



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo cooperativo y desempeño docente en la institución Educativa
Augusto Salazar Bondy, Comas, 2022

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

AUTOR:

Palacios Torres, Zeze Carlos (orcid.org/0000-0001-8166-8050)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, mi abuela y madre celestial, quienes me brindan su apoyo incondicional, y son la fuente de mi motivación.

Agradecimientos

A mi asesor Dr. Pérez, los maestros y compañeros que colaboraron en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la variable trabajo.....	20
Tabla 2 Distribución de la dimensión interdependencia positiva.....	21
Tabla 3 Distribución de la dimensión responsabilidad individual y grupal.....	22
Tabla 4 Distribución de la dimensión interacción estimuladora.....	23
Tabla 5 Distribución de la dimensión gestión interna del equipo.....	24
Tabla 6 Distribución de la variable desempeño docente.....	25
Tabla 7 Distribución de la variable evaluación del aprendizaje.....	26
Tabla 8 Niveles de manejo de clase	27
Tabla 9 Niveles de conducción de la enseñanza	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Niveles del trabajo cooperativo

Figura 2 Niveles de la dimensión interdependencia positiva

Figura 3 Niveles de la dimensión responsabilidad individual y grupal

Figura 4 Niveles de interacción estimuladora

Figura 5 Niveles de gestión interna del equipo

Figura 6 Niveles de desempeño docente

Figura 7 Niveles de evaluación del aprendizaje

Figura 8 Niveles de manejo de clase

Figura 9 Niveles de conducción de la enseñanza

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación del trabajo cooperativo y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. En relación a la metodología fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental correlacional, dirigida a la recopilación de información en relación al trabajo cooperativo y desempeño docente, de corte transeccional ya que la recolección de datos, se llevó a cabo en un solo momento y espacio determinado. No se utilizó muestra, ni muestreo porque se empleó el total de la población correspondiente a 70 docentes de ambos sexos. El instrumento de recolección fue un cuestionario de trabajo cooperativo que cuenta con validez y confiabilidad. De los resultados obtenidos se concluyó que, existe una relación significativa y alta ($p < 0,00$) $r = 0.752$ entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente, además se determinó que existe una relación significativa y alta ($p < 0,00$) $r = 0.715$ entre el trabajo cooperativo y la evaluación del aprendizaje, así como un relación significativa y moderada ($p < 0,00$) $r = 0.645$ entre el trabajo cooperativo y el manejo de clase, finalmente también presentan una relación significativa y moderada ($p < 0,00$) $r = 0.577$ entre el trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza.

Palabras clave: Trabajo cooperativo, desempeño docente, manejo de clase, conducción de la enseñanza, evaluación del aprendizaje.

Abstract

The objective the present investigation was determining the relationship between cooperative work and teaching performance in the Augusto Salazar Bondy-Comas Educational Institution, 2022. In relation to the methodology, it was of a basic type with a quantitative approach, and a non-experimental correlational design. aimed at the collection of information in relation to cooperative work and teaching performance, of a transactional nature, since the data collection was carried out in a single moment and in a specific space. No sample or sampling was used because the total population corresponding to 70 teachers of both sexes was used. The collection instrument was a cooperative work questionnaire that has validity and reliability. From the results obtained, it was concluded that there is a significant and high relationship ($p < 0.00$) $r = 0.752$ between cooperative work and teaching performance, it was also determined that there is a significant and high relationship ($p < 0.00$) $r = 0.715$ between cooperative work and learning assessment, as well as a significant and moderate relationship ($p < 0.00$) $r = 0.645$ between cooperative work and class management, finally they also present a significant and moderate relationship ($p < 0.00$) $r = 0.577$ between cooperative work and teaching management

Keywords: Cooperative work, teaching performance, class management, teaching management, learning evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad de Santa Fe, Argentina, Serafino et. al. (2021) precisaron que hubo una notoria carencia de la organización educativa. Las actividades desarrolladas por los maestros eran insuficientes debido a la poca interacción social y afectiva. La conectividad solo estaba enfocada al desarrollo laboral y no permitía intercambios de experiencias para mejorar los efectos producidos por la pandemia. Es así que en el sector público se evidenció la imposibilidad de obtener resultados adecuados.

Para Aparicio y Sepúlveda (2021) el trabajo en equipo es muy importante, para así promover mejores construcciones de aprendizaje. En la pandemia, en la educación de Brasil los autores señalaron que el desempeño docente era limitado debido a la poca integración profesional de los maestros. El lazo de cooperación de los pares no era suficiente por lo que su desarrollo de las prácticas pedagógicas fue limitado. En este contexto, se comprende que si los maestros no desarrollan una relación que permita sentirse en confianza, el trabajo se vuelve más tedioso; de ahí la necesidad de integrar a los miembros de un equipo para obtener y compartir más experiencias y resultados exitosos.

Para Rosales et.al. (2021) la forzada virtualización debilitó más los espacios educativos en el sector nacional de Venezuela. Las instituciones educativas reformularon su propuesta institucional conforme se daban las pautas a nivel mundial; sin embargo, la poca preparación e implementación de la virtualidad no permitió alcanzar un desarrollo conjunto entre los maestros.

Tal como menciona la Unesco (2020) el cambio por la pandemia fue muy abrupta y las actividades escolares no estaban diseñadas con infraestructura y competencias de los maestros. Esta dificultad no permitió obtener buenos resultados en los inicios de la virtualidad.

En la realidad de la educación estadounidense, Espósito *et.al.* (2021) consideró que fue afectada en las escuelas rurales. La deficiencia de la accesibilidad

tecnológica no solo afectó el rendimiento académico de los educandos, sino también las relaciones interpersonales. Los trabajos cooperativos tuvieron que abandonarse por uno más individualista.

A nivel nacional, Ponte (2020) precisó que el MINEDU como ente que regula el desempeño docente, es quien debe responder a las necesidades del estudiante y para ello debe preocuparse por mantener una formación integral de los maestros. En este caso, al inicio de la pandemia se brindó mecanismos necesarios para que la labor pedagógica sea actualizada de acuerdo a los lineamientos brindados en todos los sectores educacionales. No obstante, se dio poca relevancia al impacto del trabajo en equipo para obtener un mejor desempeño de enseñanza de acuerdo a lo que se solicitaba. De igual manera, Medina (2020) consideró que los docentes desarrollaban métodos muy tradicionales, sin tener en cuenta la importancia de la integración para los estudiantes; una de las razones es que se carecía de intercambios de experiencias educativas para así implementarlas en las aulas. Por ello, se dio poca consideración a la labor docente pues no respondía a la formación integral de los educandos. Por el contrario, se ha evidenciado que los alumnos no tienen la facilidad de integrarse a un espacio social; por tal razón consideró que el desarrollo cognitivo debe relacionarse con los aspectos emocionales que permitan tener una integración social.

Por otra parte, Fabian (2021) señaló que en la época de pandemia se tuvo pocas capacitaciones con respecto al trabajo en equipo de los maestros. Los aportes para mejorar el desempeño docente no fueron implementados de forma rápida. Al inicio las actualizaciones estuvieron enfocadas a las metodologías virtuales, dejando de lado el aspecto de la integración social. De ahí que se evidenciaron en el proceso educativo casos de maestros quienes mostraban desmotivación y descontento a esta nueva forma de enseñanza.

A nivel local se describe que en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022, al inicio de la pandemia se tuvo fuerte debilidad con respecto al acompañamiento pedagógico. Los maestros implementaron sus actividades de acuerdo a sus conocimientos y a las experiencias previas que tenían. El manejo de

las herramientas virtuales fue lento, las capacitaciones que se tenían para implementar la metodología educativa fueron mejorándose en el transcurso de las unidades; pero, se tuvo gran debilidad con respecto a la integración del personal por medio de un trabajo cooperativo.

El desarrollo del desempeño docente no tuvo un impacto positivo ya que se carecía de nuevos métodos para consolidar las actividades de los estudiantes. Las comunicaciones con los colegas de trabajo eran limitadas ya que los horarios empezaron a ser diferenciados y solo era perenne para una mejor comunicación con los estudiantes y sus familiares. Los espacios para integrar conocimientos y experiencias docentes también fueron muy limitados. Por ello, se tuvo que la motivación en las habilidades interpersonales no ha tenido las estrategias necesarias que permitan una socialización cognitiva.

La presente investigación es relevante porque busca reflexionar sobre su práctica profesional, que permita a la comunidad educativa (directivos, docentes e involucrados), buscar un trabajo mancomunado, coherente, sistematizado y desarrollar el profesionalismo y desempeño docente con el fin de brindar un buen servicio educativo. del mismo modo contribuir a un clima institucional armonioso y de ampliar la visión de nuestra institución educativa proyectada en nuestra comunidad y jurisdicción.

Conforme se desarrolla la presente esta investigación se tiene como problema general: ¿Cómo se relacionan el trabajo cooperativo y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas 2022? En tanto que los problemas específicos responden a lo siguiente: ¿Cómo se relacionan el trabajo cooperativo y la evaluación de los aprendizajes, el manejo de clases y la conducción de la enseñanza?

Así mismo, esta investigación se justifica teóricamente pues las dos variables de estudio tienen suma importancia en el contexto actual y en las futuras actividades académicas. El trabajo cooperativo es una actividad inherente al aspecto social y que por ende debe ser atendida en los espacios educativos; por

ello se ha considerado aportes teóricos que evidencian la necesidad de aplicar en los entornos pedagógicos. En cuanto al desempeño docente, esta variable precisa en evidenciar el avance e impacto que están teniendo los maestros en el aprendizaje de los estudiantes; por tal razón, también se estudia de acuerdo a diferentes teorías que permiten comprender la trascendencia de la variable en la educación. La justificación práctica obedece a que los resultados permitirán medir la correlación y así describir el desarrollo de las variables en la realidad estudiada. Por ello, puede ser considerada en otros trabajos similares para medir las variables. En relación a la justificación metodológica se empleó un enfoque cuantitativo, además de formular problemas, hipótesis y objetivos por medio de un proceso exhaustivo y responsable. En cuanto al instrumento para recolectar los datos se desarrolló por medio de expertos quienes evidenciaron la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems y dimensiones los cuáles pueden ser aplicados en futuros trabajos.

Respecto a los objetivos trazados en esta investigación, el objetivo general responde a determinar la relación que existe entre el trabajo cooperativo y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Mientras que en los objetivos específicos se tiene: determinar la relación del trabajo cooperativo y la evaluación de los aprendizajes, el manejo de clase y la conducción de la enseñanza.

