello, Ed.) *FEBS Open Bio*, 15(1), 35-47. doi:<https://doi.org/10.1002/2211-5463.13936>
- García, M., & Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2013000100003#:~:text=Grotberg%20\(1995\)%20la%20define%20como,ser%20promovido%20desde%20la%20ni%C3%B1ez](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2013000100003#:~:text=Grotberg%20(1995)%20la%20define%20como,ser%20promovido%20desde%20la%20ni%C3%B1ez).
- Goldsmith, G., Aiken, M., Camarillo-Abad, H., Diki, K., Gardner, D., Stipčić, M., & Espeleta, J. (2024). Overcoming the Barriers to Teaching Teamwork to Undergraduates in STEM. *CBE—Life Sciences Education*, 23(2). doi:<https://doi.org/10.1187/cbe.23-07-0128>
- Gordon, R. (12 de Julio de 2023). *Why It's Necessary to Improve Team Communication*. Obtenido de American Public University:

<https://www.apu.apus.edu/area-of-study/business-and->

[management/resources/why-it-is-necessary-to-improve-team-communication/](https://www.apu.apus.edu/area-of-study/business-and-management/resources/why-it-is-necessary-to-improve-team-communication/)

Hagemann, V., & Decius, J. (2024). Does feedback type matter? The superiority of process feedback over performance feedback in interdependent teamwork. *Learning and Instruction*, 93.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.101949>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Iberoamericana.

Kerlinger, F. (1986). *Foundatiosn of Vehavioal Research*. Holt, Rinehart and Winston.

Lara, C. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el centro de idiomas de la universidad nacional*. Tacna.

Levin, K. (2006). *Cross-sectional studies*. Evidence-based Desntistry.

Lind, M. (2008). *Población y muestra*.

Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann. (2014). EQUIPO DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO. *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*, 74-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849005.pdf>

Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Scielo*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002

McClave, T. (2008). *Población y muestra*.

McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Reaearch in Education (6th ed.)*. Pearson.

Nitta, K. (18 de Octubre de 2025). *Decision making*. Obtenido de Britannica: <https://www.britannica.com/topic/decision-making>

O'Donnell, J. (20 de Junio de 2024). *The Importance of Teamwork in Schools*. Obtenido de Investigator College:

<https://www.investigator.sa.edu.au/leaders/head-of-secondary-school/the-importance-of-teamwork-in-schools/>

Ozgur, D., & Karaca, M. (2020). *A handbook of leadership styles*. Cambridge Scholars Publishing.

Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en ciencias sociales*. Editorial Siglo XXI.

Pierre, M. (2012). *Trabajo en equipo*.

Quispe, Zapana. (2023). *La inteligencia emocional y su relación con el trabajo en equipo en los estudiantes de VII semestre*. Tacna.

Ramos, S., & Uruchi, N. (2023). *Ramos S., y UruchLa comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudintes del IX"*. Tacna 2023 . EESPP Jose Jimenez Borja.

Rico, R., Sánchez-Manzanares, M., Gil, F., Alcover, C., & Tabernero, C. (2011). Coordination processes in work teams. *Papele del psicólogo*, 32(1), 59-68.
Obtenido de Papeles del Psicólogo: <http://www.cop.es/papele>

Ríos, A. (2017). *el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral*.

Robert S. Winter. (2000). *MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPO*. MADRID: EDICIONES DÍAZ DE SANTOS S.A. JUAN BRAVO, 3-A. 28006 MADRID ESPAÑA. Obtenido de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=fQbICMgMCLAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=tipos+de+trabajo+en+equipo&ots=tIgpTz2JeW&sig=e50TJ5Bt48U3Ps05HDHEy23C1A0#v=onepage&q=tipos%20de%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

