



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia
en una institución educativa estatal del distrito de los Olivos, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Andrade Tacca, Coralia Karina (ORCID: 0000-0001-8349-6205)

ASESOR:

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos y esposo que son el baluarte y motivación que siempre me brindaron para obtener este proyecto, A mi Padre que siempre fue ejemplo de vocación docente, abnegación y sacrificio; quien me ilumina en mi desarrollo profesional y así alcanzar las metas trazadas en beneficio de Educación

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo y sus eximios catedráticos, por sabernos orientarnos en forma científica y práctica en nuestras aspiraciones profesionales

De manera especial al Dr. Miguel Ángel Pérez, quien, con su paciencia, orientación didáctica y tecnológica, supo conducir, de manera acertada, hacia la culminación del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización:	14
3.3. Población y censo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXO	47

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla. 1	<i>Alfa de Cronbach para la variable trabajo colaborativo</i>	18
Tabla. 2	<i>Alfa de Cronbach para la variable desempeño docente</i>	19
Tabla. 3	<i>Distribución de frecuencia de la variable trabajo colaborativo</i>	21
Tabla. 4	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Independencia Positiva</i>	22
Tabla. 5	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Interacciones cara a cara</i>	23
Tabla. 6	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Responsabilidad individual</i>	24
Tabla. 7	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales</i>	25
Tabla. 8	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación grupal</i>	26
Tabla. 9	<i>Distribución de frecuencia de la variable Desempeño docente</i>	27
Tabla. 10	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Preparación para el aprendizaje</i>	28
Tabla. 11	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje</i>	29
Tabla. 12	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	30
Tabla. 13	<i>Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad</i>	31
Tabla. 14	<i>Pruebas de normalidad</i>	32
Tabla. 15	<i>Relación entre la variable trabajo colaborativo y desempeño docente</i>	33
Tabla. 16	<i>Relación entre la Independencia positiva y desempeño docente</i>	34
Tabla. 17	<i>Relación entre la Interacciones cara a cara y desempeño docente</i>	35
Tabla. 18	<i>Relación entre la Responsabilidad individual y desempeño docente</i>	36
Tabla. 19	<i>Relación entre la Desarrollo de habilidades sociales y desempeño docente</i>	37
Tabla. 20	<i>Relación entre la Evaluación grupal y desempeño docente</i>	38

Índice de Gráficos y Figuras

		Pág.
Figura. 1	<i>Diagrama de barras de la variable trabajo colaborativo</i>	21
Figura. 2	<i>Diagrama de barras de la dimensión Independencia positiva</i>	22
Figura. 3	<i>Diagrama de barras de la dimensión Interacciones cara a cara</i>	23
Figura. 4	<i>Diagrama de barras de la dimensión Responsabilidad individual</i>	24
Figura. 5	<i>Diagrama de barras de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales</i>	25
Figura. 6	<i>Diagrama de barras de la dimensión Evaluación grupal</i>	26
Figura. 7	<i>Diagrama de barras de la variable Desempeño docente</i>	27
Figura. 8	<i>Diagrama de barras de la dimensión preparación para el aprendizaje</i>	28
Figura. 9	<i>Diagrama de barras de la dimensión enseñanza para el aprendizaje</i>	29
Figura. 10	<i>Diagrama de barras de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	30
Figura. 11	<i>Diagrama de barras de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad</i>	31

Resumen

El estudio que se presenta tuvo como objetivo Identificar la relación existente entre es trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, básica, descriptivo correlacional, de diseño no experimental, corte transversal. El estudio tuvo un consolidado de 30 participantes correspondiente a la Institución educativa del distrito de los Olivos.

Se utilizó la técnica encuesta y como instrumento dos cuestionarios compuestos por 60 preguntas en el primer cuestionario y 25 en el segundo cuestionario en medición de escala de Likert, que cumplió los requisitos de validez (Juicio de expertos) y confiabilidad (,996), los datos fueron procesados, mediante el programa estadístico SPSS.

Los resultados mostraron que el total de docentes encuestados, el 43.3% percibe el trabajo colaborativo en un nivel eficiente, en cuanto al estadígrafo Rho de Spearman la cual fue para la hipótesis general de 0,451* para el Factor de correlación y el valor $p=0,000$ y aceptando la hipótesis alterna que existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Palabras clave: Trabajo, colaborativo, desempeño, pandemia.

Abstract

The objective of the study presented was to identify the relationship between collaborative work and teaching performance in times of pandemic in the public educational institution of the Los Olivos district, 2021. The study had a quantitative, basic, descriptive approach, non-design. experimental, cross section. The study had a consolidated of 30 participants corresponding to the educational institutions of the district of Los Olivos.

The survey technique was used and as an instrument two questionnaires composed of 60 questions in the first questionnaire and 25 in the second questionnaire in measurement of the Likert scale, which met the requirements of validity (Expert judgment) and reliability (.996), the data were processed using the SPSS statistical program.

The results showed that the total of teachers surveyed, 43.3% perceive collaborative work at an efficient level, regarding the Spearman Rho statistic, which was for the general hypothesis of 0.451 * for the correlation factor and the p value = 0.00 and accepting the alternative hypothesis that there is a considerable positive relationship between the study variables.

Keywords: Work, collaborative, performance, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Los puntos de vista motivacional sobre el trabajo colaborativa se concentran principalmente en los armazones de retribuir con las que realizan en la actualidad y es que un alto índice o grupo de alumnos no tienen manejo pertinente de estrategias de enseñanza colaborativo en el proceso pedagógico, didáctico y en los procesos cognitivos, que desafíen o reten de forma significativa. Por otro lado, según los autores Dupree y Bean (2019) mencionan que para examinar las tendencias de mejora académica entre los acreditados por Coamfte (programa a estudiantes). Para ello se usaron varios métodos de evaluación al docente que permitieron medir el nivel de productividad de cada estudiante ante su trabajo de estudio.

En el país, en base al Ministerio de Educación, la evaluación de los tipos y modelos de enseñanza y logro docente tiene como finalidad objetiva mejorar el desempeño docente y las habilidades de liderazgo pedagógico en un 20% para 2021, ya que, a discreción del Ministerio de Educación, un maestro con habilidades colaborativas, es un maestro que sobresale en su desarrollo. Para ello, ha puesto en marcha un método de rótulos para el trabajo colaborativo y el desempeño pedagógico, el cual está regulado por los estándares curriculares y de aprendizaje del año 2017. Este es uno de los requisitos para evaluar el desempeño del aprendizaje en el trabajo cooperativo de los docentes, la gestión técnica pedagógica, el clima que orienta en las aulas (Ministerio de Educación, 2018).

Por otro lado, La presidencia del consejo de Ministros y del Ministerio de Educación emanó normas para hacer frente en esta crisis, así como garantizar el servicio educativo, una de las normas más relevantes fue la RVM N° 094 – 2020 – Ministerio de Educación, que plantea la estrategia aprendo en casa y entre otras precisiones da a conocer las acciones que realizarán los directivos. . Las instituciones deben tener un impacto basándose solamente en el bienestar principalmente del personal de la manera que parte de la institución estudiantil, teniendo en cuenta el trabajo cooperativo y el desarrollo colaborativo, es de distinguir que en nuestra patria se tiene un par de tipos de formación y enseñanza: la educación pública y educación privada; es tener exactamente las instituciones privadas que tienen sus regulaciones

internas esenciales y exclusivas para aplicar las acciones que se han ejecutado con el compromiso cooperativo de la sistémica de los individuos de la comunidad formativa, pero a nivel público, el ente rector de los lineamientos educativos están fijados, monitoreados y supervisados por el gabinete de educación.

A nivel Institucional, se analiza una institución educativa del distrito de los Olivos, 2021, el cual, presenta un bajo rendimiento en la gestión educativa, por falta de una planificación apropiada al realizar de dichos encuentros. Además se tomó en cuenta el reinicio de clases será término del periodo de estado de emergencia dispuesto en el DS N° 044-2020-PCM, por las medidas de prevención, los alumnos deberán pasar todo ese tiempo en sus hogares por medida de resguardo, por ello hubo un cierre temporal de Instituciones, con la situación actual que vive el Perú se ha presentado dificultades para articular acciones y aplicar estrategias de programas que colaboren con la orientación a los profesores en cumplir sus actividades en esta situación de la Educación en casa o teletrabajo ha sido la respuesta a este confinamiento ante ello la educación no se paralizó, todos los docentes interconectados a la par con los estudiantes, con las familias, los padres, guías tutores. Considerando que el profesorado de las instituciones educativas han sido los actores fundamentales en la respuesta a la pandemia los docentes han enfrentado a las demandas educativas emergentes en su mayoría no solo han tomado en cuenta que re planificar o adaptase a los nuevos procesos educativos, también la necesidad diseñar y preparar materiales y diversificar los medios de conexión o plataformas de trabajo entre algunos aspectos, si no también realizar otras actividades como son la entrega de raciones de Qaliwarma, transferencia de útiles escolares, además, las nuevas condiciones requerían que los maestros que usan plataformas y metodologías virtuales, en las que no necesariamente lo sabía.

Sin embargo, para mejora la calidad educativa y dando respuesta a la crisis sanitaria, es necesario la intervención y cooperación de toda la colectividad escolar, sea durante la emergencia sanitaria o como en el proceso presencial de las escuelas. Darse cuenta de que existen dificultades en el nivel primario del Cono Norte en las instituciones educativas en el infinito, hoy es más necesario el interés de poder contar

con un buen trabajo colaborativo, como una alternativa para un buen desempeño profesional docente; en el contexto en el que docentes participan o interactúan identificando las habilidades y capacidades de cada integrante a la vez el equipo directivo debe ser fortalecido con respuestas organizativas a nivel docente que sean según contexto dinámicos, creativos y que permitan mejorar la calidad educativa a nivel de institucional.

En este contexto, esta actual indagación analiza la colaboración entre docentes para promover el desarrollo profesional y aclarar su significado e importancia. El aprendizaje colaborativo significa trabajar juntos para resolver un problema o abordar una tarea, para perseguir un objetivo común y asegurar que no solo la acción individual sino la de todo el grupo fortalecen la toma de decisiones pedagógicas contextualizadas y flexibles y un equilibrio adecuado entre autonomía y autonomía asegurada en la asistencia y por último, busca ver la correspondencia entre las dos variables.

Formulación del problema: la Investigación se entiende la presencia de un inconveniente en la existencia de la Institución, por lo cual, si se enuncia en manera de pregunta el inconveniente, a la vez de soporte hacia el crecimiento de investigación se ofrece de una forma más breve y necesaria, en efecto se indicó las posteriores dificultades. El problema general es: ¿Qué relación existe entre trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?

Por otro lado, los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre Independencia Positiva y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?, ¿Qué relación existe entre Interacciones cara a cara y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?, ¿Qué relación existe entre Responsabilidad individual y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?, ¿Qué relación existe entre Desarrollo de habilidades sociales y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?, ¿Qué relación existe

entre Evaluación grupal y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021?

Por otro lado, la justificación del estudio se basa en una justificación práctica, en el campo de las ciencias educativas en general tienen una justificación práctica, debido a que analizan y al mismo tiempo describen un problema con la creación de estrategias que resuelven problemas reales. En las instituciones educativas públicas del Distrito de Olivos, el trabajo de colaboración se evalúa y verifica si existen acciones positivas para llevar a cabo servicios de enseñanza adecuados para describir y determinar si los métodos de colaboración se realizan suficientemente. Este estudio beneficiará a los maestros y servidores de la institución de la institución que se involucra en uno de sus tamaños de trabajo de colaboración. Finalmente, los resultados permiten mejoras en los métodos y puede llegar hacer muy útiles para otras instituciones

Así mismo, se tiene la justificación teórica, este estudio tiene como objetivo implementar las teorías y conceptos administrativos de las variables examinadas, ya que en esta solicitud se consideran fuentes considerables de investigadores, como: según Johnson y Johnson (1993), el trabajo de colaboración y Prada (2015) en desempeño, con el uso de las dimensiones y, al mismo tiempo, analizando las diversas fases de trabajo colaborativo.