De igual manera, se presenta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Como hipótesis específica, se tiene lo siguiente: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la evaluación de los aprendizajes, el manejo de clase y la conducción de la enseñanza en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Valencia y Vargas (2022), en su investigación titulada “Desarrollo sostenible de competencias del docente universitario: tendencia actual para la calidad educativa”, plantea como objetivo central, determinar la relación del desempeño docente y la calidad educativa. En ese sentido, a través de una investigación cuantitativa, se logró determinar la importancia que tienen las competencias cognitivas, afectivas y estratégicas de los maestros para brindar un servicio de calidad a través de trabajos cooperativos y los compromisos para la formación continua. Asimismo, se menciona que el desempeño docente universitario, se encuentra directamente relacionado a los mecanismos de evaluación. En ese estudio se concluye que las políticas públicas deben fomentar, principalmente, la calidad de la educación y la innovación en la pedagogía.

Jaramillo y Quintero (2021) en su investigación “Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo”, publicada en Colombia, desarrollaron una investigación cuantitativa con el fin de identificar y relacionar el trabajo cooperativo y colaborativo en el aprendizaje. Dentro de los resultados presentados, se reconoció una relación alta y significativa de sus variables. Se menciona que la comprensión de las acciones académicas es beneficiosa, en la medida que los maestros integren actividades sociales y permitan favorecer el aprendizaje colaborativo y cooperativo. A partir de ello, se concluye que los procedimientos de trabajo ayudan a la integración de los estudiantes con el objetivo de obtener resultados adecuados en la práctica educativa. Finalmente, se pone en relieve que, en el trabajo en equipo, debe realizarse en base a la comunicación y la responsabilidad, y aunque esta dinámica pueda estar sujeta a cambios (cooperativa o colaborativa); el trabajo en equipo sería intrascendente, sin ninguno de los aspectos anteriormente mencionados.

Mayorga et. al. (2020), en su estudio “Trabajo cooperativo docente familia para el desarrollo de la autonomía en infantes”, publicado en Ecuador, desarrolló su

estudio con el objetivo principal de determinar la calidad del trabajo cooperativo en el docente. La presente investigación, se ejecutó bajo una perspectiva cuantitativa, no experimental. Dentro de los resultados presentados, se evidenció un nivel de significancia alto. A partir de ello, se concluye que el rol docente es de vital importancia dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, puesto que, establecerá una comunicación constante que beneficia el desarrollo integral de los estudiantes, incrementando valores sobre el trabajo en equipo.

Lillo *et. al.* (2020) en su investigación titulada “Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa” publicado en Colombia, desarrolla una investigación con enfoque cuantitativo con el propósito de conocer la correlación de las variables de estudio y determinar su impacto. Además, se planteó “analizar las formas de percibir, experiencia, vivenciar y conceptualizar el trabajo colaborativo docente y los significados que los actores involucrados construyen en torno a este nuevo tipo de experiencia laboral” (p. 349). Como conclusión, se determinó que la gestión del tiempo es un elemento fundamental para el desarrollo de un trabajo cooperativo.

Aponte (2022), en su tesis “Trabajo colaborativo en la formación continua Docente en el nivel de Primaria de una Red Educativa de Lima, 2021”, desarrolló su trabajo de investigación con el objetivo principal de determinar la influencia de la formación continua docente y el trabajo colaborativo. Su investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal correlacional causal. A partir de los resultados hallados, se evidenció una relación positiva alta de las variables de estudio, precisando que el fortalecimiento de los maestros en los trabajos colaborativos se ven reflejado en la enseñanza que dan a los estudiantes. A través del trabajo en equipos se promueve una mayor participación obteniendo así resultados favorables en educación. Finalmente, se lograron identificar que los fundamentos del trabajo colaborativo en la formación continua docente, coadyuvan al desarrollo en las dimensiones educativa, pedagógica, humana e innovadora. Además, esto influye positivamente en la mejora de las habilidades docentes y su desempeño dentro del entorno académico.

Vélez (2022), en su tesis “Aprendizaje Cooperativo y Desempeño Docente de una Unidad Educativa de Ecuador, 2021” presentada, para obtener el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, tuvo como objetivo principal, determinar la relación de las variables aprendizaje cooperativo y desempeño docente. Por medio de una investigación con enfoque cuantitativa y diseño no experimental correlacional, demostró una correlación 0,501 de las variables. A partir de ello, se concluye que es responsabilidad de los maestros en aplicar estrategias que fortalezcan el aprendizaje de los estudiantes y que por medio de un trabajo colaborativo ayuda a integrar mejor la participación de los estudiantes. Además, es importante mencionar que en este estudio también se logra determinar que, a mayor mejora de aprendizaje cooperativo, mayor es el desempeño docente. En ese sentido, se sugiere que los docentes deben seguir mejorando las actividades de aprendizaje cooperativo, basado en establecer estrategias innovadoras para optimizar su desempeño.

Velásquez (2021), en su tesis titulada “Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021”, tuvo como objetivo principal, establecer la relación del trabajo colaborativo en el desempeño docente. Para ello, se planteó una metodología aplicada, la cual estuvo centrada en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de alcance correlacional explicativo. Dentro los principales resultados identificados, se obtuvo un alto nivel de correlación y explicación de las variables precisando que la influencia es significativa positiva y directa.

Monroy y García (2021), en su investigación titulada “Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica”, se realizó por medio de una investigación no experimental, con un diseño correlacional y se estableció como objetivo principal: determinar la relación de las variables desempeño docente y trabajo colaborativo. A partir de los resultados obtenidos, se logró evidenciar una relación directa positiva moderada de las variables. De acuerdo a ello, concluyeron que la práctica docente debe estar enfocada en trabajo colaborativo donde se implemente diversas actividades para

que los estudiantes den sus opiniones, experiencias y conforme se desenvuelvan compartan información y reflexión de los aprendizajes.

Alvarado (2021), en su tesis titulada “Estrategias didácticas y el desempeño docente del área educación para el trabajo de la institución educativa San Miguel, Piura, 2019”, presentada para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, desarrolló su tesis con el objetivo central de identificar y describir cómo se relaciona el desempeño docente y las estrategias de actividades académicas. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional y de diseño no experimental. A partir de los resultados obtenidos, se llega a concluir que los profesores y profesoras evidencian el desempeño docente por medio de diferentes estrategias de trabajo. La relación de las variables es significativa, por lo que concluyó que, con la implementación de diferentes estrategias de actividades, los estudiantes potencializan sus habilidades sociales y académicas. De esta manera, el desempeño docente promueve la innovación y creatividad ante la demanda educativa. Finalmente, se señala que los Profesores de EPT, puedan fomentar el trabajo cooperativo de forma permanente, realizando un análisis continuo y cíclico de su práctica relacionado a este rubro, ello con la finalidad de incrementar su desempeño en el área.

La primera variable de estudio es el trabajo cooperativo el cual luego de una exhaustiva investigación de diversos autores pasaremos a definir desde diversos enfoques para tener una perspectiva más amplia. En este sentido Buendía (2020) define el trabajo cooperativo desde el enfoque socioformativo como “un proceso en el cual se busca compartir y aprender de sus pares para lograr solucionar un problema” (p.37). En este mismo sentido, Velásquez (2021) compila en su investigación la definición del trabajo cooperativo de diversos autores desde el modelo cognoscitivista, como la interdependencia de las metas donde el individuo aporta según las destrezas cognitivas adquiridas; desde el modelo constructivista, la define como el trabajo que se realiza en equipo para alcanzar objetivos en común, potencializando el aprendizaje propio y de los demás integrantes del equipo, finalmente define el trabajo cooperativo desde el modelo socio constructivista, poniendo énfasis en el trabajo en conjunto, considerando la

formación de grupos reducido para potencializar el aprendizaje de cada uno de los miembros.

Asimismo, es necesario destacar las diferencias y similitudes que existen entre el trabajo cooperativo y el colaborativo, ambos tienen en común que promueven la participación y reflexión de sus miembros, son parte de una dinámica más activa, ya que se basan en el intercambio de ideas, sin embargo las diferencias radican en lo siguiente; en el trabajo cooperativo, las funciones para el cumplimiento de objetivo están preestablecidas para cada miembro que cumple un rol o función importante en el equipo, sin embargo las acciones se centran más en el líder, mientras que el trabajo colaborativo requiere del aporte individual, particular, creativo y voluntario de cada miembro para el logro del objetivo en común y se centra más en la acción de los miembros, ya que existe un liderazgo compartido.

Según Buendía (2020) el trabajo cooperativo se caracteriza por; a) fijar una meta en común por parte de los miembros del equipo, b) la implementación de un plan de acción que de ser elaborado y revisado por el equipo con propósito de realizar seguimiento de los logros obtenidos y/o mejoras de ser necesario, finalmente c) el desempeño sinérgico cuyo objetivo es obtener un producto de calidad superior en comparación a un producto que se obtiene trabajando de manera individual.

El trabajo cooperativo en el contexto escolar no solo beneficia al estudiante sino al docente, en este sentido el Ministerio de Educación (2020) en los lineamientos del año escolar destaca la importancia que los docentes realicen trabajo cooperativo con el fin de implementar comunidades de aprendizaje que contribuyan a la mejora del desempeño docente donde se pueda fortalecer los espacios de diálogo y la interacción entre docentes que permitan retroalimentarse entre sí para lograr objetivos y metas propuestas, además esta interacción, permitirá al docente reducir la carga laboral, facilitando la innovación, mejorando la enseñanza y la coordinación de los aprendizajes pues permite retroalimentarse entre colegas, mejora la autoestima, las relaciones sociales e interpersonales, pues

permite mejorar el clima institucional y el equipo ofrece seguridad y afecto a sus miembros, apoya la transformación social y el cambio de valores entre otros.

Entre las principales teorías relacionadas con el trabajo cooperativo, es necesario destacar tres: la teoría de la interdependencia social propuesta por Johnson y Johnson (1999), la teoría evolutiva-cognitiva y finalmente la teoría conductista.

La primera, según Bravo et al (2022), refiere que los resultados de un trabajo están determinados por la forma en que los individuos interactúan, es decir en las palabras Johnson y Johnson se puede dar una Interdependencia positiva (coopera) o negativa (compite).