Robinson, V. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

- Rodriguez, A., & Poma, W. (2024). *Liderazgo en los estudiantes de la Unidad Educativa "Miguel Angel León Pontón" Riobamba*. . Universidad.
- Ruiz, J. (1998). *Cómo hacer evaluación en centros educativos*. Madrid: Narcea.
- Sánchez, T., & Ñáñez, P. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. Obtenido de <https://hal.science/hal-03695408v1/document>
- Shahbazi, M., Bunker, D., & Sorrell, T. (2023). Communicating shared situational awareness in times of chaos: Social media and the COVID-19 pandemic. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 74(10), 1185-1202. doi:<https://doi.org/10.1002/asi.24814>
- Sierra, L. (2006). *Liderazgo Estudiantil* .
- Stogdill, R. (1974). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.
- UNESCO. (2025). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2024/5: Liderazgo en la educación: liderar por el aprendizaje*. doi:<https://doi.org/10.54676/FSEN6400>
- West, M. (2004). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research (2nd ed.)*. . Blackwell Publishing.
- Zhang, M. (2022). “Groupwork or teamwork?”: Creating the samepage for improving team-based learning. *Communication Teacher*, 37(1), 30-34. doi:10.1080/17404622.2022.2069838

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo en equipo y su relación con liderazgo en estudiantes de la Escuela Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024	El trabajo en equipo se relacionan de forma directa y significativa con el liderazgo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna, 2024.	VARIABLE 1 Trabajo en equipo Dimensiones: Socialización del conocimiento. Indicadores. Liderazgo. Indicadores. Comunicación eficaz. Indicadores Resolución de conflicto. Indicadores.	NIVEL Básica TIPO No experimental DISEÑO Descriptivo Correlacional
¿Cuál será el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la escuela de educación superior pedagógica pública “José Jiménez Borja” de Tacna? ¿Cuál será el nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna?	Determinar el nivel de trabajo en equipo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna. Evaluar el nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna.	El nivel de trabajo en equipo de los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es alto. El nivel de liderazgo en los estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” de Tacna es medio.	VARIABLE: 2 Liderazgo. Dimensiones: Liderazgo transformacional. Indicador Liderazgo transaccional. Indicador. Liderazgo positivo/evitado. Indicador.	POBLACIÓN 109 estudiantes del VIII Ciclo de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja” MUESTRA: 57 estudiantes del VIII Ciclo “A” y “B” del Programa de Estudios de Educación Inicial de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública “José Jiménez Borja”.

- Instrumentos

INSTRUMENTO 1:

CUESTIONARIO SOBRE “TRABAJO EN EQUIPO”

El presente cuestionario recoge información valiosa sobre “Trabajo en equipo” sus respuestas serán de forma anónima para que usted se sienta en absoluta confianza para responder. Sus respuestas serán de mucho valor para efectos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Debe marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que corresponde a cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
1.	En mi entorno de trabajo, se fomenta la curiosidad y el deseo de aprender continuamente.				
2.	Siento que mis errores son vistos como oportunidades para aprender y mejorar.				
3.	El ambiente de trabajo en mi organización es propicio para la colaboración y el intercambio de ideas.				
4.	Siento que tengo los recursos y el apoyo necesarios para desempeñar mi trabajo de manera efectiva.				
5.	Me siento motivado a participar activamente en las discusiones y actividades del grupo.				
6.	Mis opiniones y contribuciones son valoradas por mis compañeros en el equipo.				
7.	En mi equipo, todos colaboramos eficazmente para lograr los objetivos de las tareas colectivas.				
8.	Siento que mi contribución a las tareas colectivas es reconocida y apreciada por el grupo.				
DIMENSION 2. LIDERAZGO					
9.	Los miembros del equipo comparten la responsabilidad de tomar decisiones importantes.				
10.	En nuestro equipo, todos tienen la oportunidad de liderar en diferentes momentos según sus fortalezas.				