En cuanto a la justificación Metodológica, en la actual indagación se propone definir las causas del porqué del trabajo colaborativo, no se realizaron eficientemente y plantea lineamientos que mejoren la Gestión colaborativo y obtener el desempeño docente que se requiere obtener en los pedagogos y también se dio a conocer fuentes esenciales como es el cuestionario, con el fin de realizar y recopilar un análisis del problema de la Instituciones, para obtener una base de datos reales y estadísticos a través de la encuesta. Por ello se empleará el cuestionario de escala tipos Likert para recopilar información concisa, que serán recaudadas y procesadas en el programa estadístico IBM SPSSVersión25, y poder encontrar mejoras para las recomendaciones y sugerencias para los inconvenientes que existen en las I.E del distrito de los olivos.

Justificación social, Se entiende que la justificación social se da cuando el estudio tomará y sugerirá sugerencias a los problemas sociales que afectan al grupo

social. (Ñaupán, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014 p.10); por lo tanto, este estudio permitirá el mejor servicio por parte de los docentes de la institución indagada . Lo que se quiere lograr con el presente trabajo de investigación, es la relevancia social, el aporte de información sobre temas de trabajo colaborativa y el desempeño docente, indicando que es una forma de mejora las competencias profesionales de los docentes, sensibilizando en el trabajo de apoyo a la cooperación e intervenir que es activa, sino de colaboración, en el que todos los maestros llevan a cabo acordado acciones para lograr los establecidos metas y objetivos, como así como obtener un producto como un grupo

Prosiguiendo con el estudio, está el objetivo general es: Identificar la relación existente entre la trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021. Por otro lado, los objetivos específicos:

Analizar la relación entre es Independencia Positiva y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Identificar la relación entre Interacciones cara a cara y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Identificar la relación entre Responsabilidad individual y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Identificar la relación entre Desarrollo de habilidades sociales y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Identificar la relación entre Evaluación grupal y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Por último, la Hipótesis General; existe relación entre el trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Existe relación entre Independencia Positiva y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Existe relación entre Interacciones cara a cara y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Existe relación entre Responsabilidad individual y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Existe relación entre Desarrollo de habilidades sociales y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Existe relación entre Evaluación grupal y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha establecido diversos antecedentes para el presente proyecto de investigación que tiene relación con el tema que se está planteando, esto servirá para más adelante llegar hacer una comparación (Discusión) con los presentes resultados que se tendrán en la actual indagación. A nivel nacional, se tiene al autor Angulo (2020) su objetivo es analizar Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019, La indagación se fundamentó en estudios de Aguilar y Morales (2007) correspondiente a la primera variable siendo justificada por Orellana (2003) teniendo como fin, comprender el desempeño docente. La metodología indagación de este proyecto fue un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. La Institución permaneció compuesta por 80 docentes de ambos géneros. En conclusión, se presentó en la indagación de Rho de Spearman 0.794 y un sig. Bilateral de 0.000. La indagación obtuvo una enorme aportación de gran significancia puesto que se analizó el Liderazgo pedagógico, a causa de que percibió un menor uso de las labores.

Por otro lado, Alcohoser (2020) tuvo como objetivo primordial en determinar la relación entre la gestión educativa y el trabajo de colaboración en una institución educativa privada en Santa Anita, tuvo como autores principales a Minedu (2014) para la primera variable y a Tobón (2013) en la segunda variable, el estudio indagado presente, planteo como metodología , el tipo básica, no experimental y de corte transversal, llego a tener como población general de 80 docentes por los cuales fueron recogidos y procesados toda la información por una base de datos tomado en cuenta por unas encuestas, por otro lado, se llegó a conocer que existió una correlación de Spearman de 0.321 y con una Sig. Bilateral menor de 0.05, se llegó a concluir que si existe un vínculo de relación entre ambas variables del estudio. Dio a conocer al investigador como producto alcanzado, por ello admitió la hipótesis alterna, en el cual se evidencia que hay vínculo en las dos variantes. Esta investigación es de gran aporte, debido a que las teorías empleadas, reflejan que la gestión brindará buenas expectativas, porque no se satisface las necesidades del personal, como es la información y el trabajo conjunto permite aumentar el conocimiento.

Por otro lado, tenemos a Ayvar (2015) tuvo como principal finalidad en analizar el Liderazgo Pedagógico del Director y Evaluación del Desempeño Docente en

las escuelas públicas del Nivel Secundario de la Red N° 09, el estudio se basó en los conceptos y teorías de Mondy y Noé (1997) correspondiente a la primera variable y fueron tomados en cuenta para la segunda variable, por Palacio (2009) con el objetivo de comprender el desarrollo de los pedagogos. El método de investigación de este proyecto fue representativo correlacional, transversal y también no experimental. La población de 90 participantes del ámbito direccional y técnico. Como resultado, el Rho de Spearman 0.458 y un sig. Bilateral de 0.000, sin embargo, no se pudo cumplir los lineamientos establecidos relacionados en cuanto a la responsabilidad del personal por parte de la delegación y supervisión efectiva. La indagación obtuvo un tremendo aporte de gran importancia, por lo que se identificó y se estableció el desarrollo del personal al percibir un menor uso de las actividades.

Prosiguiendo con el estudio, se plantea los antecedentes fijos del ámbito Internacional, por lo que se tiene investigaciones que sustentan las variables de estudio, en primer lugar, tenemos a Quiñonez (2016) el estudio estuvo principalmente basado en identificar el cumplimiento de los educadores de las instituciones Ecuatorianas del Norte y Sur, por otro lado, la metodología que tuvo presente en esta investigación fue correlacional y de corte transversal, a la vez, hubo una cantidad de 167 pedagogo con una variedad de diversas instituciones en el mismo lugar del presente estudio, por último se llegó a plantear un análisis que tuvo como resultado de recaudar datos e información primaria y como resultado definitivo estadístico fue obtuvo un correlación de 254** y su significancia bilateral de 0.001. teniendo como principal argumento que si existe una relación y se acepta la hipótesis alterna.

, Por otro lado, está el autor Gonzales (2015) su El objetivo era para investigar la relación entre las dos variables. Se tiene una sección transversal descriptivo diseño, y su población se calcula por 23 profesores y dos UEE líderes. El estudio de la población era el conjunto de la población, y que sirvió como material de investigación para la aplicación de Cronbach para medir la confiabilidad. Tuvo como resultados de correlación de Spearman 0.652 y el sig. Bilateral de 0.000. La conclusión dio a conocer al investigador como producto alcanzado, por ello admitió la hipótesis alterna, en el cual se evidencia que hay vínculo en las dos variantes. Esta investigación es de gran aporte, debido a que las teorías empleadas, reflejan que la gestión brindará buenas

expectativas, porque no se satisface las necesidades del personal, como es la información que permite aumentar el conocimiento.

Por consiguiente, tenemos a Raxuleu (2015) su finalidad principal fue identificar el vínculo existente entre ambas variables presentadas por el autor. Por otro lado, el estudio indagado es de método cuantitativo y cualitativo, siendo no experimental y descriptiva, en base a la modalidad deductiva, en los lugares encuestados, la población estuvo compuesta por 237 maestros y maestras, de los cuales 9 son personal administrativo, 70 educadores y 158 estudiantes de tercer grado. Para obtener datos informáticos se llegó a usar un sistema de revisión, en el que se tomaron en cuenta tres cuestionarios para el estudio. Se utiliza una verificación de probabilidad básica, relativamente arbitraria para medir el número de estudios secundarios estudiados por la institución. Es medible que se consideren la confiabilidad y la prueba no paramétrica de Pearson. Algunas personas creen que existe un alto vínculo entre ambas variables

Prosiguiendo con la investigación, las teorías que sustentan el presente estudio de tesis: (Johnson y Johnson (1993) alude que el trabajo en equipo o colaborativo está literalmente vinculada a la labor agrupada a este aspecto, Asimismo, el autor planteo una diversidad de dimensiones que influyen a la mejorar del trabajo colaborativo: en primer lugar, está la interdependencia Positiva; por otro lado, interacciones cara a cara, asimismo, esta responsabilidad individual, por otro lado, el desarrollo de habilidades sociales y por último, la evaluación grupal.

Por otro lado, Collazos, Muñoz y Hernández, (2011) alude que: el estudio colaborativo (cooperativo) es el automatismo instruccional de reducidos grupos, en las que los estudiantes realicen sus trabajos de manera grupal en la que cada miembro del equipo sea responsable de su propio aprendizaje para optimizar su adecuado estudio y el del restante de estudiantes. Los aprendices realizan cooperando. Este ejemplo de estudio no se opone al compromiso propio ya que puede observarse como una habilidad de enseñanza adicional que refuerza el progreso integral del estudiante (p. 10); los sistemas de enseñanza cooperativa implementan el propósito, que los alumnos colaboran en equipo para atender y ser comprometidos a la enseñanza de sus amigos, donde todo esto acarrea una reforma en las listas asociadas a docentes y aprendices, en los equipos de labores.

De acuerdo a Johnson, D. (2000) alude, que el trabajo colaborativo reemplazará la estructura basada en la alta competitividad trabajo comúnmente utilizada, y la reemplazará con otra estructura organizativa basada en el trabajo y el desempeño colaborativo. A través del trabajo colaborativo, los profesores pasan a ser ingenieros que organizan y promueven el aprendizaje en equipo, en el lugar de restringir las mentes de todos los estudiantes para enriquecer sus conocimientos. Para lograr este cambio, necesitará utilizar el aprendizaje colaborativo la mayor parte del tiempo. Para la mayoría de los cursos, nuestra recomendación es utilizarlo entre el 70% y el 100% del tiempo. Esto puede parecer excesivo para cualquiera que nunca haya utilizado la enseñanza colaborativa.

Prosiguiendo con la investigación, se tomaron en cuenta dimensiones que están basados al trabajo colaborativo, primera dimensión es Actuar en el establecimiento de metas y expectativas, de acuerdo a Johnson (2000), alude, que el trabajo colaborativo reemplazará la estructura basada en la alta competitividad trabajo comúnmente utilizada en la mayoría de las escuelas públicas, y la reemplazará con otra estructura organizativa basada en el trabajo y el desempeño colaborativo. A través del trabajo colaborativo, los profesores pasan a ser ingenieros que organizan y promueven el aprendizaje en equipo, en el lugar de restringir las mentes de todos los estudiantes para enriquecer sus conocimientos. Para lograr este cambio, necesitará utilizar el aprendizaje colaborativo la mayor parte del tiempo. Para la mayoría de los cursos, nuestra recomendación es utilizarlo entre el 70% y el 100% del tiempo. Esto puede parecer excesivo para cualquiera que nunca haya utilizado la enseñanza colaborativa. Así como se enunció anteriormente

Por otro lado, según Gómez y Álvarez (2011) afirma que: la enseñanza cooperativa es una habilidad táctica que se basa la mayor parte de las ocasiones, en las instituciones y en las clases, por lo que, pequeños grupos de estudiantes piensan y trabajan de manera conjunta y pueden levantar el concepto de simplificar, laboras y proyectar su verdadera educación cooperativa (p.92). Por otro lado, Semionovich Vygotsky (1995) alude que el aprendizaje colaborativo se basa en un modelo social constructivista, y señaló que "el aprendizaje no se considera una actividad personal, sino una actividad social". En otras palabras, hay mayores oportunidades para

interactuar con sus comunidades, y debido a que todos los maestros son competentes en el campo que están aprendiendo, "los estudiantes aprenden de manera más efectiva cuando estudian de manera colaborativa".

Para la segunda Variable Desempeño Docente nos enfocamos Prada (2015) alude que, son los grupos de distintas actividades, trabajos y responsabilidades que el maestro satisface diariamente durante la planificación, implementación, orientación y evaluación teniendo en cuenta no solo las habilidades cognitivas, sino también de las actitudes y valores de la educación.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012), alude que, principalmente en el ámbito laboral, se conoce el buen desempeño docente, las habilidades y los índices pueden llegar a lograr la meta y poder avanzar únicamente en la mejora de la enseñanza son requeridas por toda la pedagogía de la educación formal en un estado. Por lo que, es la capacidad y adaptación mutua entre el estado, los docentes y la comunidad y se basa en la capacidad de los docentes y profesores estatales en las sucesivas fases de sus carreras para lograr buenos resultados para los estudiantes. Esta es una gran herramienta, además de las estrategias que pueden hacer un buen progreso en la enseñanza en cualquier salón de clases (p. 8).