En relación teoría evolutiva- cognitiva, está basada en las teorías de Piaget y Vygotsky. El aporte de Piaget indica que cuándo las personas cooperan surge el conflicto cognitivo que estimula el desarrollo cognitivo, por parte de Vygotski señala que por medio del trabajo colaborativo se obtienen mejores resultados y en un tiempo más corto. De ello se comprende que por medio del trabajo cooperativo se generan diversas formas de aprendizajes, mejorando el desempeño académico por medio de las actividades sociales.

La tercera es la teoría conductista, según Velásquez (2021), postula que el trabajo colaborativo se da cuando se obtiene recompensa y de no darse simplemente no hay aporte de los miembros. Esta teoría está basada en los aportes de conductismo, que nacen de la Ley del Efecto propuesta por Edward Thorndike, así los conductistas plantean que comportamiento es totalmente aprendido y dependen de estímulos externos.

En relación con las dimensiones de trabajo cooperativo se consideró la propuesta de Johnson y Johnson (citado por Aparicio y Sepúlveda, 2019), el mismo que presenta cinco dimensiones: la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y de equipo, la interacción estimuladora, la gestión interna del equipo y la

evaluación del equipo. Sin embargo, para la presente investigación se ha seleccionado 4 dimensiones:

La primera dimensión: interdependencia positiva, es consignada como los esfuerzos que deben ser asumidos por todos los integrantes del equipo para obtener los resultados adecuados. Además, Pliego (como se citó en Milla, 2021) refiere que cada integrante tiene un rol específico que beneficiará al grupo.

La segunda dimensión es la responsabilidad individual y de equipo, el cual involucra el cumplir las tareas individuales, pero sin olvidarse de la responsabilidad que se tiene con el grupo de trabajo (Johnson et al., 1999, como citó Velásquez, 2021).

La tercera dimensión es la interacción estimuladora, cuya finalidad es motivar a los demás para que puedan desarrollar con éxito sus labores. De esta manera se promueve el aliento y la ayuda para mejorar el empeño del equipo. Sánchez y Paniagua (como se citó en Milla, 2021) destacan la importancia de la interacción, para propiciar la comunicación recíproca y escucha activa dentro del grupo.

La cuarta dimensión es la gestión interna del equipo. Ella consiste en la planificación anticipada para que pueda hacer efectivo el trabajo a realizar, por lo que para Johnson et al. (como citó en Aparicio y Sepúlveda, 2019) la función debe ser equitativa entre todos los integrantes, rescatando la importancia del tiempo y el espacio a desarrollarse, asimismo considerar la toma de decisiones y resolución de conflictos para mejorar las habilidades interpersonales.

La quinta dimensión es la evaluación del equipo, la cual implica el valorar la función que ha desarrollado cada integrante y así reconocer los resultados positivos y dar una solución en el caso que sea necesario (Johnson et al., 1999, como citó en Aparicio y Sepúlveda, 2019)

La segunda variable de estudio es el desempeño docente, por lo que empezaremos por definir qué es el desempeño, en el sentido más amplio

Chiavenato (como se citó en Alvarado, 2020) lo define como “eficiencia que evidencian la masa trabajadora que labora en una organización” (p.236). Al hablar de eficiencia hablamos de un factor medible en un contexto laboral, por ello este autor considera que la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que se ocupa de analizar de manera sistemática y continua tanto el desempeño de la persona en el respectivo puesto como su potencial de desarrollo futuro, de esta manera, los resultados de un proceso de evaluación del desempeño pueden colaborar para que la institución formule políticas dirigidas a la gestión de personas, adecuadas a las necesidades de institución y de sus colaboradores. Al referirnos a docentes nos encontramos en un contexto académico, es decir esta conducta del docente va a influir en el entorno educativo por lo tanto, en el educando. En este sentido el desempeño docente es la capacidad del maestro para enfrentar demandas simples o complejas, para lo cual se va a apoyar en diversos recursos psicológicos y sociales, además de destrezas y actitudes en un contexto escolar, donde será capaz de manejar las herramientas disponibles en su entorno. (Rueda, 2009, como se citó en Alvarado, 2020).

A partir de ello, podemos mencionar que, evaluar, es una constante en nuestras actividades contemporáneas. A menudo se nos pide que evaluemos los múltiples servicios que adquirimos, el rendimiento de los estudiantes, el cumplimiento de las promesas de los políticos, nuestras aspiraciones, proyectos de vida, entre otros. Como ocurre en la vida cotidiana, las organizaciones también se enfrentan a la necesidad de evaluar a sus colaboradores, es decir, su capital humano. Por lo que los docentes serán medidos por su desempeño.

En este sentido, podemos afirmar que la evaluación del desempeño es influenciada por varios factores subjetivos que inciden en la praxis, como el nivel individual de compromiso y satisfacción con el trabajo y la organización, las habilidades y competencias individuales, los medios disponibles para realizar el trabajo y el entorno organizacional entre otros.

Para la UNESCO (como se citó en Alvarado, 2021) el desempeño docente es el que asegura la calidad de la enseñanza mediante la optimización de los resultados

de enseñanza se propicia un sistema educativo. Por otra parte, el Minedu presenta en el 2014 manual del Buen desempeño docente con el propósito de principal de tener un lenguaje en común que marque el proceder adecuado de los docentes a modo de guía, lo que en consecuencia va permitir revalorizar la profesión y que le docente reflexione sobre su práctica pedagógica, por ello se refiere al desempeño docente como la acción observable que se puede describir y evaluar su forma de proceder, para lo cual puede medir su desempeño con 4 instrumentos : Rúbrica de observación de aula, encuesta a la familia, pauta de valoración de responsabilidad y compromiso docente y finalmente con la guía de entrevista sobre planificación curricular.

A continuación, presentaremos los enfoques y teorías que sustentan la variable desempeño docente. Según Esquerre y Pérez (2021) el enfoque cognitivista sustentado por diversas teorías, el enfoque crítico, el enfoque histórico cultural y el actual enfoque por competencias rigen el desempeño docente.

Según el enfoque cognitivista entre los cuales tenemos la teoría de Jean Piaget el docente debe promover los procesos mentales a través de entornos de aprendizaje adecuados. Desde esta perspectiva para evaluar el desempeño docente debemos considerar que este cumple un rol de orientador y facilitador del aprendizaje por lo que debe conocer las características y necesidades de los estudiantes de acuerdo a cada etapa del desarrollo. Según Gómez, Muñoz, y Londoño (2019) la teoría de Ausubel aporta a este enfoque el aprendizaje significativo, dejando de lado el aprendizaje memorístico, cuya función del docente es establecer relaciones significativas entre el nuevo aprendizaje y los conocimientos previos de antes de abordar una temática. Otra teoría que aporta a este enfoque es la de Bruner, ya que desde sus aportes se empieza ver a los estudiantes como sujetos activos capaces de aprender por ellos mismo, pensar y analizar, de este modo el docente se enfoca que establecer experiencias que permitan este tipo de aprendizaje, es decir que descubran sus propios aprendizajes, a diferencia de la educación tradicional donde los contextos eran pre establecidos.

El enfoque histórico cultural cuyo principal representante es Vigotsky (Esquerre y Pérez, 2021) pone como centro del proceso educativo al estudiante, sin embargo, este no aprende de manera aislada por el contrario la construcción de su aprendizaje es social, por lo que para Tigse (2019) indica que el rol del docente es innovar y generar actividades significativas, empleando estrategias afectivas, metacognitivas y cognitivas que permitan al estudiante evocar sus conocimientos previos.

El enfoque Crítico sustentado en la teoría de Paulo Freire, según Verdeja (2019) no solo aporta la pedagogía crítica, sino que habla de una educación problematizadora, crítica y liberadora, además propone que se implemente un currículo universal que sea capaz de representar las culturas y la realidad social, finalmente en relación al desempeño del docente, indica que debe existir una dinámica bidireccional entre el aprendizaje – enseñanza entre los estudiantes y el docente, donde el docente no limite su función a introducir conceptos en el estudiantes, por el contrario promueve la investigación participativa.

Finalmente, el enfoque por el que se rige el actual desempeño docente, según el MINEDU (2021) es el enfoque por competencias basado en la enseñanza contextualizada de los conocimiento que sirven para enfrentar situaciones o problemas reales, promoviendo la capacidad de análisis, reflexión, creatividad y pensamiento crítico, además de desarrollar habilidades interpersonales, por todo ello el rol del docente se centra en facilitar y sobre todo acompañar el proceso de enseñanza a través de la experimentación y la práctica, promoviendo el trabajo colaborativo, la elaboración de proyectos y en el contexto actual incorporando en su práctica pedagógica los recursos virtuales, destacando, como menciona Tobón (2010) que el énfasis de este enfoque no está en los estudiantes, ni en los docentes, sino en la relación Intersistémica entre ambos.

Luego de haber realizado una revisión histórica de los enfoque que sustentan esta variable, pasaremos a detallar las dimensiones del Desempeño Docente, que se clasifican de diversa forma de acuerdo a los autores, en este sentido Alvarado (2021) cita el último estudio realizado por la UNESCO en el 2003 sobre ¿Cómo

mejorar el desempeño docente?, en el cual esta entidad indica que el desempeño docente está conformado por cuatro dimensiones: la primera dimensión que es planificación curricular; segunda dimensión, Recursos educativos, tercera dimensión; ejecución, y la cuarta dimensión la evaluación.

Así mismo Núñez (2019) cita la investigación realizada por el MINEDU y en el MBDD (2017) donde precisan cuatro dimensiones que influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes, los cuales son: enseñanza del aprendizaje de los educandos; preparación en el logro de los estudios de los educandos; el desarrollo de la profesión y la identidad de los profesores; contribución en la gestión de la institución.

Sin embargo, para la presente investigación se ha seleccionado 3 dimensiones: evaluación del aprendizaje, manejo de clases y conducción de la enseñanza, las cuales pasaremos a detallar:

La dimensión evaluación del aprendizaje, según Sánchez (2018) es la acción que se realiza durante el proceso de aprendizaje, por lo que es un medio y no un fin. Además este autor no presente tres tipos de evaluación; la evaluación diagnóstica, que tiene como finalidad conocer y determinar el grado de conocimiento del estudiante al ingresar o al iniciar su ciclo escolar, la evaluación sumativa, tiene como objetivos verificar los objetivos alcanzados, y la evaluación formativa es aquella se emplea para monitorear el progreso del aprendizaje, así como brindar realimentación sobre las dificultades, logros u oportunidades de mejora que tiene el estudiante.

La dimensión manejo de clase, según la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia -INEE. (2020), hace referencia a las habilidades y técnicas que los docentes emplean para mantener la clase organizada, es decir que los jóvenes estén atentos y comprometidos como lo que estén realizando.