11.	Confío en mi capacidad para enfrentar desafíos y resolver problemas de manera efectiva.				
12.	Me siento seguro al tomar decisiones importantes en mi vida.				
13.	Me siento motivado (a) para alcanzar mis metas, incluso cuando enfrentó obstáculos.				
14.	Tengo la capacidad de mantenerme enfocado (a) incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				
15.	Soy capaz de resistir la tentación de hacer cosas que sé que no son buenas para mí.				
16.	Puedo mantenerme enfocado (a) en mis objetivos a largo plazo incluso cuando surgen distracciones.				
DIMENSIÓN 3. COMUNICACIÓN EFICAZ					
17.	Soy capaz de identificar y entender las emociones y necesidades de la persona que habla.				
18.	Muestro interés genuino por el mensaje que se me está transmitiendo, haciendo preguntas relevantes.				
19.	Proporcionó retroalimentación clara y constructiva después de recibir información de los demás.				
20.	Me aseguro de que mis comentarios sean comprensibles y útiles para la persona que los recibe.				
21.	Busco entender el mensaje de los demás en su contexto emocional y situaciones antes de responder.				
22.	Verifico regularmente si he entendido correctamente el mensaje preguntando aclaraciones o resumiendo lo que he escuchado.				
DIMENSIÓN 4. RESOLUCIÓN DE CONFLICTO					
23.	Soy capaz de reconocer y validar las emociones de mis compañeros de trabajo durante las interacciones.				
24.	En situaciones de conflictos, busco crear un ambiente emocional positivo que favorezca la colaboración.				
25.	Soy capaz de identificar rápidamente las causas de un problema antes de intentar solucionarlos.				
26.	Cuando enfrento un problema, busco diferentes enfoques y soluciones antes de tomar una decisión.				
27.	Estoy satisfecho/a con los resultados obtenidos en los proyectos en los que he participado.				
28.	Creo que las decisiones que tomó generan beneficios positivos para mi equipo y organización.				
29.	Los resultados de mis acciones contribuyen de manera significativa al éxito del equipo.				
30.	He observado un impacto positivo en mi trabajo gracias a las decisiones que he tomado.				

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE “LIDERAZGO”

El presente cuestionario recoge información valiosa sobre “Liderazgo” sus respuestas serán de forma anónima para que usted se sienta en absoluta confianza para responder, sus respuestas serán de mucho valor para efectos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Debe marcar con absoluta objetividad con un aspa (X) en la columna que corresponde a cada una de las interrogantes. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.					
1.	Trato de involucrarme en los problemas de los demás.				
2.	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.				
3.	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.				
4.	Expreso mis valores y creencias más importantes.				
5.	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.				
6.	A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.				
7.	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.				
8.	Aclaro y específico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño				
9.	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.				
10.	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.				
11.	Confío en mi capacidad para enfrentar desafíos y resolver problemas de manera efectiva.				
12.	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.				
DIMENSIÓN. LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
13.	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.				
14.	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.				
15.	Me muestro confiable y seguro.				
16.	Suele costar tomar decisiones.				
17.	Ayudó a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.				

18.	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.				
19.	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.				
20.	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				
21.	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.				
DIMENSIÓN. LIDERAZGO POSITIVO/EVITADO.					
22.	Motivó a los demás a tener confianza en sí mismos.				
23.	Tiendo a no corregir errores ni fallas.				
24.	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.				
25.	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.				
26.	Informar permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.				
27.	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.				

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VARIABLE 1 TRABAJO EN EQUIPO



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ JIMÉNEZ BORJA" – TACNA
LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°323-2020-MINEDU

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Rocio Zelmira Vanillas Becerra
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Directora
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de trabajo en equipo
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Condori Aquino, Elicenia Luz
- 1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.				X	
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.					X
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
08. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/indicadores/items / valoración				X	
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X
Sub total					29	20
TOTAL					88	

Coefficiente de validez = Puntaje total x 100 / 50 Si el puntaje total es 39: $39 \times 100 / 50 = 78\%$

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO	
Desaprobado	[0 – 60]	
Observado	[61 – 70]	
Aprobado	[71 – 100]	X

Opinión de aplicabilidad: Si (X) No ()

Fecha: 17/10/2024

Firma del Experto

Centro de Trabajo: I.E. Huacachichas, Tarma

Celular: 996902990

Correo electrónico: vanillas.rocio@gmail.com



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Rojas Marín Segundo Felipe
1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de AAEE SPCC
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de trabajo en equipo
1.4. Autor (es) del instrumento: Condori Aquino, Elicenia Luz
1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				4	
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				4	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.				4	
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				4	
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				4	
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.				4	
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				4	
08. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/indicadores/ítems / valoración				4	
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					5
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					5
Sub total					32	10
TOTAL						