Por otro lado, se llegó a realizar y tomar en cuenta como base el estudio de desempeño profesional, planteada por Koontz, H. y Weihrich, P. (2016), alude que: "El desempeño del trabajo presenta diferentes comportamientos de una persona en el establecimiento en distintas etapas del proceso perjudicial y nocivo en un momento dado"(p.155); también Klinger, E. y Nalbandian, J. (2016), alude que "la solicitud de cumplimiento profesional del desempeño de cada uno de los métodos de la institución, los cuales determinan el grado específico y la calidad del trabajo que los individuos y grupos realizan en sus funciones" (p. 175).

De acuerdo a lo planteado al marco teórico, los factores del cumplimiento docente planteado por el Ministerio de Educación (2012) se mencionan: pedagógico, cultural y político. Determinado a contribuir a mejorar la educación a través de la conducción, para reemplazar el lugar de aprendizaje más objetivamente para reflexionar sobre su práctica educativa, verificar el rendimiento ético profesional de la misma manera, al ampliar y añadir el perfeccionamiento profesional y a mantener ese desempeño

profesionalmente, el trabajo es investigar a los empleados con objetivos específicos o la etapa humanitaria de los trabajadores. Son las recomendaciones de puesto para cada profesión y su desarrollo ético profesional en cuanto a las habilidades y competencias de cada persona o individuo, las cuales deben ser de una calidad inconfundible (p. 32).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El estudio de investigación es de tipo básica, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016) Implica el hecho de que no tiene propósito, y como punto central, tiene el poder de intentar expandir y profundizar la causa del conocimiento científico de la realidad misma. De acuerdo al autor, el estudio básico, es la esencia de la investigación en la base, porque su propósito es buscar la adquisición de nuevos conocimientos. En otras palabras, se surgirá un nuevo conjunto de teorías.

Diseño de estudio

Por otro lado, el diseño del análisis indagado, es no experimental, tal como determinan las los autores Sánchez y Reyes (2018), afirmó que “Un estudio no es experimental, si las variables no se alteran o manipulan deliberadamente, pero el investigador observa los conceptos o variables en análisis indagado.” (p.152), de acuerdo al autor el diseño que fue empleado es no experimental, vale mencionar que el diseño se ejecuta a la investigación ordenada de una dificultad, donde no se entremete las variables estudiadas como son el Trabajo colaborativo y desempeño docente.

Nivel de estudio

En relación al nivel del estudio de este presente trabajo, es de tipo correlacional, ya que se desea identificar la relación entre las dos variables indagadas. Asimismo, los autores Hernández, et al. (2014) con respecto a este modelo de investigación es para indicar el nivel de relación que puede encontrarse entre ambas variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno y con ello responder a las hipótesis del presente estudio.

Método

El método empleado en la investigación es el hipotético deductivo, respecto Carrasco (2014) alude, que en el método cuantitativo, se están recopilando datos para probar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, patrones de comportamiento compulsivo y teorías de verificación. Como quiero usar herramientas

que puedan calcular y medir las respuestas que obtengo para obtener información, y usar registros o cálculos estadísticos para probar si la hipótesis expresada es correcta o incorrecta, sugiera inferencias y resultados, o sugiera posibles soluciones. En cuanto a las deficiencias que se han descubierto, el estudio es una vista transversal porque intenta recopilar datos en un momento preciso.

Al respecto Arias (2016) aluden que “Esto ocurre cuando el análisis de cada concordancia del análisis investigado, se mide de un modo preciso a lo largo del periodo asignado” (p. 187).

Por otro lado, el nivel del estudio, respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que es descriptivo correlacional, puesto que prioriza determinar la conexión entre las variables de estudio, Al respecto López (2018), refieren que se encuentran el vínculo entre ambas variables del estudio.

3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual de la primera variable trabajo colaborativo:

De acuerdo a Johnson, Johnson y Holuec. (2015) alude, que el trabajo colaborativo reemplazará la estructura basada en el trabajo competitivo que se usa comúnmente en la mayoría de las instituciones educativas y la reemplazará con otra estructura organizacional basada en el trabajo y el desempeño colaborativo.

Definición operacional

La variable trabajo colaborativo se llevará a cabo con las cinco dimensiones. Las cuales son: en primer lugar, tenemos a la independencia Positiva, segundo esta interacción cara a cara, tercero esta la responsabilidad individual, cuarta se encuentra el desarrollo de habilidades sociales y por último Evaluación grupal.

Escala de medición

En la investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos.

Definición conceptual de la segunda variable desempeño docente:

De acuerdo a Prada (2015) indica que, son los grupos de diferentes actividades, trabajos y responsabilidades que el maestro realiza diariamente durante la planificación, las habilidades orientadas a objetivos y la progresión que se establecen

en la enseñanza óptima y que se requieren de todos los educadores de educación primaria regulada (p. 8).

Definición operacional

La variable de desempeño docente se llevará a cabo con cuatro dimensiones. Las cuales son: primero es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, segundo estaría la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, tercera es la gestión de la escuela articulada a la comunidad y para finalizar esta el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Escala de medición

En la investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos.

3.3. Población y censo

Según Hernández et al. (2016) alude que “la población es el grupo de individuos para un estudio específico o también de seres humanos con una infinidad de particularidades y peculiaridades en común” (p. 206); se enfatiza que la población también se llama en su conjunto, por lo que en la investigación actual está compuesta por profesores.

Censo

Según López (2016), alude que es aquella porción que representa por la población de manera general y es llamado censo (p.123). De acuerdo al autor, el censo es una ejecución estadística, establecido por la totalidad de la población. La presente indagación no trabajó con muestra sino más bien con toda la población de 30 educadores que conforman en la institución educativa estatal del distrito de los olivos, durante el presente año, 2021.

Criterios de inclusión

Generalmente a todos los docentes que pertenezcan a la institución, que se encuentren activos enseñando en la institución indagada en el estudio, de igual forma los individuos que se encuentren anotados en la base de datos, puesto que se le mandará un e- mail del cuestionario.

Criterios de exclusión

Por lo general, empleados no permitidos como alumnos y personal fuera de las aulas de la I.E de los olivos, en el presente año, no se les empleará y se tomarán en cuenta para la encuesta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad

Técnica: La encuesta

Técnica de recolección: el presente análisis de estudio, llegó a plantear el método de la encuesta, y se recaudó notas de información, por lo cual, estuvo constituida por una particularidad de distintos grupos de personas en base a la conceptualización operativa de los análisis investigados del estudio. Al respecto Ñaupán, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) sostiene que es una técnica muy empleada en las averiguaciones sociales y por y profesional

Instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio de tesis se utilizó como herramienta de recopilación de datos el cuestionario, El estudio utiliza la herramienta del cuestionario, que se elabora de forma coherente, clara y concisa, para recoger datos cuantitativos sobre el trabajo colaborativo y el desempeño docente. El cual se plantea con sus dimensiones e indicadores correspondientes. Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2016) afirma que un cuestionario se relaciona con un grupo de preguntas cuya finalidad es medir una o más variables y, de igual forma, indica que es cerrado si contiene alternativas de respuesta predefinidas.

Validez de los instrumentos.

Según López y Fachelli (2016) alude que “La autenticidad de una validez, llega hacer el diagnóstico válido que se aplica un instrumento que mide las variables mediante cuestionario. Por otro lado, el instrumento de medida válido, llega hacer la capacidad de detectar diferencias entre individuos y grupos de personas en un cierto tiempo determinado y analizado para una investigación” (p.200).

La validez del cuestionario que se llegó a plantear en la indagación se tomó en cuenta mediante la adaptación de otro proyecto de investigación, ya evaluado y validado por

asesores metodológicos y temáticos, que estuvo compuesto y medurado por especialistas pedagogos expertos del centro Universitario Cesar Vallejo.(anexo 3y 4)

Ficha técnica sobre trabajo colaborativo

1. Nombre: Cuestionario Para Conocer El Nivel Del Trabajo Colaborativo
2. Autor: De La Cruz González, Julia Dominga
3. Fecha: 2019
4. Adaptación: Br. Andrade Tacca, Coralia Karina
5. Fecha De Adaptación: 2021
6. Objetivo : Identificar la relación existente entre la trabajo colaborativo en sus cinco dimensiones interdependencia positiva, interacciones cara a cara., responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración, autorreflexión del grupo, desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.
7. Aplicación: Docentes de La Institución Educativa, del distrito de los olivos, 2021.
8. Administración: Individual
9. Duración: 15-20 Minutos
10. Confiabilidad: 0.822.
11. Escala de Likert: Nunca1, A veces2, Siempre3.

Ficha técnica sobre desempeño docente

1. Nombre: Cuestionario Para Conocer El Nivel del desempeño docente.
2. Autor: Vega Cárdenas, Maximiliano
3. Fecha: 2018
4. Adaptación: Br. Andrade Tacca, Coralia Karina
5. Fecha De Adaptación: 2021

6. Aplicación: Docentes De La Institución Educativa, del distrito de los olivos, 2021.
7. Administración: Individual
8. Duración: 15-20 Minutos
9. Confiabilidad: 0.910.
10. Escala de Likert: Inicio¹, En proceso², Logro previsto³.

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Batista, (2014) “La fiabilidad está referido solamente al grado en el que un instrumento llega hacer medido en la variable que se desea medir mediante el Alfa de Cronbach como medio de valorización” (p. 189). El autor indica que el primer paso para comprender la viabilidad del instrumento y los elementos de resultado incluidos en el cuestionario es tener en cuenta los resultados de medición del Alfa de Cronbach para cada elemento del instrumento y mantener el error asociado a la unidad de análisis de variaciones del instrumento. De esta forma, la confiabilidad de la investigación se mide mediante el α de Cronbach. Si las dos variables examinadas superan 0,7, la fiabilidad se considera válida. La información transformada del estadístico SPSS, se alcanzó como resultado final un 0.996 de confiabilidad del primer cuestionario y para el segundo cuestionario de 0.974 de confiabilidad. El grado de fiabilidad se corrobora mediante el alfa de Cronbach en la cual detalló la existencia de la fiabilidad del instrumento que permitió saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente relacionados.

Tabla 1

Alfa de Cronbach para el variable trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
, 996	60

Interpretación: De acuerdo en el análisis estadístico de la totalidad de los datos recopilados y procesados mediante el Alfa de Cronbach para trabajo colaborativo, se llegó a obtener un nivel de confiabilidad al 0.996 de una cierta cantidad de Ítems, los cuales fueron 60 y con una cantidad de muestra de 30 participantes, por lo tanto, se puede considerar con el nivel aceptable, ya que supero el rango solicitado.

Tabla 2

Alfa de Cronbach para la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
, 974	25

Interpretación: De acuerdo en el análisis estadístico de la totalidad de los datos recopilados y procesados mediante el Alfa de Cronbach para desempeño docente, se llegó a obtener un nivel de confiabilidad al 0.974 de una cierta cantidad de Ítems, los cuales fueron 25 y con una cantidad de muestra de 30 participantes, por lo tanto, se puede considerar con el nivel aceptable, ya que supero el rango solicitado.

3.5. Procedimiento

En primer lugar, los respectivos instrumentos fueron revisados, lo que se aplicaría a la población elegida. La investigación actual comenzó en marzo y se realizó el proceso de recopilación de datos durante las semanas de seguimiento al comienzo de la encuesta., de esta manera se tomó 2 cuestionarios de forma virtual a través de un formulario de Google el cual se prosiguió a compartir en diversos grupos de docentes de la institución investigada, siendo aplicada ambas escalas de forma individual.