La dimensión conducción de la enseñanza, se refiere al momento específico en el que el docente genera los aprendizajes, poniendo en práctica todas las actividades planteadas en la programación curricular desarrollada previamente.

La clase puede ser llevada a cabo empleando diversos recursos y estrategias didácticas que le permitan al docente cumplir con el objetivo propuesto para determinada sesión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es tipo básico con enfoque cuantitativo; lo que significa que para la interpretación de resultados se realizará el procesamiento numérico y análisis estadístico de la información obtenida (Maldonado, 2018).

Asimismo, el nivel de nuestra investigación fue correlacional; ya que según Álvarez (2020) este tipo de investigación tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables. En este sentido, nuestra investigación tuvo por finalidad responder a la relación que existe entre la variables trabajo cooperativo y la variable desempeño docente. Además, esta investigación tiene un diseño no experimental, ya que en este tipo de estudios se caracteriza por no manipular las variables (Sampieri, 2014). Finalmente, esta investigación es de corte transeccional o transversal, ya que la recolección de datos, se llevará a cabo en un solo momento y espacio determinado.

El estudio presenta el siguiente esquema:

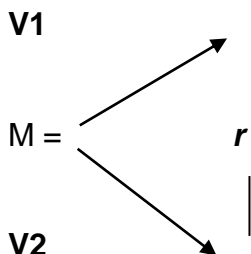


Figura 1. Esquema de investigación

Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de estudio

V1: Trabajo Cooperativo

V2: Desempeño Docente

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Buendía (2019) define conceptualmente el Trabajo Cooperativo desde el enfoque socioformativo como “un proceso en el cual se busca compartir y aprender de sus pares para lograr solucionar un problema” (p.37). Esta variable fue medida mediante cuatro dimensiones, indicadores, 24 preguntas considerando la escala de Likert y los niveles correspondientes.

Definición conceptual de variable Desempeño docente, para la Unesco (como se citó en Alvarado, 2021) el desempeño docente es el que asegura la calidad de la enseñanza mediante la optimización de los resultados. Asimismo, constituye la capacidad de potencializar las habilidades de los estudiantes por medio de un manejo de clase donde los procesos son heterogéneos de acuerdo a las necesidades estudiantiles. Esta variable fue medida mediante tres dimensiones, indicadores, 20 preguntas considerando la escala de Likert y los niveles correspondientes.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Galindo (2021), define la población como el total de individuos, medido en unidades que pertenecen al conjunto de individuos con el que se trabajará en una investigación. Por lo que, para la presente investigación se consideró la participación de 70 docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy, educación básica regular ubicadas en el ámbito jurisdiccional de la UGEL N° 04. No se utilizó muestra, ni muestreo porque se empleó el total de la población y como criterio de inclusión se consideró docentes de ambos sexos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Aguilar (2016), define las técnicas de recolección de datos como -las distintas formas de obtener información y entre las más utilizadas tenemos a la observación, la encuesta, la entrevista, el análisis documental, entre otros.

En relación al instrumento empleado fue un cuestionario virtual, que según Gonzales (2020) refiere que el cuestionario virtual se crea con preguntas y respuestas previamente establecidas que permiten la calificación automática. Para nuestra investigación se empleó un cuestionario virtual con ítems cerrados, el

mismo que fue aplicado a todos los docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy y los resultados van a permitir determinar la influencia del trabajo cooperativo en el desempeño docente.

En cuanto a la prueba de confiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, determinándose que el instrumento que mide el trabajo cooperativo tiene una alta confiabilidad =0.955 y en cuanto al instrumento que mide el desempeño docente obtuvo un valor de confiabilidad =0,848 apreciándose que el cuestionario también tiene alta confiabilidad

3.5. Procedimientos

Una vez terminado el diseño y consideran los instrumentos seleccionados cuentan con validez y confiabilidad, se comunica sobre la investigación a los docentes de la institución educativa, solicitando el permiso correspondiente para la realización de una encuesta cada uno de ellos, una vez obtenido el visto bueno del Director de la institución se procede a la aplicación de los dos cuestionarios de manera presencial y virtual. Luego se recopila los resultados de los 70 docentes encuestados y se procede con el procesamiento de datos en Excel, para luego ser analizado con la ayuda del software SPSS 24.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos de los cuestionarios, se procesaron con el programa estadístico SPSS 24, para luego poder organizar los resultados de cada variable en tablas y gráficos, debajo de los cuales se realizará el análisis y descripción de cada hallazgo. Seguidamente la información fue comparada con los objetivos planteados, los cuales permitirán determinar si existe relación entre las dos variables.

Los datos adquiridos mediante la encuesta fueron incorporados en la plantilla de Excel previamente trabajada, para luego ser procesada y analizada con el software Spss 24 presentada a través de tablas de frecuencias, porcentaje y análisis inferencial de las variables, la cual indico el análisis usando la prueba estadística de regresión logística para determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación ha cumplido estrictamente lo planteado en la guía de investigación que brinda la Universidad César Vallejo. Por lo que se ha citado a los autores consultados, siendo respetuosos de su autoría, sin embargo, las interpretaciones realizadas de los mismos y que han sido plasmadas en el presente documento corresponden al autor de esta investigación. Así mismo, es necesario mencionar que los instrumentos empleados, pasaron por juicios de expertos y cuentan con la validez y confiabilidad que corresponden, por lo que toda información presentada es veraz, objetiva y confiable.

Se aseguró la protección de la identidad de los docentes encuestados, ya que los instrumentos de recolección de datos tenían carácter anónimo y los resultados usados estrictamente con fines de la realización de esta investigación. También se respetará el derecho de autor, empleando las normas APA séptima edición para la citación de las fuentes sin manipular los datos de las fuentes originales contando con la autorización de la institución educativa para la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la variable trabajo cooperativo

Tabla 1

Distribución de la variable trabajo cooperativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	15,7
	Medio	41	58,6
	Alto	18	25,7
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto al trabajo cooperativo se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 58,57% alto 25,71% y bajo 15,71%.

Tabla 2*Distribución de la dimensión interdependencia positiva*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	15,7
	Medio	43	61,4
	Alto	16	22,9
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión interdependencia positiva se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 61,43% alto 22,86% y bajo 15,71%.

Tabla 3*Distribución de la dimensión responsabilidad individual y grupal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	20,0
	Medio	37	52,9
	Alto	19	27,1
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión responsabilidad individual y grupal se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 52,86% alto 27,14% y bajo 20%.

Tabla 4*Distribución de la dimensión interacción estimuladora*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	11,4
	Medio	42	60,0
	Alto	20	28,6
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión interacción estimuladora se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 60% alto 28,57% y bajo 11,43%.

Tabla 5*Distribución de la dimensión gestión interna del equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	20,0
	Medio	40	57,1
	Alto	16	22,9
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión gestión interna del equipo se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 57,14% alto 22,86% y bajo 20%.

4.3 Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 6

Distribución de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	17,1
	Medio	42	60,0
	Alto	16	22,9
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto al desempeño docente se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 60% alto 22,86% y bajo 17,14%.

4.4 Resultados por dimensiones

Tabla 7

Distribución de la variable evaluación del aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	47,1
	Medio	25	35,7
	Alto	12	17,1
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión evaluación del aprendizaje se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel bajo en un 47,14% medio 35,71% y alto 17,14%.

Tabla 8*Distribución de la dimensión manejo de clase*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	24,3
	Medio	30	42,9
	Alto	23	32,9
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión manejo de clase se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 42,86% alto 32,86% y bajo 24,29%.

Tabla 9*Distribución de la dimensión conducción de la enseñanza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	21,4
	Medio	36	51,4
	Alto	19	27,1
	Total	70	100,0

De acuerdo al análisis descriptivo correspondiente a los docentes de la institución educativa Augusto Salazar Bondy se determinó que la mayor tendencia porcentual según su percepción respecto a la dimensión conducción de la enseñanza se encontró mayor tendencia porcentual en el nivel medio en un 51,43% alto 27,14% y bajo 21,43%.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Tabla 10

Prueba de correlación de la hipótesis general

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo cooperativo	Coefficiente de correlación	,752*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Según el análisis estadístico se determinó que la relación entre variables fue significativa, según se corrobora en el nivel de significancia obtenido $p=0,00 < a 0,005$. Asimismo, el valor de correlación se efectuó con el estadístico de Rho de Spearman logrando un valor de correlación alta $=0,752$. Se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación entre el trabajo cooperativo y la evaluación del aprendizaje en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la evaluación del aprendizaje en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Tabla 11

Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

			Evaluación del aprendizaje
Rho de Spearman	Trabajo cooperativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,715*
		N	70

Según el análisis estadístico se determinó que la relación entre variables fue significativa, según se corrobora en el nivel de significancia obtenido $p=0,00 < \alpha < 0,005$. Asimismo, el valor de correlación se efectuó con el estadístico de Rho de Spearman logrando un valor de correlación alta $=0,715$. Se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la evaluación del aprendizaje en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación entre el trabajo cooperativo y el manejo de clase en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el manejo de clase en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

			Manejo de clase
Rho de Spearman	Trabajo cooperativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,645*
		N	70

Según el análisis estadístico se determinó que la relación entre variables fue significativa, según se corrobora en el nivel de significancia obtenido $p=0,00 < a 0,005$. Asimismo, el valor de correlación se efectuó con el estadístico de Rho de Spearman logrando un valor de correlación moderada $=0,645$. Se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el manejo de clase en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación entre el trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

			Conducción de la enseñanza
Rho de Spearman	Trabajo cooperativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,577*
		N	,000
			70

Según el análisis estadístico se determinó que la relación entre variables fue significativa, según se corrobora en el nivel de significancia obtenido $p=0,00 < a 0,005$. Asimismo, el valor de correlación se efectuó con el estadístico de Rho de Spearman logrando un valor de correlación moderada $=0,577$. Se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022.

V. DISCUSIÓN

Luego de análisis realizado a la presente investigación en la relación al trabajo cooperativo y desempeño docente, se ha constatado que, en relación al objetivo general de determinar la relación del trabajo cooperativo y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022, por lo que de los resultados se desprende que existe una relación significativa ($p < 0,005$) entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente, así mismo se presentó un alto nivel de correlación (Rho de Spearman =0,752) entre la variable trabajo cooperativo y desempeño docente.