Coeficiente de validez = Puntaje total x 100 / 50 Si el puntaje total es 39: $39 \times 100 / 50$
 $3900 / 50 = 78\%$

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO	
Desaprobado	[0 - 60]	
Observado	[61 - 70]	
Aprobado	[71 - 100]	X

Opinión de aplicabilidad: Si () No ()

Fecha: / /


Firma del Experto: [Firma]
Centro de Trabajo: AAEE SPCC
Celular: 990511662
Correo electrónico: trojas m @ Southern Peru. Com. /c



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ JIMÉNEZ BORJA" – TACNA
 LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 323-2020-MINEDU
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Corrales Guillén, Felisa
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesoría Educativa Inicial Fiscalidad N° 2677
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de trabajo en equipo
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Condori Aquino, Elicenia Luz
- 1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.				X	
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.				X	
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
08. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/indicadores/items / valoración					X
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	
Sub total						
TOTAL						

Coefficiente de validez = Puntaje total x 100 / 50 Si el puntaje total es 39: $39 \times 100 / 50 = 78\%$

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO	
Desaprobado	[0 – 60]	
Observado	[61 – 70]	
Aprobado	[71 – 100]	X

Opinión de aplicabilidad: Si (X) No ()

Fecha: 18 / 10 / 2024

Felisa Corrales Guillén
 DIRECTORA

Firma del Experto

Centro de Trabajo: Asesoría Educativa Inicial Fiscalidad

Celular: 924161663

Correo electrónico: Felisa192@hotmail.es

84%

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VARIABLE 2 LIDERAZGO



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ JIMÉNEZ BORJA" – TACNA

LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°323-2020-MINEDU

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombre del experto: René Vargas Becerra

1.2. Cargo e institución donde labora: T.E.F. Foguipata

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Liderazgo

1.4. Autor (es) del instrumento: Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000)

1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.				X	
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.				X	
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
08. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/indicadores/ítems / valoración				X	
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	
Sub total					40	
TOTAL					80	

Coefficiente de validez = Puntaje total x 100 / 50 Si el puntaje total es 39: $39 \times 100 / 50$
 $3900 / 50 = 78\%$

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO	
Desaprobado	[0 – 60]	
Observado	[61 – 70]	
Aprobado	[71 – 100]	X

Opinión de aplicabilidad: Si (X) No ()

Fecha: 17/10/2024

Firma del Experto

Centro de Trabajo: T.E.F. Foguipata

Celular: 996707990

Correo electrónico: vargas.becerra@gmail.com



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ JIMÉNEZ BORJA" – TACNA

LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 323-2020-MINEDU

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Carreres Guillén, Felisa
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Institución Educativa Fijaizada Inicial N° 2677
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Liderazgo
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000)
- 1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.				X	
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.			X		
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.			X	X	
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.			X	X	
08. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/ indicadores/ ítems / valoración			X	X	
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación			X	X	
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse				X	
Sub total						
TOTAL						

Coefficiente de validez = Puntaje total x 100 / 50 Si el puntaje total es 39: 39 x 100/50

3900/50 = 78%

78 %

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO	
Desaprobado	[0 – 60]	
Observado	[61 – 70]	
Aprobado	[71 – 100]	X

Opinión de aplicabilidad: Si () No ()

Fecha: / /

Felisa Carreres Guillén

Institución Educativa Fijaizada Inicial N° 2677

Firma del Experto

Centro de Trabajo: Institución Educativa Fijaizada Inicial N° 2677

Celular: 974 616 663

Correo electrónico: felis.1192@hotmail.es



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA "JOSÉ JIMÉNEZ BORJA" – TACNA
LICENCIADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°323-2020-MINEDU
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - UNIN

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Rojas Sagarín Segundo Felipe
 1.2. Cargo e institución donde labora: PAEE SPCC
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Liderazgo
 1.4. Autor (es) del instrumento: Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000)
 1.5. Estudiante(s) investigador (es): Condori Aquino, Elicenia Luz- Ccallo Coarite, Verónica Maribel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Marque con una X en el casillero que crea conveniente, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cumple o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación. Gracias. Por cada afirmación se considera la escala de 1 a 5.