Al inicio, antes de compartir el formulario, se pasó a redactar de forma detallada la explicación del tema de investigación, indicando que dos cuestionarios responderían, que deberían responder a aquellas personas que han mantenido en las instituciones que se han tenido en cuenta; De la misma manera, el consentimiento ha observado que no ha habido ningún riesgo al participar en este trabajo de investigación

y puede proporcionar resultados obtenidos de sus respuestas confidencialmente y personal.

Entonces, los datos obtenidos del Excel en sus hojas de cálculo y después fueron exportadas al paquete estadístico SPSS 25.0, para realizar el procesamiento de datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández. (2014), Se refiere a los caminos de observación estadística, hay una variedad, donde cada paso tiene una experiencia de ser y una cierta intención, de modo que no debe requerir la explotación de lo necesario. Las estadísticas no son un propósito de sí mismo, sino un material o un instrumento para justificar los datos.”. (p. 220). Una vez procesado los datos recogidos del Excel y el SPSS se procedió a desarrollar el análisis estadístico. El análisis descriptivo permitió la observación y el análisis de las dos variables representadas por tablas y números. De manera similar, para el análisis de la hipótesis, la estadística inferencial de correlación de Spearman se utilizó para analizar el nivel de correlación de las dos variables, asimismo, las dimensiones de la variable trabajo colaborativo con la variable Desempeño Docente.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio, los datos del estudio de investigación se llegaron a obtener mediante el uso de un cuestionario planteado de manera organizada y orientada al tema estudiado, las citas indagadas y utilizadas fueron correctamente escritas y parafraseadas de acuerdo al APA. Por otro lado, la investigación fue procesado por el programa llamado TURNITIN y obteniendo con seguridad un porcentaje menor a lo solicitado, el cual es de 25%, haciendo hincapié en la importancia de la certeza y la originalidad en orden a lograr grandes resultados, además se pidió autorización a través de una carta de presentación a la Institución para aplicar los instrumentos de medición.

IV. RESULTADOS

Análisis de resultados descriptivos

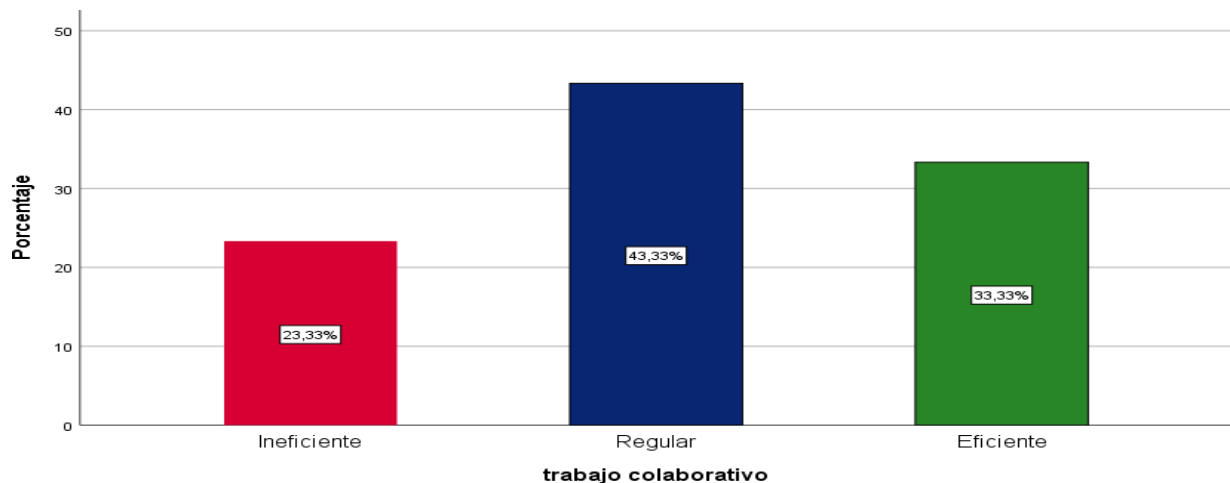
Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable trabajo colaborativo

		trabajo colaborativo			
		N° de entrevistados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	7	23,3	23,3	23,3
	Regular	13	43,3	43,3	66,7
	Eficiente	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

Diagrama de barras de la variable trabajo colaborativo



Interpretación:

Acorde a la tabla 3 y la figura 1, del 100% de los entrevistados; el 43.33% expreso que el trabajo colaborativo es relevante y tiene una participación regular en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 33.33% expreso que el trabajo colaborativo es relevante y tiene una participación eficiente a las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es ineficiente un 23.33%.

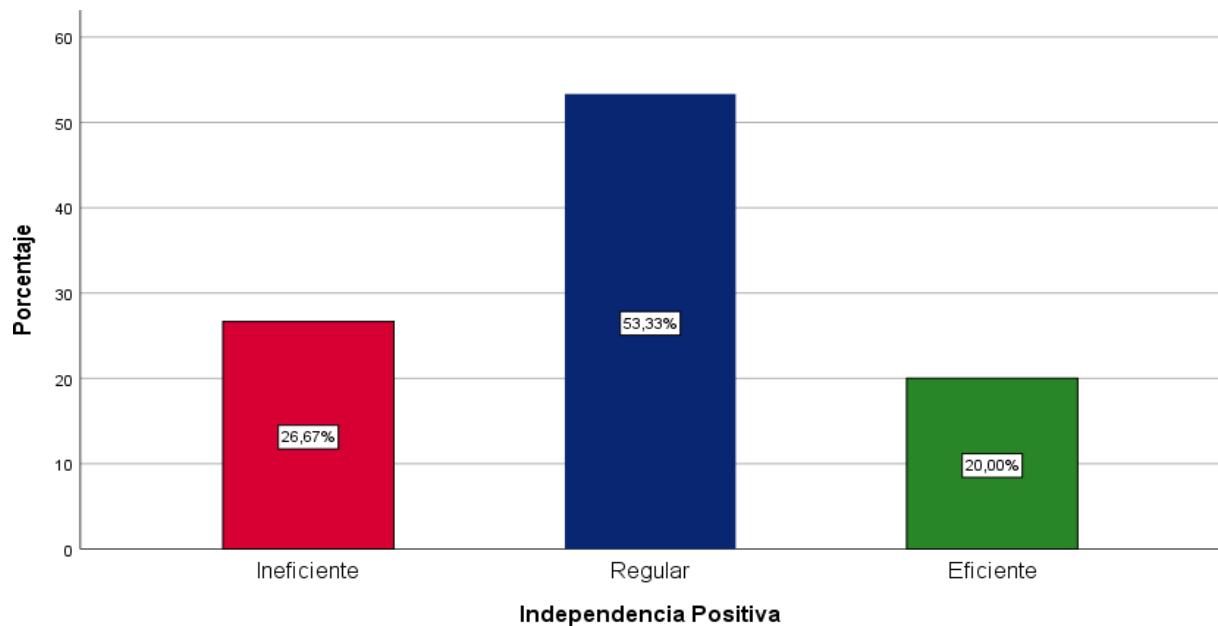
Tabla 4

Distribución de frecuencia de la dimensión Independencia Positiva

Independencia Positiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	16	53,3	53,3	80,0
	Eficiente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2

Diagrama de barras de la dimensión Independencia positiva



Interpretación:

Acorde a la tabla 4 y la figura 2, del 100% de los entrevistados; el 53.33% expresó que la Independencia positiva es relevante y tiene una participación regular en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 20.00% expresó que la independencia positiva tiene una participación eficiente en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es ineficiente un 26.67%.

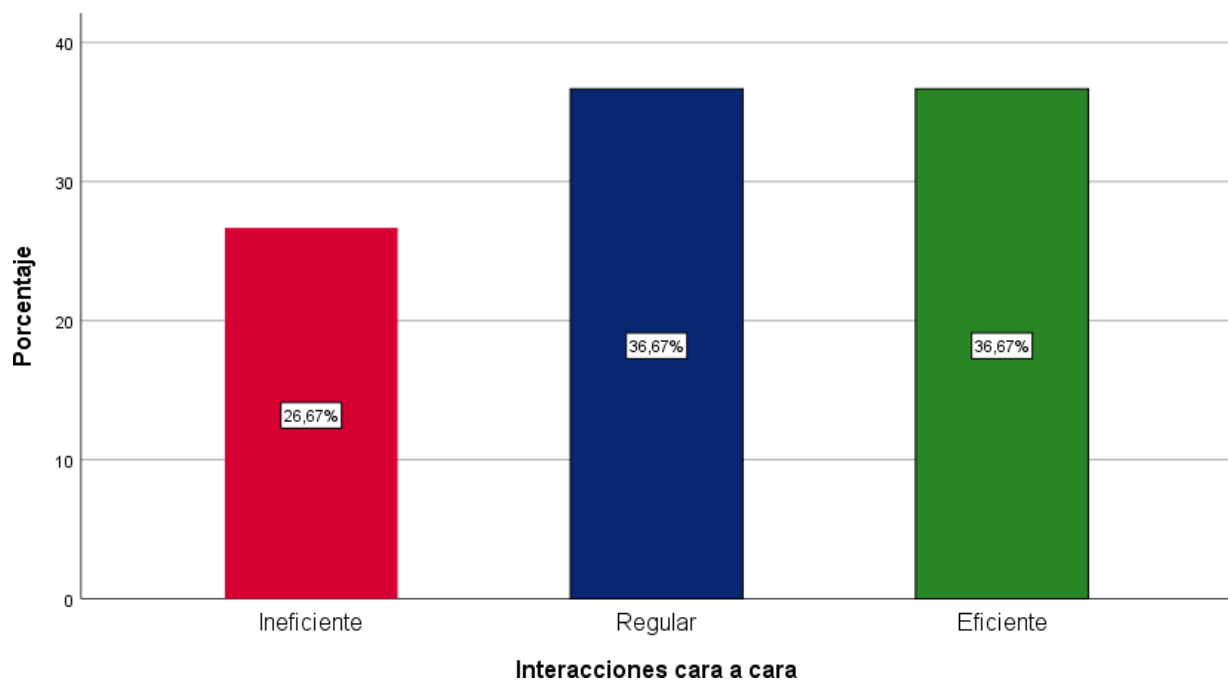
. Tabla 5

Distribución de frecuencia de la dimensión Interacciones cara a cara

Interacciones cara a cara					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	11	36,7	36,7	63,3
	Eficiente	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Diagrama de barras de la dimensión Interacciones cara a cara



Interpretación:

Acorde a la tabla 5 y la figura 3, del 100% de los entrevistados; el 36.67% expreso que la interacciones cara a cara es relevante y tiene una participación regular en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 36.67% expreso que la interacciones cara a cara tiene una participación eficiente en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es ineficiente un 26.67%.