En general podemos decir que el trabajo cooperativo busca aprender y compartir con sus pares el desarrollo de actividades con la finalidad de cumplir una meta en común potencializando el aprendizaje de cada unos de sus miembros (Velásquez, 2021), por los docentes que aplican a su contexto el trabajo cooperativo con sus colegas será capaces de fijar metas e implementar planes de acción que le permitan monitorear su avance y obtener productos de mejor calidad con el aporte de cada miembro del equipo (Buendía, 2020). En consecuencia, mejoran su desempeño como docentes, por lo que también es necesario considerar que actualmente los docentes son monitoreados y evaluados de manera permanente, llegando incluso a saturarse de carga administrativa, lo que hace que muchas veces sus niveles de estrés se conviertan un gran problema que afecta su estado de salud física y emocional, haciendo que también baje su desempeño, en este sentido el trabajo cooperativo ayuda al docente a reducir las carga laboral, a socializar con sus colegas y ver un apoyo en ellos, esto finalmente conlleva a tener un mejor clima laboral, lo cual también propicia una mejora en su desempeño, ya que de este modo los docentes, también lo podrán extender este modelo de trabajo en la comunidad educativa, que incluye no solo a sus estudiantes, sino también a sus padres de familia (Mayorga et. al. 2020)

Ahora bien, los resultados hallado en la presente investigación coinciden con lo hallado por Velásquez (2021) en su tesis, sin embargo, también se difieren en algunos aspectos, en este sentido, las principales coincidencias son de orden

metodológico ya que la población seleccionado fue docentes y no a estudiantes, además tiene un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, finalmente, sus resultados coinciden pues presentan un alto nivel de correlación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente ($r=0,706$), pero la principal diferencia con nuestra investigación, es que se presentan en contextos diferentes, ya que mientras Velásquez mide el desempeño docente y como fue beneficiado por el trabajo colaborativo en el contexto de pandemia y aislamiento social, en el que la educación tuvo que pasar bruscamente de una metodología a otra, para lo cual si era imprescindible el trabajo colaborativo en el sentido mas amplio de la palabras, pues en este tipo de trabajo el liderazgo es compartido entre los miembros a diferencia del trabajo cooperativo al que nos referimos nuestra investigación, la cual se ubicó en un contexto post pandemia y de retorno a la presencialidad, readaptando nuevamente las metodologías a aplicar, por lo que en el contexto de nuestra investigación si aplicó el trabajo cooperativo, pues por lo general un miembro del equipo asume el liderazgo y los demás miembros suman al cumplimiento del objetivo, sin embargo , podemos concluir que tanto el trabajo cooperativo y el trabajo colaborativo aportan grandes beneficio e influyen de manera positiva en el desempeño docente.

En cuanto a la variable dependiente desempeño docente, nuestros resultados se complementan con la investigación realizada Vélez (2021), ya que confirma que a mayor aprendizaje cooperativo, mayor es el desempeño docente ($\rho=0,501$), sin embargo profundizando en los resultados, difieren en la selección de las dimensiones de esta variable, ya que Vélez realiza su investigación considerando la dimensión interdependencia positiva, responsabilidad individual e interacción estimuladora, cuyos resultados muestran la importancia que los docentes apliquen estas estrategias de aprendizaje en sus aulas, ya que tendrán mejor desarrollo personal e interacción con sus educandos (Yungán, 2020). Por nuestra parte, empleamos como dimensiones: la evaluación de los aprendizaje, el manejo de clases y conducción de las enseñanza (Núñez, 2019); además nuestra investigación se apoya en fundamentos teóricos, basándonos en el actual enfoque por competencias, ya que el rol del docente se centra en acompañar el proceso de aprendizaje contextualizando los conocimiento para que le estudiante pueda

resolver problemas cotidianos, en decir en este enfoque no se centra la atención en uno de los agentes educativos sino en la relación entre ambos (Tabón, 2010). Ahora bien, en la investigación realizada por Vélez toma el enfoque Cognitivista, tomando la teoría de Brunner que centra el rol del docente como un intermediario y facilitador del conocimiento, por lo que podemos concluir que tanto el trabajo colaborativo entre docentes y el aprendizaje colaborativo que se extiende a los estudiantes influyen positivamente en el desempeño del docente, además por lo antes mencionado, consideramos que es mejor la aplicación de un enfoque por competencias a diferencia del enfoque cognitivista.

De acuerdo al objetivo específico N° 1: Determinar cómo influye el trabajo cooperativo en la dimensión evaluación del aprendizaje, en docentes en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Se pudo obtener como resultado que existe un alto nivel de correlación (Rho de Spearman =0,715) entre la variable trabajo cooperativo y dimensión evaluación del aprendizaje, además esta relación es significativa ($p < 0,005$).

En este sentido hablar de evaluación de aprendizajes se caracteriza por una evaluación permanente del proceso de aprendizaje, empleada como un medio u no como un fin (Sánchez, 2018), es decir a través de la evaluación de los aprendizajes, del análisis y resultados de la misma se puede retroalimentar la práctica docente, lo que en consecuencia va a permitir mejorar su desempeño.

Así mismo, el trabajo cooperativo va permitir una autoevaluación y coevaluación de los aprendizajes (Muñoz, 2021), de este modo a través de esta dinámica el docente no cumple el rol evaluador, lo que muchas veces a derivado en que los estudiantes tengan percepciones incorrectas sobre el proceso de evaluación, el cual tiene como fin la mejora del aprendizaje, mas no el juzgar como se da el mismo, de igual manera en la plana docente, muchas veces la percepción de la evaluación es fiscalizadora, cuando en realidad es un forma más de poder contribuir a la mejora del desempeño docente. Por ello en un contexto de trabajo cooperativo se propicia la autoevaluación y la coevaluación, permitiendo que cada integrante del equipo puede identificar sus propias fallas o

carencias y de igual forma en la coevaluación, a través de críticas constructivas se pueda mejorar, lo que beneficiará y contribuirá al logro del objetivo en común.

Como complemento para nuestra investigación Sánchez (2018) en su artículo, concluye sobre lo importante que es tener criterio de evaluación los cuales deben tener validez, confiabilidad, equivalencia, factibilidad y aceptabilidad.

En relación al objetivo específico N° 2: Determinar cómo influye el trabajo cooperativo en la dimensión manejo de clase en docentes en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Se obtuvo como resultado una moderada correlación (Rho de Spearman =0,645) entre la variable trabajo cooperativo y dimensión manejo de clase, además de una relación significativa ($p < 0,005$) entre las mismas.

El trabajo cooperativo influye en el manejo de clases ya que los docentes emplean esta técnica para mantener organizada la clase (INEE, 2020). Por otra parte, en una investigación realizada por Iglesias y Romero (2021) refieren la importante de gestionar ambientes adecuado en los que se debe tener un buen clima académico y un buen clima emocional, en este sentido el trabajo cooperativo promueve la participación activa y el sentido de pertenencia que es una de los componentes de la teoría de la autodeterminación Ryan y Deci (2000) y que contribuyen al bienestar emocional del estudiante. Así mismo refieren que el docente juega un rol importante en la promoción de ambientes integrados y amigables, promoviendo un mejor manejo del aula que beneficia a los estudiantes, lo que coincide con nuestra premisa que el trabajo cooperativo influye en el manejo del aula por parte del docente.

En contraposición a nuestra investigación Carbajal (2021) indica que para un adecuado manejo de aula es indispensable que el docente tenga un manejo básico de las nuevas tecnologías, ya que los jóvenes actualmente hacen uso de dichas herramientas de forma natural, por lo que este autor considera necesario incluir en la enseñanza del docente estas herramientas interactivas y didácticas que se puede emplear a través de intranet o en clases virtuales. Según lo

descrito, consideramos que, sí es importante el uso de las nuevas tecnológicas, pero también es necesario contextualizar su uso, estamos en un país multicultural y con realidades totalmente distintas en los que muchos estudiantes aun no tienen acceso a herramientas virtuales, por lo que consideramos que la mejor herramienta que se puede aplicar para mejorar el manejo del aula, es el trabajo cooperativo, ya que este se puede dar de homogénea en todas las realidades de nuestro país. Esta conclusión se apoya en los resultados obtenidos en la investigación de Erazo, García, Mena y Verdugo (2020) que realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar los tres momentos de la clase dentro de las aulas virtuales, aplicado al contexto por COVID -19, con el fin de lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes. El estudio coincide con el nuestro en el aspecto metodológico, ya que es de tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal y concluye que a pesar que los docentes manejan de manera aceptable las TIC no logran el aprendizaje significativo que se espera en el desarrollo de las clases, por lo reiteramos la importancia de aplicar el trabajo cooperativo en el manejo de clases para potencializar al máximo los beneficios del mismo y lograr en los estudiantes logren aprendizaje significativo esperado en cada sesión.

Existe una relación significativa ($p < 0,005$) entre trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza en la Institución educativa, así mismo se presentó una moderada correlación (Rho de Spearman = 0,577) entre la variable trabajo cooperativo y dimensión de conducción de la enseñanza.

La conducción de clase presenta múltiples teorías como la teoría autoritaria, la teoría permisiva, la teoría instruccional, la teoría socio emocional y la teoría del proceso grupal. Esta última, concibe el aula como un sistema social donde la interacción grupal cobra relevancia y es una de las principales preocupaciones del docente el fomentar el desarrollo y trabajo eficaz en grupos; por lo que la conducción de la enseñanza se va ver influenciada por el trabajo cooperativo de los estudiantes.

En una investigación realizada por Guevara, Urchaga y Moral (2021) cuyo estudio fue descriptivo transversa, se desprende las siguientes conclusiones: el

actual enfoque por competencia, pide que la conducción de la enseñanza no sea tan pasiva, por el contrario se torne más interactivo, en este sentido, los autores de esta investigación refieren que en torno a las conclusiones obtenidas del cuestionario aplicado, los estudiantes indicaron que luego de la realización de actividades aplicando el trabajo cooperativo sintieron mayor motivación por el desarrollo de tareas, desarrollaron más el pensamiento crítico y mejoraron sus habilidades interpersonales. Estas conclusiones coinciden y corroboran totalmente los resultados obtenidos en esta dimensión, en la que el trabajo cooperativo influye en la conducción de la enseñanza.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Lo cual demuestra una correlación positiva y alta entre variables ($p < 0,00$) $r = 0.752$.

Segunda: Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la evaluación del aprendizaje en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Lo cual demuestra una correlación positiva y alta entre variables ($p < 0,00$) $r = 0.715$.