1= Nulo 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		N	D	R	B	E
01. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					5
02. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					5
03. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del área, en correspondencia con la finalidad de la misma.					5
04. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					5
05. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					5
06. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo al propósito planteado.					5
07. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					5
08. ANALISIS	Descompone adecuadamente la (s) variables/ dimensiones/indicadores/items / valoración					5
09. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de la investigación					5
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					5
Sub total						
TOTAL						

Coefficiente de validez = $\text{Puntaje total} \times 100 / 50$ Si el puntaje total es 39: $39 \times 100 / 50$
 $3900 / 50 = 78\%$

Calificación global:

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0 – 60]
Observado	[61 – 70]
Aprobado	[71 – 100]

Opinión de aplicabilidad: Si () No ()

Fecha: / /



Firma del Experto

Centro de Trabajo: PAEE SPCC

Celular: 980 511 662

Correo electrónico: rojas.s@southernperu.com.pe

100

- Base de datos de Liderazgo

0001												0002												0003											
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57							
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4							
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4							
4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4							
4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4							
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3							
3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4							
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							



Página 1 de 80 - Portada

Identificador de la entrega: trn:old::1:3447116612

Geovanna Vicente Pacco**3. CCALLO VERÓNICA Y CONDORI ELICENIA_removed.pdf**

TESINA 2025-II

TESIS - 2025

Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública José Jiménez Borja

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:3447116612

75 páginas

Fecha de entrega

17 dic 2025, 6:55 a.m. GMT-5

14.331 palabras

Fecha de descarga

17 dic 2025, 6:58 a.m. GMT-5

78.130 caracteres

Nombre del archivo

3_CCALLO_VERÓNICA_Y_CONDORI_ELICENIA_removed.pdf

Tamaño del archivo

716.9 KB



Página 1 de 80 - Portada

Identificador de la entrega: trn:old::1:3447116612



17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.




Página 3 de 80 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn-oid: 1-3447116612

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

Internet	repositorio.eesppjbtacna.edu.pe	4%
2 Internet	alicia.concytec.gob.pe	2%
3 Internet	www.researchgate.net	2%
4 Internet	www.scielo.org.pe	1%
Trabajos del estudiante	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública José Jiménez Borja	<1%
6 Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
7 Internet	gregoriotaveras.blogspot.com	<1%
8 Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9 Internet	www.gcedclearinghouse.org	<1%
10 Internet	www.coursehero.com	<1%
11 Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%


Página 3 de 80 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn-oid: 1-3447116612



12	Internet	www.scribd.com	<1%
13	Internet	docs.google.com	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	<1%
15	Internet	dspace.unach.edu.ec	<1%
16	Internet	dspace.uazuay.edu.ec	<1%
	Internet	repositorio.escolamilitar.edu.pe	<1%
18	Publicación	Fernández Huayta, Mario Juan. "Competencia digital docente y estrategias de ens...	<1%
19	Internet	hdl.handle.net	<1%
20	Internet	www.hultef.com	<1%
	Internet	revistas.unheval.edu.pe	<1%
22	Publicación	Cabrera Villalobos, Edith Eusebia. "Motivación y hábitos de estudio en estudiante...	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1%
25	Internet	core.ac.uk	<1%





26	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	<1%
27	Internet	euJournal.org	<1%
28	Internet	repositorio.uigv.edu.pe	<1%
29	Trabajos del estudiante	Brookdale Community College	<1%
30	Internet	redl.unjbg.edu.pe	<1%
31	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
32	Publicación	Saldarriaga, Jorge Dino Enrique López. "Relación Entre La Implementación Del Le..."	<1%
33	Trabajos del estudiante	Universidad Autonoma de Chile	<1%
34	Trabajos del estudiante	uncedu	<1%