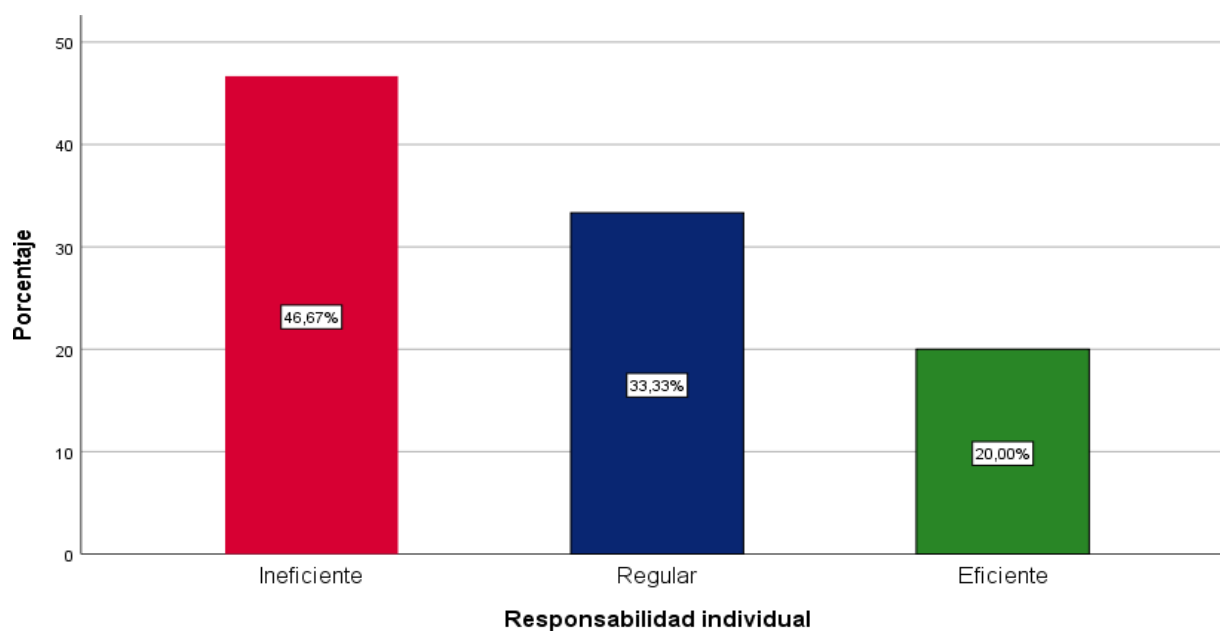
Tabla 6

Distribución de frecuencia de la dimensión Responsabilidad individual

Responsabilidad individual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	14	46,7	46,7	46,7
	Regular	10	33,3	33,3	80,0
	Eficiente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

Diagrama de barras de la dimensión responsabilidad individual



Interpretación:

Acorde a la tabla 6 y la figura 4, del 100% de los entrevistados; el 46.67% expreso que la responsabilidad individual es relevante y tiene una participación ineficiente en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 33.33% expreso que la responsabilidad individual tiene una participación regular en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es eficiente un 20.00%

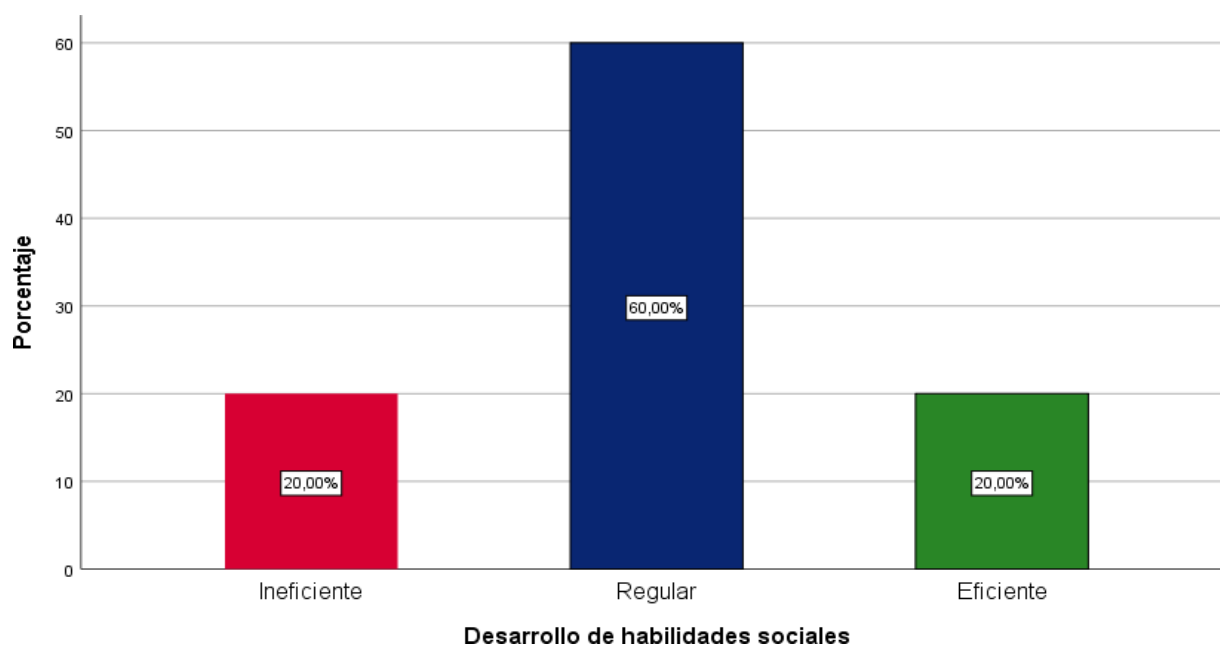
Tabla 7

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales

Desarrollo de habilidades sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	18	60,0	60,0	80,0
	Eficiente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

Diagrama de barras de la dimensión desarrollo de habilidades sociales



Interpretación:

Acorde a la tabla 7 y la figura 5, del 100% de los entrevistados; el 60.00% expreso que el desarrollo de habilidades sociales es relevante y tiene una participación regular en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 20.00% expreso que la interacciones desarrollo de habilidades sociales tiene una participación eficiente en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es ineficiente un 20.00%.

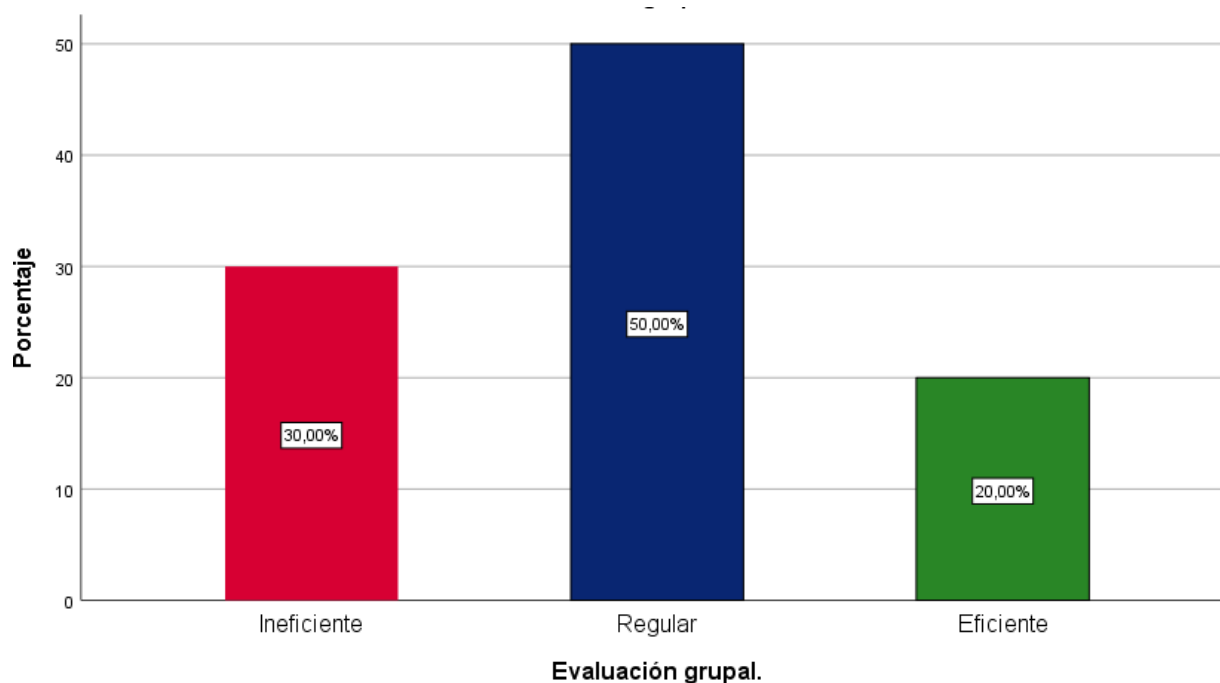
Tabla 8

Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación grupal

		Evaluación grupal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	9	30,0	30,0	30,0
	Regular	15	50,0	50,0	80,0
	Eficiente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

Diagrama de barras de la dimensión evaluación grupal



Interpretación:

Acorde a la tabla 8 y la figura 6, del 100% de los entrevistados; el 50.00% expreso que evaluación grupal es relevante y tiene una participación regular en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, el 30.00% expreso que la evaluación grupal tiene una participación ineficiente en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que es eficiente un 20.00%

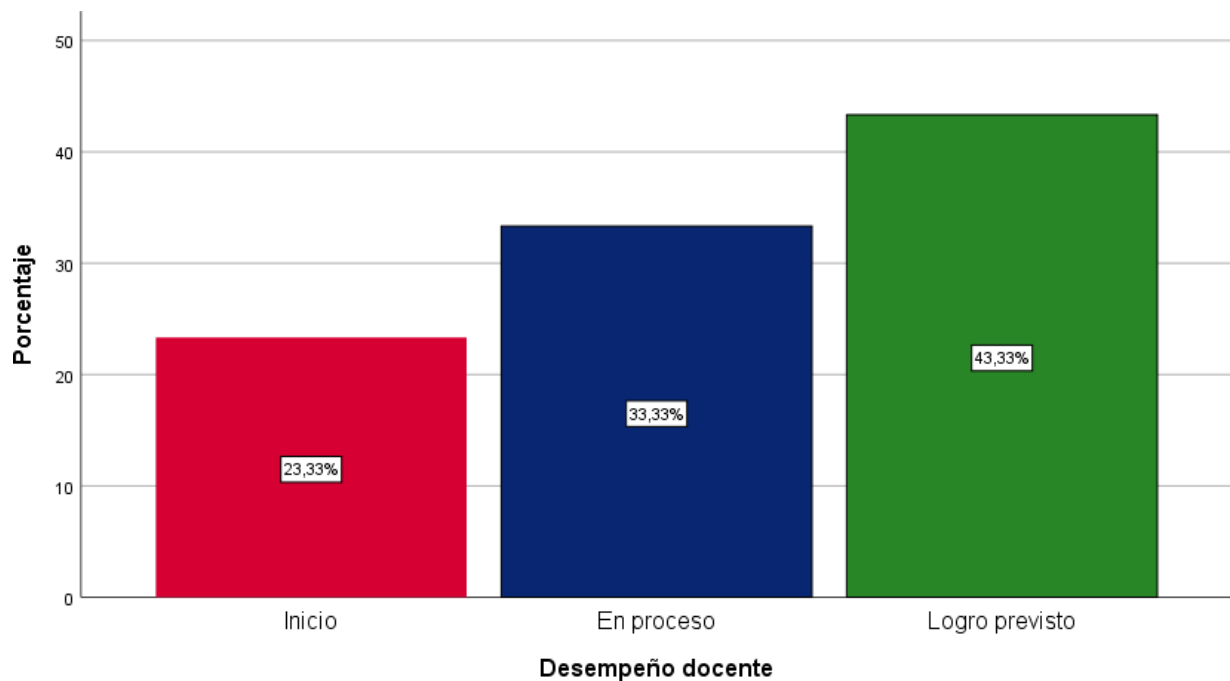
Tabla 9

Distribución de frecuencia de la variable Desempeño docente

		Desempeño docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	7	23,3	23,3	23,3
	En proceso	10	33,3	33,3	56,7
	Logro previsto	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

Diagrama de barras de la variable desempeño docente



Interpretación:

Acorde a la tabla 9 y la figura 7, del 100% de los entrevistados; el 43.33% expreso que el desempeño laboral es relevante y tiene una participación de logro previsto en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, una cantidad de 33.33% expreso que el desempeño laboral tiene una participación en proceso en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que tiene un inicio de 23.33%.