Tercera: Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y el manejo de clase en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Lo cual demuestra una correlación positiva y moderada entre variables ($p < 0,00$) $r = 0.645$.

Cuarta: Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo cooperativo y la conducción de la enseñanza en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy-Comas, 2022. Lo cual demuestra una correlación positiva y moderada entre variables ($p < 0,00$) $r = 0.577$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades educativas implementar acciones que aseguren y promuevan el trabajo cooperativo entre los docentes de la institución educativa, así mismo implementar evaluaciones progresivas para medir el desempeño docente, todo ello con la finalidad de propiciar un mejor clima institucional, lo cual va repercutir positivamente en los estudiantes.

Segunda: Se sugiere a los directivos, realizar el monitoreo de la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, ya que este es un indicador de un adecuado desempeño docente. Así mismo, se sugiere que el docente implemente el trabajo cooperativo en actividades cotidianas en el aula, pues esto permitirá optimizar el trabajo de sus estudiantes lo que se verá reflejado en la mejor de su aprendizaje.

Tercera: Se recomienda a los directores realizar el monitoreo permanente del manejo de clases de su plana docente, ya a través de este indicador podemos verificar el buen desempeño docente. Así mismo deben considerar dentro del manejo de clases que el maestro emplee herramientas dinámicas e innovadoras. En relación al manejo de clases dinámicas se sugiere al profesor desarrollar trabajos cooperativos con sus estudiantes, lo que permitirá, que este sea el centro del aprendizaje.

Cuarta: Se sugiere a los directores trabajar con los docentes, las TIC, lo cual mejorará la conducción de la clase ya que se adapta mejor al contexto actual y permite al estudiante alcanzar las competencias y capacidades que desencadenen aprendizajes productivos aplicados a un contexto laboral y social adaptado a las posibilidades y realidades de los estudiantes. En tal sentido, potenciar el aprendizaje significa mejorar la conducción de la clase y permitirá optimizar los resultados de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2021). *Estrategias didácticas y el desempeño docente del área educación para el trabajo de la institución educativa San Miguel, Piura, 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82045>.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Ansari, J.A.N., Khan, N.A. Exploring the role of social media in collaborative learning in the new domain of learning. *Smart Learn. Environ.* 7, 9 (2020). <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00118-7>.
- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología escolar y educativa*. <https://www.scielo.br/ijpee/a/vpzD7cLnVpQ3CmrVCkvBhyx/?lang=es>
- Aponte, E. (2022) Trabajo colaborativo en la formación continua Docente en el nivel de Primaria de una Red Educativa de Lima, 2021. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78182/Aponte_AEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araneda, G., Vaccarezza, G. y Saravia R. (2021). *Movilizando capacidades para fortalecer las trayectorias escolares en la educación pública: La experiencia de Desafío TEP en su primer año*. <https://andaliensur.educacionpublica.cl/wp-content/uploads/2021/11/Desaf%C3%ADo-TEP-en-su-primer-a%C3%B1o.pdf>
- Arias Gallegos, W. (2013). *Teoría de la Inteligencia: una aproximación neuropsicológica desde el punto de vista de Lev Vigotsky*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4395896>
- Boavida, A. M., & Ponte, J. P. (2002). Investigación colaborativa: Potencialidades e problemas. In GTI (Ed.), *Reflexionar e investigar sobre a prática profissional* (pp. 43-55).
- Bravo Cedeño, B. J., Balladares Atoche, C., Gordon Torres, C. V., Quito Santana, L. M., & Unuzungo Preciado, M. P. (2022). Competencia comunicacional y

- trabajo cooperativo en docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 731-747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1538.
- Buendía, C. (2020). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019. [Tesis de maestría]. Universidad peruana de ciencias e informática.
- Chiavenato, I (2000). Recursos Humanos. Edición compacta. 6 ed. Sao Paulo: Atlas.https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf.
- Choque Medrano, J. (2014). *Aproximación a la teoría de la elección*. <https://investigacion.uab.edu.bo/pdf/4.3.pdf>
- Comighud, Sheena Mae T. and Arevalo, Melca Jamio, "Motivation In RelationToTeachers' Performance" (2021). *UBT International Conference*. 507. <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/conference/2021UBTIC/all-events/507>.
- Condemarín, M. y Medina, A. (2000). Evaluación auténtica de los aprendizajes: una propuesta para el cambio. <https://biblioteca.uss.cl/wp-content/uploads/2016/01/Evaluaci%C3%B3n-de-los-apredizajes.-Un-medio-para-mejorar-las-competencias-ling%C3%BC%C3%ADsticas-y-comunicativas.pdf>
- Delahanty Matuk, G. (1996). Atmósfera social y cambio. Contribuciones de Kurt Lewin a la Psicología Social. *Tramas*, 10, 51-78. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2758/495_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 21-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>.
- Esposito, S., Cotugno, N., Principi, N. (2021). *Comprehensive and safeschoolstrategyduring COVID-19 pandemic. In ItalianJournalof Pediatrics*<https://doi.org/10.1186/s13052-021-00960-6>
- Fabian Osorio, L. (2021). Políticas educativas en tiempos de covid-19 y su incidencia en la calidad de enseñanza en los alumnos del Colegio Mariscal Castilla.

- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8847/fabian_olc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galindo, E. M. (21 de marzo de 2021). Metodología De Investigación, Pautas para hacer Tesis. Perú
- Guevara Ingelmo, R., UrchagaLitago, J., & Moral García, J. (2021). El trabajo cooperativo en la enseñanza virtual superior. *Revista EDUCA UMCH*, (17), 33-48. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202117.173>.
- González, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Perú.
- Gómez, L; Muñoz, L y Londoño, D. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC1. *Encuentros*, 17(02), 118-131. <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., & Fernández Collado, C. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Iglesias, P y Romero, C (2021). Aulas afectivas e inclusivas y bienestar adolescente: una revisión sistemática. *Educación XX1*, 24(2), pp. 305-350. <https://www.redalyc.org/journal/706/70666930013/html/>
- Jaramillo-Valencia, B. y Quintero-Arrubla, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23(41), 205-233. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>.
- Johnson, David; Johnson, Roger y Johnson Holubec,(1999). Los nuevos círculos del aprendizaje. La cooperación en el aula y la escuela. <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/30/30JOHNSON-David-JOHNSON-Roger-y-JOHNSON-HOLUBEC-Edythe-Que-es-el-aprendizaje-cooperativo.pdf>
- Lima, J. (2002). *As Culturas Colaborativas nasEscolas*. Porto: Porto Editora. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4591496/mod_resource/content/1/Texto%20Jorge%20Lima.pdf
- Lillo, E. J. S., Muñoz, M. P. B., y Butte, M. C. (2020). Gestión del tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista Colombiana de Educación*, 1(78), 343-360. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/9526/7921>

- Lucena, Maria Diva da Salete. Avaliação de desempenho. São Paulo: Atlas, 1992. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ReflexoesSobreAAvaliacaoDeDesempenho-4806607.pdf>.
- LLacta, A. (2019). Aprendizaje cooperativo y capacidades emprendedoras en el logro de la competencia del área educación para el trabajo de la IE José Carlos Mariátegui, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39268>
- Mayorga-Fonseca, V., Pérez-Constante, M., Ruiz-Morales, M. y Coloma-Moreira, M. (2020). Trabajo cooperativo docente – familia para el desarrollo de la autonomía en Infantes. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7437977>.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social*. https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos
- Medina Bustamante, S. M. (2021). El aprendizaje cooperativo y sus implicancias en el proceso educativo del siglo XXI. INNOVA Research Journal, 6(2), 62-76. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1663>.
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima, Perú. En: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Molero Moreno, C.; Saiz Vicente, E.; Esteban Martínez, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 30, núm. 1, 1998, pp. 11-30 Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>
- Monroy-Correa, G., y García Spelucín, L. D. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Muñoz-Moreno, J. L., & Lluch, L. (2021). Evaluación para el Aprendizaje de los Estudiantes Universitarios en una Realidad Confinada. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 14(2), 37–50. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.2.003>

- Parella, S., y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Venezuela, Caracas: Editorial de la universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Ponte Gonzales, Z. (2020). Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54129/Ponte_GZO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivai., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2) 555-566. <https://pdfs.semanticscholar.org/7e93/0373d0dc317be8051278b53682629f879382.pdf>.
- Rosales-Veitia, J., Alvarado de Salas, A., y Linares-Morale, J. (2021). Educación virtual en tiempos de contingencia. Un acercamiento a la realidad del docente venezolano. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. <https://www.redalyc.org/journal/270/27067721011/html/>
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(22). <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>.
- Sagredo Lillo, E. J., Bizama Muñoz, M. P., y Careaga Butter, M. P. (2020). Gestión de tiempo, trabajo colaborativo docente e inclusión educativa. *Revista Colombiana de Educación*, 78, 343-360 <http://doi.org/10.17227/rce.num78-9526>
- Sánchez, M. (2018). La evaluación del aprendizaje de los estudiantes: ¿es realmente tan complicada?. *Revista Digital Universitaria*. 19(6) <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a1>.
- Serafino, E., Alfaro, E., & Cardozo, L. (2021). Cooperativismo de trabajo frente al COVID-19. Aportes sobre la situación en Santa Fe, Argentina. *Pampa*, (23), e0032. <https://doi.org/10.14409/pampa.2021.23.e0032>
- Silva, J. (2002). *Cooperação entre professores: Realidade(s) e desafios*. Dissertação de Mestrado não publicada. Lisboa: ISPA. http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1483/1/Maria_Carrilh_o.pdf

- Suárez Guerrero, C. (2009). El aprendizaje cooperativo como condición social de aprendizaje. Universidad de Salamanca. Documento policopiado.
- Tigse, C. (2019). El Constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28.
<https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- UNESCO (2020). Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación y hace un llamado a una mayor inclusión tras la reapertura de las escuelas.
<https://es.unesco.org/news/GEM-Report-2020>.
- Valencia-Grijalva, J., y Vargas-Pinedo, M. (2022). Desarrollo sostenible de competencias del docente universitario: tendencia actual para la calidad educativa. *Maestro Y Sociedad*, 19(1), 208-227.
<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5493>
- Velásquez, W. (2020). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66915>
- Vélez Nastul K. (2022). Aprendizaje Cooperativo y Desempeño Docente de una Unidad Educativa de Ecuador, 2021. Universidad César Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78627/V%
%c3%a9lez_NKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78627/V%c3%a9lez_NKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Verdeja M (2019). Concepto de educación en Paulo Freire y virtudes inherentes a la práctica docente: orientaciones para una escuela intercultural. *Estudios de humanidades y ciencias sociales*, N°. 42, págs. 7-7.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7021114.pdf>
- Verdugo, R., García, D., M, S. y Erazo, J. (2020). Ejecución de una clase dentro del aula y en la virtualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 392-410. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.789>.
- Wood, P., &Cajkler, W. (2018). Lessonstudy: A collaborativeapproachtoscholarshipforteaching and learning in highereducation. *JournalofFurther and HigherEducation*, 42(3), 313-326.