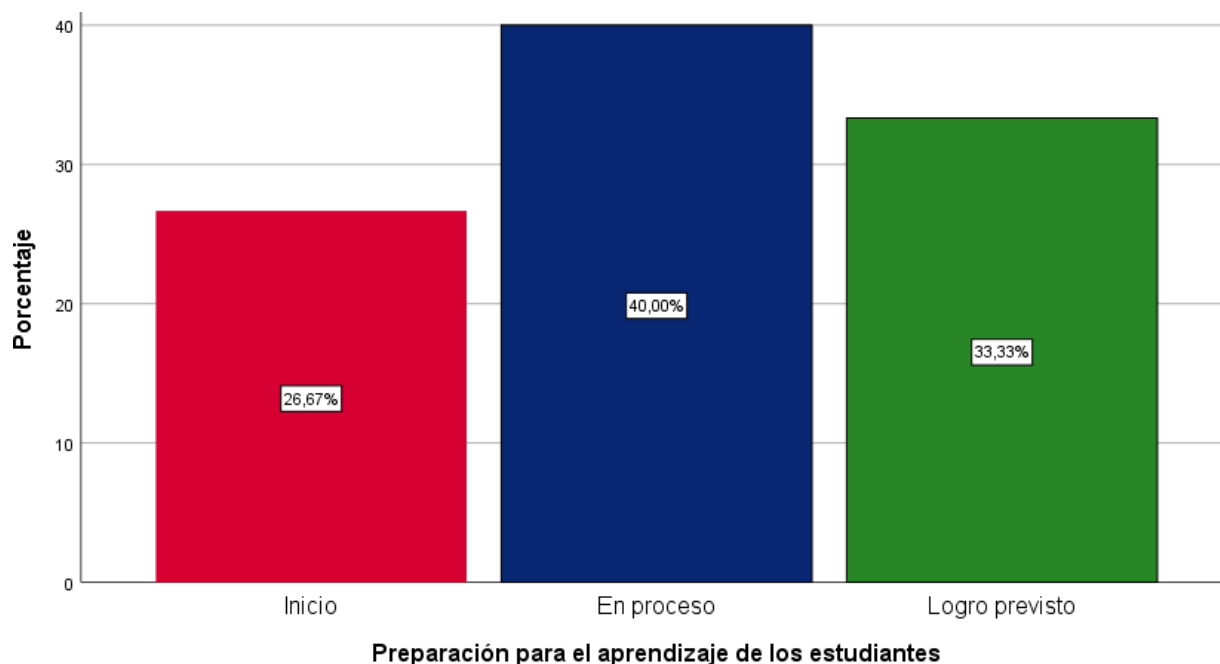
Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión Preparación para el aprendizaje

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	8	26,7	26,7	26,7
	En proceso	12	40,0	40,0	66,7
	Logro previsto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

Diagrama de barras de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante



Interpretación:

Acorde a la tabla 10 y la figura 8, del 100% de los entrevistados; el 40.00% expreso que preparación para el aprendizaje de los estudiantes es relevante y tiene una participación de logro previsto en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, una cantidad de 33.33% expreso que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tiene una participación en proceso en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que tiene un inicio de 26.67%.

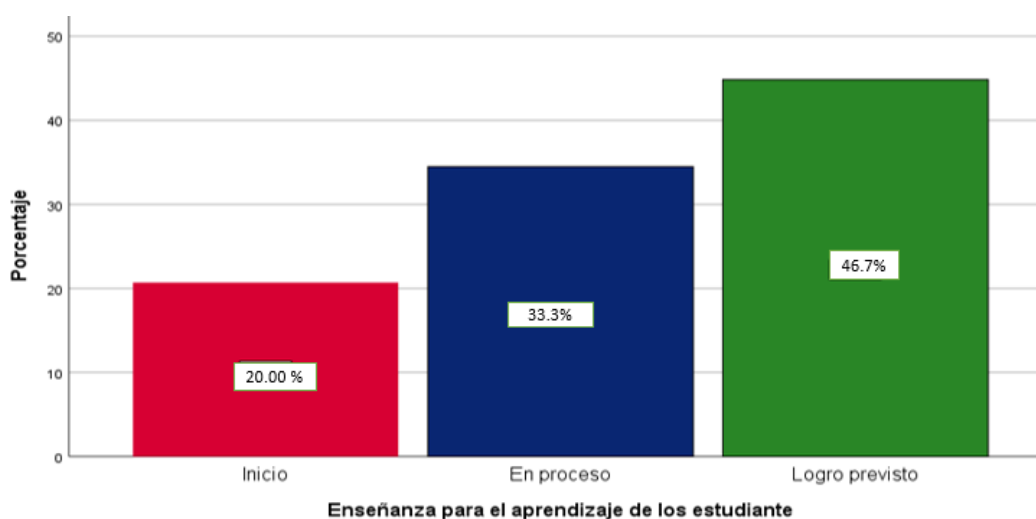
Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	6	20,0	20,0	20,7
	En proceso	10	33,3	33,3	58,3
	Logro previsto	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9

Diagrama de barras de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación:

Acorde a la tabla 11 y la figura 9, del 100% de los entrevistados; el 46.7% expreso que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es relevante y tiene una participación de logro previsto en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, una cantidad de 33.3% expreso que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tiene una participación en proceso en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que tiene un inicio de 20.00%.

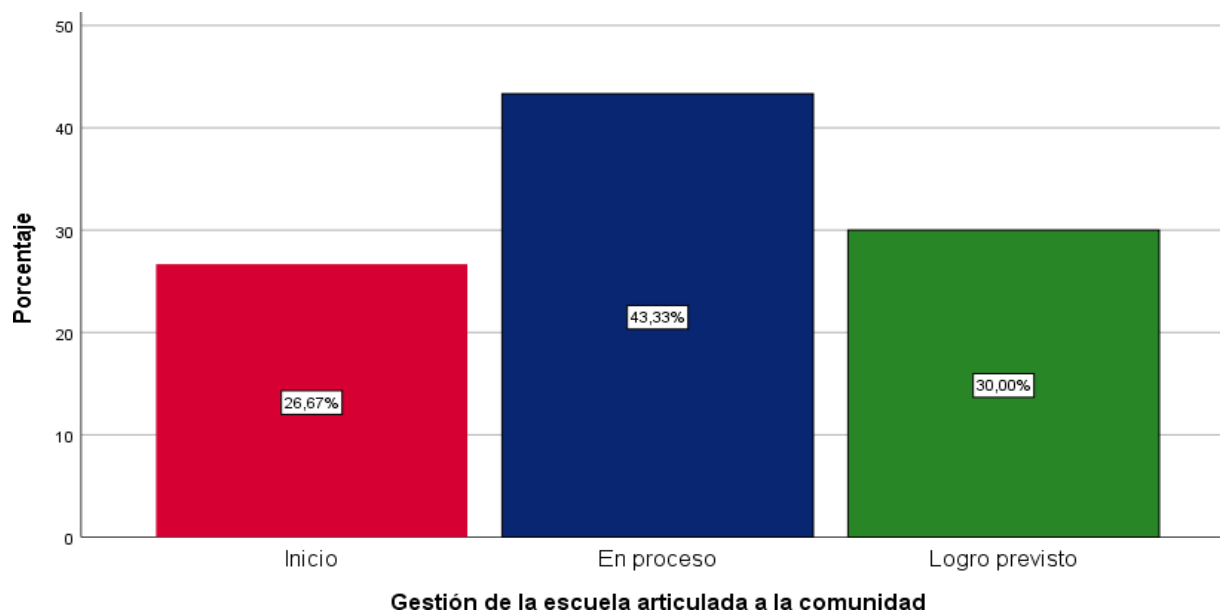
Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad

Gestión de la escuela articulada a la comunidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	8	26,7	26,7	26,7
	En proceso	13	43,3	43,3	70,0
	Logro previsto	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10

Diagrama de barras de la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad



Interpretación:

Acorde a la tabla 12 y la figura 10, del 100% de los entrevistados; el 30.00% expreso que la gestión de la escuela articulada a la comunidad es relevante y tiene una participación de logro previsto en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, una cantidad de 43.33% expreso que la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene una participación en proceso en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que tiene un inicio de 26.67%.

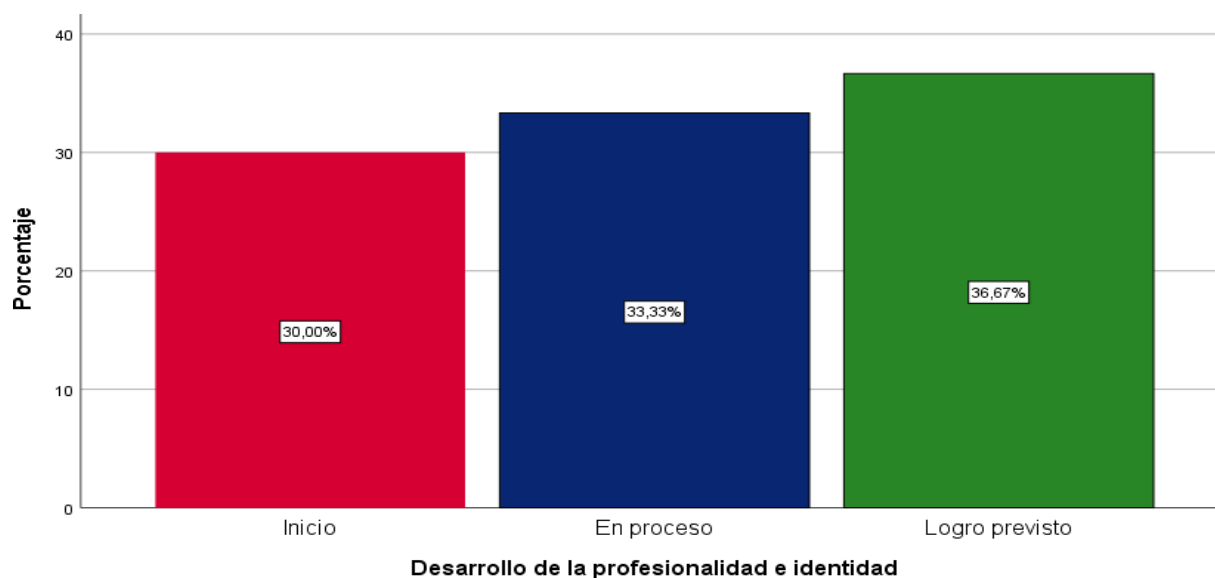
Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	9	30,0	30,0	30,0
	En proceso	10	33,3	33,3	63,3
	Logro previsto	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 11

Diagrama de barras de la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad



Interpretación:

Acorde a la tabla 13 y la figura 11, del 100% de los entrevistados; el 36.67% expreso que el desarrollo de la profesionalidad e identidad es relevante y tiene una participación de logro previsto en las instituciones educativas de los olivos; sin embargo, una cantidad de 33.33% expreso que el desarrollo de la profesionalidad e identidad tiene una participación en proceso en las instituciones de los olivos. Por último, una cantidad de encuesta identifica que tiene un inicio de 30.00%.

Tabla 14

Pruebas de normalidad

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ los datos son distribuidos de forma no normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ los datos son distribuidos de forma normal.

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
trabajo colaborativo	,317	30	,000	,692	30	,000
Desempeño docente	,249	30	,000	,743	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación.

Se determinó que la prueba factible y empleada es la de prueba Shapiro-Wilk, por ser una muestra con 30 que es lo que se requiere lo solicitado; resultando para las variables el valor $p=0,000 \leq 0,05$; de manera que, es aceptable la hipótesis, verificando que los datos son corroborados de manera no normal. Finalmente, se tomará como evaluación de hipótesis la correlación de Spearman.

Tabla 15

Relación entre la variable trabajo colaborativo y desempeño docente

		Correlaciones		
			trabajo colaborativo	desempeño docente
Rho de Spearman	trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1,000	,451*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,451*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la hipótesis principal planteada por el estudio para la variable trabajo colaborativo y su vínculo con desempeño docente, se puede sobreentender y deducir que de acuerdo a la correlación estadística del Rho de Spearman, se llegó a un nivel moderado, por lo cual alcanzó el resultado final de 0,451, por lo tanto, se puede confirmar y precisar que a mayor adaptación del trabajo colaborativo se podrá alcanzar una mejora en la desempeño docente.

Por último, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y determinado por medio de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, asegurando que existe un vínculo entre ambas variables del estudio.

Tabla 16

Relación entre la Independencia positiva y desempeño docente

Correlaciones				
			Independencia positiva	desempeño docente
Rho de Spearman	Independencia positiva	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la prueba de hipótesis específica para las dimensión Independencia positiva y su relación con desempeño docente, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,514, es decir una correlación positiva moderada; por lo tanto, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y procesados a través de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe un vínculo entre la primera dimensión y segunda variable del estudio.

Tabla 17

Relación entre la Interacciones cara a cara y desempeño docente

		Correlaciones		
			Interacciones cara a cara	desempeño docente
Rho de Spearman	Interacciones cara a cara	Coeficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la prueba de hipótesis específica para las dimensión Interacciones cara a cara y su relación con desempeño docente, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó 0.440, es decir una correlación positiva moderada; por lo tanto, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y procesados a través de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe un vínculo entre la segunda dimensión y segunda variable del estudio.

Tabla 18

Relación entre la responsabilidad individual y desempeño docente

Correlaciones				
			responsabilidad individual	desempeño docente
Rho de Spearman	responsabilidad individual	Coeficiente de correlación	1,000	,508*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,508*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la prueba de hipótesis específica para las dimensión responsabilidad individual y su relación con desempeño docente, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó 0.508, es decir una correlación positiva moderada; por lo tanto, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y procesados a través de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe un vínculo entre la tercera dimensión y segunda variable del estudio.

Tabla 19

Relación entre el desarrollo de habilidades sociales y desempeño docente

Correlaciones				
			Desarrollo de habilidades sociales	desempeño docente
Rho de Spearman	desarrollo de habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,420*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,420*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la prueba de hipótesis específica para las dimensión desarrollo de habilidades sociales y su relación con desempeño docente, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó 0.420, es decir una correlación positiva moderada; por lo tanto, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y procesados a través de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe un vínculo entre la primera cuarta y segunda variable del estudio.

Tabla 20

Relación entre la evaluación grupal y desempeño docente

		Correlaciones		
			evaluación grupal	desempeño docente
Rho de Spearman	evaluación grupal	Coefficiente de correlación	1,000	,402*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Acorde a la prueba de hipótesis específica para las dimensión evaluación grupal y su relación con desempeño docente, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó 0.402, es decir una correlación positiva moderada; por lo tanto, se llegó a corroborar que la sig. bilateral que se llegó a obtener en los datos estadísticos analizados y procesados a través de la prueba No paramétrica de correlación, estuvo con un rango menor del 0.05, lo cual el resultado que se obtuvo fue de 0,000; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe un vínculo entre la quinta dimensión y segunda variable del estudio.

V. DISCUSIÓN

Prosiguiendo con la investigación, en base a la relación a la hipótesis general, el índice del coeficiente de correlación de Spearman es positiva fuerte en la prueba de hipótesis y significativa bilateral al nivel 0,000 y los datos de la muestra de análisis en la investigación; Rho de Spearman = 0, 451** Sig. (Bilateral)=0.000 ($p \leq 0.05$). Se establece por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa en el trabajo colaborativo en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

Comparados con los resultados de los trabajos previos internacionales y nacionales, de manera que, se hace mención de los resultados del análisis descriptivo, donde se demostró que la variable trabajo colaborativo, mostró que el 43.33% manifestó que la primera variable tiene un nivel regular en la institución educativa de los olivos, 2021. Sin embargo, el 43.33% de los docentes institucionales manifestó que el desempeño docente tiene un alcance de los logros previsto en la institución educativa de los olivos, 2021.

Asimismo, esta investigación se relaciona con la presentada por Angulo (2020) Con su tema de indagación, Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 794** Sig. (Bilateral) =0.000 ($p \leq 0.05$); y está en relación con la teoría de Aguilar y Morales (2007) donde afirma que: el liderazgo pedagogo influye en mejorar el trabajo colaborativo y lo hacen de buen grado, el objetivo grupal de maximizar el aprendizaje de todos motiva a los docentes a esforzarse y obtener resultados positivos considerables que superan su capacidad individual de cada uno de ellos.

Por otro lado, tenemos el estudio que también se relaciona con los indagado, lo cual es, de Alcohoser (2020) que presenta como tema de estudio desempeño laboral de los docentes de los colegios e instituciones adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur y del Norte, al recopilar y recaudar datos y como resultado, se obtuvo una correlación de 0,254** y su significancia bilateral de 0.001. De acuerdo a la obtención de los resultados en base a la comparación de los resultados por los antecedentes citados, se llega a concluir que la hipótesis general planteada fue demostrada; por lo tanto, la hipótesis de la investigación planteada se confirma. Por lo cual, se observa

fijamente que a los docentes, no cuentan con los materiales suficientes para realizar sus funciones y también manejan otras estrategias, debido a la directiva que realizan gestiones de acuerdo a la institución. Por lo que, en este punto se precisa que se reconoce un bajo planteamiento en coincidencia y su resultado obtenido.

Por otro lado, esta investigación se relaciona con la presentada por Ayvar (2015) con su tema de indagación al Liderazgo Pedagógico del director y Evaluación del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014, La indagación se fundamentó en estudios de Mondy y Noé (1997) correspondiente a la primera variable, teniendo como fin, comprender el desarrollo de los colaboradores. Obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 458* Sig. (Bilateral) =0.000 ($p \leq 0.05$). Por último, lo que se puede corroborar que los antecedentes del estudio tienen una cercanía clara a la investigación, por lo cual se puede verificar que cada una de ellas presenta una coincidencia entre los antecedentes, pero también se encuentran diferentes evaluaciones e interés que generan una desigualdad para el cumplimiento de su desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Continuando con el estudio, se llegó a analizar y deducir un análisis de los resultados definidos, lo cual, se puede ya responder las siguientes deducciones:

Primera. Se cumplió el objetivo principal, dado que se aprobó la hipótesis principal, lo cual, existe relación significativa del trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempos de pandemia en la institución Educativa Pública del distrito de Los Olivos, 2021, en la hipótesis general, demuestran que la $Rho = ,451^*$ por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

Segunda. Se cumplió el objetivo específico 1; se puede deducir que el nivel de categoría que se llegó a obtener, en base a la correlación del Rho de Spearman, llegó a conseguir un resultado de 0,514, por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

Tercera. Se cumplió el objetivo específico 2; se puede deducir que el nivel de categoría que se llegó a obtener, en base a la correlación del Rho de Spearman, llegó a conseguir un resultado de 0.440, por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

Cuarta. Se cumplió el objetivo específico 3; se puede deducir que el nivel de categoría que se llegó a obtener, en base a la correlación del Rho de Spearman, llegó a conseguir un resultado de 0.508, por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

Quinto. Se cumplió el objetivo específico 4; se puede deducir que el nivel de categoría que se llegó a obtener, en base a la correlación del Rho de Spearman, llegó a conseguir un resultado de 0.420, por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

Sexto. Se cumplió el objetivo específico 5; se puede deducir que el nivel de categoría que se llegó a obtener, en base a la correlación del Rho de Spearman, llegó a conseguir un resultado de 0.402, por lo que, es una correlación positiva moderada. Por último, se llegó a demostrar que se aceptara la hipótesis planteada alterna, por obtener una significancia de 0,00.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. En base, al objetivo general, se debe considerar un mayor trato por parte del directivo encargado hacia los instructores para que en la Institución se pueda visibilizar a los mismos miembros con un idóneo desarrollo laboral y profesional dentro de sus aulas. Por otro lado, se podría mejorar la disponibilidad de los recursos y tener una mayor coordinación permanente con capacitaciones a los docentes relacionados al cumplimiento laboral y al desarrollo pedagógico e institucional

Segunda. Se recomienda ejecutar en coordinación de los encargados de la institución, a través de esta interdependencia se logrará mejorar el aprendizaje y éxito de igual manera. Por otro lado, todos los que pedagogo que laboren para este propósito deben ser de manera individual y en equipo. Al mismo tiempo, se necesita conocer que, como personas sociales se necesita otras personas, por lo que, es mejor que laborar agrupados siendo responsables.

Tercera. Se sugiere que a través de conocer los resultados positivos se puede estar en la par y tener un cierto impresión en los resultados logrados, la intercomunicación cara a cara entre todos los profesores tienen un mayor impresión en los sacrificios para llegar a alcanzar las relaciones interesantes, buenas y efectivas con un mayor ajuste en la parte psicológico y en las destrezas sociales. Por último, se intercambiarán los recursos propuestos, como data y materiales, por lo que, procese la información de forma eficiente.

Cuarta. Se recomienda ejecutar en coordinación de los directores, en cuánto el esfuerzo que hace cada docente en su lugar laboral, se llega a analizar e identificar quién necesita más ayuda y apoyo motivacional. Por otro lado, el progreso del grupo en el logro de la meta, proporciona comentarios tanto a nivel individual como grupal.

Quinta. Se sugiere, que a través de este trabajo, se ha demostrado que son muchos los factores que afectan la forma en que se ve en la sociedad, dependiendo de cómo se vean otras personas o cómo queremos que se vean a sí mismos. Por otro lado, los colegios y la familia, llegan hacer los únicos responsables de la crianza integral del niño, lo que significa criarlo para vivir exitosamente en esta sociedad en la que debe vivir. Por lo tanto, al mencionar estos detalles sutiles pero importantes, debemos recordar que estos detalles harían de su vida un camino exitoso hacia la vida en la sociedad en la que vive.

Sexta. Se recomienda evaluar a los miembros institucionales que deben reflexionar y discutir entre ellos, en qué medida han logrado sus objetivos y establecido una relación de trabajo, qué acciones de los miembros son útiles y cuáles no, y decidir qué acciones deben continuar o modificarse. El desafío fundamental del aprendizaje colaborativo es garantizar la responsabilidad personal. Teniendo en cuenta la dependencia del equipo, la responsabilidad personal es el requisito básico del aprendizaje colaborativo, por lo que la puntuación refleja la combinación de desempeño personal y el desempeño del equipo será más efectivo.

REFERENCIAS

- Alcohozer, R. (2020). *La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, S. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ª. ed.) Limusa.
- Ayvar, Z. (2015). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red n° 09 del distrito de villa maría del triunfo, lima 2014*. (Tesis de maestría).
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Collazos, M. y Hernández, H. (2011). *Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor. Memorias del III Congreso de Educación Superior en Computación, Jornadas Chilenas de la Computación*. Punta Arenas, Santiago de Chile. Editorial: Mc Graw Hill.
- DuPree y Bean (2019). *Evaluating Scholarship Productivity in COAMFTE-Accredited Programs: An Update. Journal Of Marital And Family Therapy*, 45(1), 33–46.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jmft.12318>
- Gómez, T. y Álvarez, Y. (2011). *Competencias: Problemas conceptuales y cognitivos*. Editorial Torres Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Gonzales (2015) *Liderazgo del director para el desempeño profesional laboral de los docentes en la UEE. José Tadeo Monagas*. (Tesis de Maestría).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc.Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Johnson, Johnson y Holubec. (2000). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós SAICF.

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2016). *Personnel administration in the public sector*. ELIAC.
- Koontz, H. y Wehrich, P. (2016). *Administration a global perspective*. United States: Mc Graw Hill.
- López, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (7ma ed.). Editorial Brujas.
- López P y Fachelli S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. creative commons. Obtenido de:
<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>
- Ministerio de Educación (2018). *Marco de Buen Desempeño Directivo*.
- Ministerio de Educación (2012). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Nazarko, J., & Chodakowska, E. (2017). *Labour Efficiency in Construction Industry in Europe Based on Frontier Methods: Data Envelopment Analysis and Stochastic Frontier Analysis*. Journal of Civil Engineering & Management, 23(6), 787–795
- Ñaupan, H.; Mejia, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. 4ª Ed. Recuperado de:
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Prada, C. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente y la calidad Educativa pública de la capital de provincia de Canta de Ugel N°12 Región Lima (tesis Doctotal) Universidad Enrique Guzman y Valle- La Cantuta*.
- Quiñonez, C. (2016). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios adventistas de la MEN y MES, año 2016*. Revista de Investigación Universal. Vol. 6, Numero 1, Recuperado de:
<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042>
- Raxuleu, M. (2015) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. San marcos.