Yungán, J. (2020). Aprendizaje cooperativo y desarrollo personal y social de niños y niñas de primer año E.G.B del colegio "24 de mayo", periodo 2018-2019. Quito-Ecuador

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo Cooperativo	Buendía (2020) define el trabajo cooperativo desde el enfoque socioformativo como "un proceso en el cual se busca compartir y aprender de sus pares para lograr solucionar un problema" (p.37)	Mediante el empleo de la Técnica de la encuesta y la aplicación del cuestionario de 24 ítems como instrumento de la variable trabajo cooperativo, se podrá obtener información relevante en relación a las dimensiones que se consignan en esta investigación.	Interdependencia Positiva	-Tareas claras y objetivos comunes -Compromiso para culminar las tareas -Los esfuerzos individuales benefician al equipo	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Responsabilidad Individual y grupal	-Responsabilidad para lograr los objetivos de grupo -Responsabilidad para realizar las tareas individuales -Integración del trabajo individual al de equipo	
			Interacción estimuladora	-Promover personalmente el aprendizaje de los demás -Los alumnos deben realizar actividades juntos -Alentarse y felicitarse unos a otros	
			Gestión interna del equipo	-Analizar el logro de las metas -Monitorear cómo es el trabajo cooperativo de los grupos -Toma de decisiones respecto a las conductas de dentro del grupo	
Desempeño Docente	Es la capacidad del maestro para enfrentar demandas simples o complejas, para lo cual se apoya en diversos recursos psicológicos y sociales, además de destrezas y actitudes en un contexto escolar, donde será capaz de manejar las herramientas disponibles en su entorno. (Rueda, 2009, como se citó en Alvarado, 2020).	Se aplicará un cuestionario con 20 ítems como instrumento de la variable desempeño docente, para obtener información relevante en relación a las dimensiones que se consignan en esta investigación.	Evaluación del aprendizaje	-Medir los resultados de los estudiantes -Verificar el avance de las competencias educativas -Evaluar los niveles de aprendizajes	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			El manejo de clase	-Promover el aprendizaje significativo en los estudiantes -Promover la investigación y el aprendizaje -Implementación de materiales didácticos	
			Conducción de la enseñanza	-Seguimiento de los docentes sobre sus aportes en clase -Promoción de la interacción entre alumnos en clase -Promoción de la actitud reflexiva de los alumnos	

Anexo 2: Instrumento



INSTRUMENTO V1: TRABAJO COOPERATIVO

INSTRUCCIONES: Estimado Docente a continuación se presenta las siguientes preguntas para que las responda con veracidad, seleccionando la alternativa que crea conveniente en las diferentes escalas observadas. Gracias por su colaboración.
1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre

	Interdependencia Positiva	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Los docentes empleamos técnicas y estrategias para desarrollar un trabajo colaborativo					
2	Los docente generamos intercambio de ideas y acciones para mejorar nuestras sesiones de aprendizaje					
3	Tomamos decisiones consensuadas entre los docentes, para el logro de las metas de aprendizajes					
4	Dialogo con mis colegas sobre temas que son relevantes en el ámbito pedagógico					
5	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente					
6	Se fomenta el intercambio activo de información en las reuniones colegiadas					
	Responsabilidad individual y grupal	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Aporto iniciativas para mejorar la planificación curricular					
8	Cumplo con las actividades que me designan en las comisiones de trabajo					
9	Los integrantes de las comisiones, realizamos una retroalimentación de las tareas asignadas					
10	Planifico mis tiempos para estar presente en las reuniones colegiadas					
11	Realizamos una autoevaluación del trabajo realizado en grupo					
12	Se realiza una revisión de las actividades asignadas a cada uno de los miembros de los equipos de trabajo					
	Interacción estimuladora	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Fomento un trato cordial y amable en las reuniones de las comisiones de trabajo					
14	Motivo a mis compañeros de grupo a que puedan lograr las tareas asignadas en las reuniones colegiadas					
15	Contribuyo a un debate alturado de respetando los diferentes puntos de vista de los colegas					
16	Promovemos la automotivación e integración de los miembros de las comisiones					
17	Reconozco y felicito a mis colegas de grupo, cuando han logrado cumplir las tareas propuestas					
18	Identifico las necesidades de mi grupo de trabajo y contribuyo a su realización					
	Gestión interna del equipo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Se establecen cronogramas de actividades mensuales y anuales de forma consensuada					
20	Realizamos las tareas asignadas según el cronograma de actividades establecido					
21	Planificamos en equipo, para fortalecer nuestro desempeño laboral					
22	Consideramos una reunión programada en equipo para hacer seguimiento de nuestras actividades					
23	Los líderes de los equipos de trabajo hacen respetar los horarios establecidos, según el cronograma de actividades					
24	Las reuniones colegiadas se llevan a cabo según los acuerdos alcanzados entre los docentes					

INSTRUMENTO V2: DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado Docente a continuación se presenta las siguientes preguntas para que las responda con veracidad, seleccionando la alternativa que crea conveniente en las diferentes escalas observadas. Gracias por su colaboración.
 1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre

	Evaluación del aprendizaje	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo					
2	Realiza las evaluaciones de forma integral, respetando ritmos y estilos de aprendizaje					
3	Elabora indicadores e instrumentos acorde con la matriz de evaluación para obtener información veraz y confiable					
4	Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados					
5	Evalúa de manera continua a los estudiantes					
6	Propicia la autoevaluación entre sus alumnos					
7	Promueve la coevaluación entre los estudiantes					
8	Efectúa la heteroevaluación entre los estudiantes					
	El manejo de la clase	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Diseña actividades que promueven un aprendizaje significativo entre los de estudiantes					
10	Aplica métodos que promueven la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento					
11	Organizo adecuadamente el trabajo individual y colectivo					
12	Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje en los estudiantes					
13	Empleo medios y materiales didácticos acorde con los temas abordados en clase					
	Conducción de la enseñanza	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Motivo la clase para despertar la reflexión e interés de los alumnos en la clase					
15	Realizo una retroalimentación de los conocimientos impartidos en clase					
16	Hago un seguimiento de los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes					
17	Cree usted que cumple adecuadamente el horario de clases					
18	Acostumbro formular preguntas a los estudiantes, antes, durante y después de la clase					
19	La comunicación entre usted y los estudiantes es fluida y espontanea, para crear un clima de confianza					
20	Promuevo a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso, a los estudiantes					

Anexo 3: Firma de Validez Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo Cooperativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva								
1	Los docentes empleamos técnicas y estrategias para desarrollar un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
2	Los docente generamos intercambio de ideas y acciones para mejorar nuestras sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Tomamos decisiones consensuadas entre los docentes, para el logro de las metas de aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Dialogo con mis colegas sobre temas que son relevantes en el ámbito pedagógico	✓		✓		✓		
5	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente	✓		✓		✓		
6	Se fomenta el intercambio activo de información en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y grupal								
7	Aporto iniciativas para mejorar la planificación curricular	✓		✓		✓		
8	Cumplo con las actividades que me designan en las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Los integrantes de las comisiones, realizamos una retroalimentación de las tareas asignadas	✓		✓		✓		
10	Planifico mis tiempos para estar presente en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
11	Realizamos una autoevaluación del trabajo realizado en grupo	✓		✓		✓		
12	Se realiza una revisión de las actividades asignadas a cada uno de los miembros de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Interacción estimuladora								
13	Fomento un trato cordial y amable en las reuniones de las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivo a mis compañeros de grupo a que puedan lograr las tareas asignadas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
15	Contribuyo a un debate alturado de respetando los diferentes puntos de vista de los colegas	✓		✓		✓		
16	Promovemos la automotivación e integración de los miembros de las comisiones	✓		✓		✓		
17	Reconozco y felicito a mis colegas de grupo, cuando han logrado cumplir las tareas propuestas	✓		✓		✓		
18	Identifico las necesidades de mi grupo de trabajo y contribuyo a su realización	✓		✓		✓		

Dimensión 4 Gestión interna del equipo		Si	No	Si	No	Si	No
19	Se establecen cronogramas de actividades mensuales y anuales de forma consensuada	✓		✓		✓	
20	Realizamos las tareas asignadas según el cronograma de actividades establecido	✓		✓		✓	
21	Planificamos en equipo, para fortalecer nuestro desempeño laboral	✓		✓		✓	
22	Consideramos una reunión programada en equipo para hacer seguimiento de nuestras actividades	✓		✓		✓	
23	Los líderes de los equipos de trabajo hacen respetar los horarios establecidos, según el cronograma de actividades	✓		✓		✓	
24	Las reuniones colegiadas se llevan a cabo según los acuerdos alcanzados entre los docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador(a), Dr./ Mg: Montes Paredes Yamy Richard

DNI: 09976278

Especialidad del validador(a): Administración de la Educación

...20...de Junio del 2022

J. Paredes

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Evaluación del aprendizaje								
1	Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo	✓		✓		✓		
2	Realiza las evaluaciones de forma integral, respetando ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Elabora indicadores e instrumentos acorde con la matriz de evaluación para obtener información veraz y confiable	✓		✓		✓		
4	Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
5	Evalúa de manera continua a los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Propicia la autoevaluación entre sus alumnos	✓		✓		✓		
7	Promueve la coevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Efectúa la heteroevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: El manejo de la clase								
9	Diseña actividades que promueven un aprendizaje significativo entre los de estudiantes	✓		✓		✓		
10	Aplica métodos que promueven la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
11	Organizo adecuadamente el trabajo individual y colectivo	✓		✓		✓		
12	Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje en los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Empleo medios y materiales didácticos acorde con los temas abordados en clase	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Conducción de la enseñanza								
14	Motivo la clase para despertar la reflexión e interés de los alumnos en la clase	✓		✓		✓		
15	Realizo una retroalimentación de los conocimientos impartidos en clase	✓		✓		✓		
16	Hago un seguimiento de los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Cree usted que cumple adecuadamente el horario de clases	✓		✓		✓		
18	Acostumbro formular preguntas a los estudiantes, antes, durante y después de la clase	✓		✓		✓		
19	La comunicación entre usted y los estudiantes es fluida y espontánea para crear un clima de confianza	✓		✓		✓		
20	Promuevo a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso, a los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador(a). Dr./ Mg: Montes Paredes Yan Richard DNI: 09976278