ANEXO

Anexo 1

Tabla 1. *Variable trabajo colaborativo*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
trabajo colaborativo	Independencia Positiva	• Objetivos grupales	1,2,314	Ordinal con escalamiento Likert. Nunca (1), A veces (2); Siempre (3)	Alto
		• Trabajo grupal	5,6,7,8		Medio
		• Reconocimiento	9,10,11,12		Bajo
	Interacciones cara a cara	• Ayuda	13,14,15		
		• Asistencia	16,17,18		
		• Apoyo	19,20		
		• Animación	21,22		
	Responsabilidad individual	• Refuerzo	23,24		
• Responsabilidad		25,26,27,28,29,30			
Desarrollo de habilidades sociales	• Trabajo en grupo	31,32,33,34,35,36			
	• Comunicación	37,38,39			
	• Resolver	40,41,42			
	• Conflictos	43,44,45			
Evaluación grupal.	• Compartir tareas	46,47,48			
	• Proceso, función de los objetivos	49,50,51,52			
	• Resultados	53,54,55,56			
	• Aprendizaje adquirido	57,58,59,60			

Fuente: Adaptado del autor: De la Cruz González Julia Dominga (2019)

Anexo 2

Tabla 2. *Variable Desempeño Docente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conoce a sus estudiantes y sus contextos.	1,2	Ordinal con escalamiento Likert. Inicio (1), En proceso (2); Logro previsto (3).	Alto
		• Dominio de la especialidad que enseña	3		Medio
		• Manejo adecuado de los métodos pedagógicos	4		Bajo
		• Elabora la programación curricular	5,6		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante	• Diseña sesiones de aprendizaje	7		
		• Crea un clima propicio para el aprendizaje	8,9		
		• Organiza el aula	10,11		
		• Resuelve conflictos y reflexiona	12,13		
		• Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles	14,15		
	Gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Utiliza métodos y técnicas de evaluación	16,17		
		• Interactúa con sus pares	18		
		• Fomenta el trabajo colaborativo.	19		
		• Integra críticamente los saberes culturales	20		
		• Reflexiona sobre su práctica pedagógica	21		
	• Participa en experiencias de desarrollo profesional	22,23			

Desarrollo de la profesionalidad e identidad

- Evalúa los aprendizajes

24,25

Fuente: Adaptado del autor: Vega Cárdenas, Maximiliana (2018)

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos de la variable trabajo colaborativo

INSTRUCCIONES: Estimado docente la presente encuesta tiene como finalidad recaudar la información sobre el Trabajo Colaborativo, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde un sentido científico, de la institución educativa.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Trabajo Colaborativo			
Dimensión: La interdependencia positiva			
Indicador: Objetivos grupales			
1	En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)	1	2 3
2	Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos	1	2 3
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes	1	2 3
4	Los objetivos propuestos serán discutidos en los equipos de trabajo	1	2 3
Indicador: Trabajo grupal			
5	Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	1	2 3
6	Cumplo mi rol y tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado	1	2 3
7	Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo	1	2 3
8	Se fomenta el trabajo en equipo para logra la meta propuesta.	1	2 3
Indicador: Reconocimiento			
9	Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea productiva	1	2 3
10	Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate	1	2 3
11	Reconozco el trabajo en equipo y buscar conjuntamente ideas para cualquier tema de interés común	1	2 3
12	Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo	1	2 3
Dimensión: Interacciones cara a cara			
Indicador: Ayuda			
13	La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo.	1	2 3
14	Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo	1	2 3
15	Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros	1	2 3
16	En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes	1	2 3
Indicador: Asistencia			
17	Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades	1	2 3
18	Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo	1	2 3
19	Reciben apoyo los docentes en los programas realizados	1	2 3
20	Se promueve el apoyo programado para alguna actividad	1	2 3
Indicador: Animación			
21	Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo	1	2 3
22	La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo	1	2 3
Indicador: Refuerzo			
23	Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.	1	2 3
24	El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas	1	2 3
Dimensión: Responsabilidad individual			
Indicador: Responsabilidad			

25	Cada docente elabora su material con responsabilidad	1	2	3
26	Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo	1	2	3
27	Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo	1	2	3
28	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo	1	2	3
29	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo	1	2	3
30	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo	1	2	3
Indicador: Trabajo en grupo				
31	Cumplir con los aspectos éticos, aunque afecten negativamente el desempeño económico	1	2	3
32	Toma acciones preventivas para desarrollar el trabajo en grupo	1	2	3
33	Cumple oportunamente con los compromisos del trabajo en grupo	1	2	3
34	Implementa estrategias para unificar las acciones en el trabajo en grupo	1	2	3
35	Es reconocida por su buena imagen al desarrollar trabajo en grupo	1	2	3
36	El trabajo en grupo realizado genera confiabilidad	1	2	3
Dimensión: Desarrollo de habilidades sociales				
Indicador: Comunicación				
37	Soy capaz de comunicar mis emociones con facilidad	1	2	3
38	Comunico mis ideas aun en situaciones adversas	1	2	3
39	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades	1	2	3
40	El resolver conflictos me han permitido considerar nuevos puntos de vista.	1	2	3
41	Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un grupo	1	2	3
42	Trata de resolver conflictos con los intriganes del grupo	1	2	3
Indicador: Conflictos				
43	Considero que el negociar genera desarrollo armónico de un grupo	1	2	3
44	Considero importante la participar en la negociación de un grupo	1	2	3
45	Conserva buenas relaciones al negociar con sus compañeros	1	2	3
Indicador: Compartir tareas				
46	Fomenta la práctica de compartir tareas con sus compañeros	1	2	3
47	Es reconocido en su institución por compartir tareas.	1	2	3
48	Es feliz al compartir tareas con sus compañeros	1	2	3
Dimensión: Evaluación grupal				
Indicador: Proceso de trabajo				
49	Permiten las habilidades sociales el desarrollo de un proceso de trabajo	1	2	3
50	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo	1	2	3
51	Las habilidades sociales generan armonía en el proceso de trabajo	1	2	3
52	Las habilidades sociales te permite demostraste cómo eres	1	2	3
Indicador: Función de los objetivos				
53	Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos	1	2	3
54	Es importante la comunicación en el momento de trazar los objetivos en el proceso de trabajo colaborativo	1	2	3
55	El trabajo de grupo permite poder compartir nuestras ideas para ser socializadas y consideradas por el Director	1	2	3
56	Se actúa con sinceridad considerando la función de los objetivos	1	2	3
Indicador: Resultados Aprendizaje adquirido				
57	Respetan las ideologías y los puntos de vista de docentes	1	2	3
58	Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes	1	2	3
59	Aprecian tu punto de vista durante las actividades	1	2	3
60	Crea oportunidades para que los docentes desarrollen actividades	1	2	3

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño docente

INSTRUCCIONES: Estimado docente la presente encuesta tiene como finalidad recaudar la información sobre el Desempeño docente, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde un sentido científico, de la institución educativa.

Inicio	En proceso	Logro previsto
1	2	3

Desempeño docente				
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	3
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	1	2	3
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados			
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos			
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados			
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo			
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	1	2	3
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	2	3
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	2	3
11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos	1	2	3
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	2	3
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje			
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	1	2	3

17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	1	2	3
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	1	2	3
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
21	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3
22	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3
23	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3
24	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
25	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: "Recolección de datos de la Variable trabajo colaborativo"
"Recolección de datos de la variable desempeño docente."

OBJETIVO:

Identificar la relación existente entre es trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los olivos, 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Trabajo colaborativo y desempeño docente.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa 20 de abril del Distrito de los Olivos.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pérez Pérez, Miguel Ángel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister.

VALORACIÓN:

Variable Trabajo colaborativo

Ineficiente	Regular	Eficiente
-------------	---------	-----------

Variable Desempeño docente

Inicio	En proceso	Logro previsto
--------	------------	----------------

Mg. Pérez Pérez Miguel ángel.

DNI N° 07636535

Anexo 6

Confiabilidad del alfa de Cronbach de la variable trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	60

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1I1	96,27	1778,064	,877	,996
V1I2	96,20	1778,097	,883	,996
V1I3	96,23	1776,116	,908	,996
V1I4	96,13	1778,740	,886	,996
V1I5	96,17	1779,040	,874	,996
V1I6	96,27	1775,582	,914	,996
V1I7	96,33	1773,954	,938	,995
V1I8	96,27	1774,616	,928	,995
V1I9	96,03	1782,999	,853	,996
V1I10	96,27	1773,582	,943	,995
V1I11	96,13	1777,706	,901	,996
V1I12	96,20	1777,683	,889	,996
V1I13	96,30	1774,355	,931	,995
V1I14	96,23	1776,254	,906	,996
V1I15	96,10	1779,197	,888	,996
V1I16	95,93	1786,547	,846	,996
V1I17	96,13	1778,326	,892	,996
V1I18	96,13	1778,189	,894	,996
V1I19	95,87	1793,154	,780	,996
V1I20	95,97	1788,861	,790	,996
V1I21	96,23	1775,082	,923	,996
V1I22	96,37	1772,447	,962	,995
V1I23	96,03	1786,378	,800	,996
V1I24	96,07	1784,478	,818	,996

V1I25	96,17	1778,902	,876	,996
V1I26	96,33	1773,126	,950	,995
V1I27	96,27	1773,857	,939	,995
V1I28	96,13	1777,913	,898	,996
V1I29	96,20	1777,959	,885	,996
V1I30	96,27	1775,651	,913	,996
V1I31	96,17	1778,282	,886	,996
V1I32	96,10	1779,817	,879	,996
V1I33	96,23	1775,426	,918	,996
V1I34	96,20	1780,166	,852	,996
V1I35	96,23	1776,599	,901	,996
V1I36	96,33	1773,954	,938	,995
V1I37	96,07	1785,168	,807	,996
V1I38	96,17	1780,420	,854	,996
V1I39	96,20	1777,062	,898	,996
V1I40	96,17	1778,213	,887	,996
V1I41	96,13	1780,464	,860	,996
V1I42	96,03	1784,792	,825	,996
V1I43	96,17	1778,971	,875	,996
V1I44	96,10	1779,955	,877	,996
V1I45	96,17	1778,626	,880	,996
V1I46	96,23	1775,289	,920	,996
V1I47	95,97	1785,895	,838	,996
V1I48	96,27	1774,064	,936	,995
V1I49	96,27	1775,168	,920	,996
V1I50	96,27	1774,064	,936	,995
V1I51	96,30	1773,734	,940	,995
V1I52	96,20	1779,545	,861	,996
V1I53	96,17	1779,109	,873	,996
V1I54	96,23	1775,495	,917	,996
V1I55	96,13	1778,257	,893	,996
V1I56	96,13	1778,257	,893	,996
V1I57	96,20	1777,614	,890	,996
V1I58	96,13	1778,878	,884	,996
V1I59	95,93	1788,478	,815	,996
V1I60	96,07	1781,582	,862	,996

Anexo 7

Confiabilidad del alfa de Cronbach de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	63,23	142,323	,846	,973
p02	63,07	145,926	,685	,974
p03	62,97	144,723	,791	,973
p04	63,00	145,793	,655	,974
p05	63,13	141,913	,868	,973
p06	62,93	146,064	,790	,973
p07	62,90	146,231	,907	,973
p08	62,83	147,868	,844	,973
p09	62,90	147,541	,796	,973
p010	62,93	145,995	,896	,973
p011	63,20	145,269	,624	,975
p012	62,90	147,610	,696	,974
p013	62,93	146,271	,702	,974
p014	62,93	146,823	,734	,974
p015	63,00	145,862	,772	,973
p016	63,07	142,478	,841	,973
p017	63,17	143,040	,799	,973
p018	63,03	142,033	,875	,973
p019	63,07	143,168	,862	,973
p020	63,30	144,700	,770	,973
p021	63,23	145,633	,699	,974
p022	63,00	146,828	,786	,973
p023	63,43	145,289	,668	,974
p024	63,00	146,345	,738	,974
p025	62,83	147,868	,844	,973

Anexo 8

Carta de presentación tramitada en la escuela de posgrado



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima Los olivos , 20 de Marzo del 2021

NºCarta P.002 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Hugo Ubillus Acevedo.

Director de I.E. Nº 3040-20 de Abril

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ANDRADE TACCA, CORALIA KARINA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANDRADE TACCA, CORALIA KARINA.** identificado(a) con DNI N.º07642059 y código de matrícula N°7000326179; estudiante del Programa de MAESTRIA EN EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Publica del Distrito de Los Olivos, 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Cc. Interesado, Administrativo (DFHO)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6272, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Centro Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9000 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9000 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.