Especialidad del validador(a): Administración de la Educación

20 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo Cooperativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva								
1	Los docentes empleamos técnicas y estrategias para desarrollar un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
2	Los docente generamos intercambio de ideas y acciones para mejorar nuestras sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Tomamos decisiones consensuadas entre los docentes, para el logro de las metas de aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Dialogo con mis colegas sobre temas que son relevantes en el ámbito pedagógico	✓		✓		✓		
5	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente	✓		✓		✓		
6	Se fomenta el intercambio activo de información en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y grupal								
7	Aporto iniciativas para mejorar la planificación curricular	✓		✓		✓		
8	Cumplo con las actividades que me designan en las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Los integrantes de las comisiones, realizamos una retroalimentación de las tareas asignadas	✓		✓		✓		
10	Planifico mis tiempos para estar presente en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
11	Realizamos una autoevaluación del trabajo realizado en grupo	✓		✓		✓		
12	Se realiza una revisión de las actividades asignadas a cada uno de los miembros de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Interacción estimuladora								
13	Fomento un trato cordial y amable en las reuniones de las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivo a mis compañeros de grupo a que puedan lograr las tareas asignadas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
15	Contribuyo a un debate alturado de respetando los diferentes puntos de vista de los colegas	✓		✓		✓		
16	Promovemos la automotivación e integración de los miembros de las comisiones	✓		✓		✓		
17	Reconozco y felicito a mis colegas de grupo, cuando han logrado cumplir las tareas propuestas	✓		✓		✓		
18	Identifico las necesidades de mi grupo de trabajo y contribuyo a su realización	✓		✓		✓		

Dimensión 4 Gestión interna del equipo		SI	No	SI	No	SI	No
19	Se establecen cronogramas de actividades mensuales y anuales de forma consensuada	✓		✓		✓	
20	Realizamos las tareas asignadas según el cronograma de actividades establecido	✓		✓		✓	
21	Planificamos en equipo, para fortalecer nuestro desempeño laboral	✓		✓		✓	
22	Consideramos una reunión programada en equipo para hacer seguimiento de nuestras actividades	✓		✓		✓	
23	Los líderes de los equipos de trabajo hacen respetar los horarios establecidos, según el cronograma de actividades	✓		✓		✓	
24	Las reuniones colegiadas se llevan a cabo según los acuerdos alcanzados entre los docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador(a), Dr./ Mg: Edelmira F. Alva Rafaelo

DNI: 10.99.6068

Especialidad del validador(a): Docencia y Gestión Educativa

20 de Junio del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Evaluación del aprendizaje								
1	Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo	✓		✓		✓		
2	Realiza las evaluaciones de forma integral, respetando ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Elabora indicadores e instrumentos acorde con la matriz de evaluación para obtener información veraz y confiable	✓		✓		✓		
4	Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
5	Evalúa de manera continua a los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Propicia la autoevaluación entre sus alumnos	✓		✓		✓		
7	Promueve la coevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Efectúa la heteroevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: El manejo de la clase		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Diseña actividades que promueven un aprendizaje significativo entre los de estudiantes	✓		✓		✓		
10	Aplica métodos que promueven la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
11	Organizo adecuadamente el trabajo individual y colectivo	✓		✓		✓		
12	Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje en los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Empleo medios y materiales didácticos acorde con los temas abordados en clase	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Conducción de la enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Motivo la clase para despertar la reflexión e interés de los alumnos en la clase	✓		✓		✓		
15	Realizo una retroalimentación de los conocimientos impartidos en clase	✓		✓		✓		
16	Hago un seguimiento de los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Cree usted que cumple adecuadamente el horario de clases	✓		✓		✓		
18	Acostumbro formular preguntas a los estudiantes, antes, durante y después de la clase	✓		✓		✓		
19	La comunicación entre usted y los estudiantes es fluida y espontánea, para crear un clima de confianza	✓		✓		✓		
20	Promuevo a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso, a los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador(a), Dr./ Mg: Edelmira F. Alva Rapado DNI: 10396068

Especialidad del validador(a): Docencia y Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo Cooperativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva								
1	Los docentes empleamos técnicas y estrategias para desarrollar un trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
2	Los docente generamos intercambio de ideas y acciones para mejorar nuestras sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Tomamos decisiones consensuadas entre los docentes, para el logro de las metas de aprendizajes	✓		✓		✓		
4	Dialogo con mis colegas sobre temas que son relevantes en el ámbito pedagógico	✓		✓		✓		
5	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente	✓		✓		✓		
6	Se fomenta el intercambio activo de información en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual y grupal								
7	Aporto iniciativas para mejorar la planificación curricular	✓		✓		✓		
8	Cumplo con las actividades que me designan en las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Los integrantes de las comisiones, realizamos una retroalimentación de las tareas asignadas	✓		✓		✓		
10	Planifico mis tiempos para estar presente en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
11	Realizamos una autoevaluación del trabajo realizado en grupo	✓		✓		✓		
12	Se realiza una revisión de las actividades asignadas a cada uno de los miembros de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Interacción estimuladora								
13	Fomento un trato cordial y amable en las reuniones de las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivo a mis compañeros de grupo a que puedan lograr las tareas asignadas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
15	Contribuyo a un debate alturado de respetando los diferentes puntos de vista de los colegas	✓		✓		✓		
16	Promovemos la automotivación e integración de los miembros de las comisiones	✓		✓		✓		
17	Reconozco y felicito a mis colegas de grupo, cuando han logrado cumplir las tareas propuestas	✓		✓		✓		
18	Identifico las necesidades de mi grupo de trabajo y contribuyo a su realización	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Gestión interna del equipo		Si	No	Si	No	Si	No
19	Se establecen cronogramas de actividades mensuales y anuales de forma consensuada	✓		✓		✓	
20	Realizamos las tareas asignadas según el cronograma de actividades establecido	✓		✓		✓	
21	Planificamos en equipo, para fortalecer nuestro desempeño laboral	✓		✓		✓	
22	Consideramos una reunión programada en equipo para hacer seguimiento de nuestras actividades	✓		✓		✓	
23	Los líderes de los equipos de trabajo hacen respetar los horarios establecidos, según el cronograma de actividades	✓		✓		✓	
24	Las reuniones colegiadas se llevan a cabo según los acuerdos alcanzados entre los docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombre del juez validador(a): Rivera Jaimes Sofía Rosano DNI: 09976675

Especialidad del validador(a): Administración de la Educación

..20...de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Evaluación del aprendizaje								
1	Planifica las actividades de evaluación que llevará a cabo	✓		✓		✓		
2	Realiza las evaluaciones de forma integral, respetando ritmos y estilos de aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Elabora indicadores e instrumentos acorde con la matriz de evaluación para obtener información veraz y confiable	✓		✓		✓		
4	Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
5	Evalúa de manera continua a los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Propicia la autoevaluación entre sus alumnos	✓		✓		✓		
7	Promueve la coevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Efectúa la heteroevaluación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: El manejo de la clase								
9	Diseña actividades que promueven un aprendizaje significativo entre los de estudiantes	✓		✓		✓		
10	Aplica métodos que promueven la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
11	Organiza adecuadamente el trabajo individual y colectivo	✓		✓		✓		
12	Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje en los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Emplee medios y materiales didácticos acorde con los temas abordados en clase	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Conducción de la enseñanza								
14	Motivo la clase para despertar la reflexión e interés de los alumnos en la clase	✓		✓		✓		
15	Realizo una retroalimentación de los conocimientos impartidos en clase	✓		✓		✓		
16	Hago un seguimiento de los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Cree usted que cumple adecuadamente el horario de clases	✓		✓		✓		
18	Acostumbro formular preguntas a los estudiantes, antes, durante y después de la clase	✓		✓		✓		
19	La comunicación entre usted y los estudiantes es fluida y espontánea, para crear un clima de confianza	✓		✓		✓		
20	Promuevo a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso, a los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador(a). Dr./ Mg: Rivera Jaime Sofia Rosario

DNI: 09976675

Especialidad del validador(a): Administración de la Educación

20 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo: 4. Prueba de confiabilidad

Trabajo cooperativo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	68,70	642,011	,628	,954
VAR00002	68,40	644,489	,482	,955
VAR00003	68,90	656,767	,268	,958
VAR00004	69,20	632,178	,542	,955
VAR00005	69,40	623,822	,748	,953
VAR00006	68,80	619,733	,848	,952
VAR00007	68,80	637,733	,666	,954
VAR00008	68,50	640,278	,513	,955
VAR00009	69,00	652,444	,317	,957
VAR00010	69,20	632,178	,542	,955
VAR00011	69,40	623,822	,748	,953
VAR00012	69,20	610,622	,818	,952
VAR00013	68,60	619,822	,733	,953
VAR00014	69,50	640,944	,451	,956
VAR00015	69,30	620,233	,633	,954
VAR00016	68,90	618,767	,788	,952
VAR00017	68,20	631,067	,744	,953
VAR00018	69,40	610,489	,812	,952
VAR00019	68,50	604,278	,824	,952
VAR00020	68,70	607,122	,836	,951
VAR00021	69,10	601,433	,784	,952
VAR00022	68,60	610,489	,785	,952
VAR00023	68,70	611,567	,815	,952
VAR00024	68,70	612,678	,839	,952

Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00021	63,00	144,667	,843	,823
VAR00022	62,70	160,011	,453	,841
VAR00023	62,70	158,011	,440	,841
VAR00024	62,40	166,711	,231	,849
VAR00025	62,50	162,056	,364	,844
VAR00026	62,30	156,233	,630	,835
VAR00027	62,40	166,711	,231	,849
VAR00028	62,50	162,056	,364	,844
VAR00029	62,50	182,722	-,280	,871
VAR00030	63,00	154,444	,494	,839
VAR00031	62,30	166,456	,214	,850
VAR00032	62,80	151,511	,621	,833
VAR00033	62,50	162,944	,256	,850
VAR00034	62,40	166,711	,231	,849
VAR00035	62,50	162,056	,364	,844
VAR00036	63,00	144,667	,843	,823
VAR00037	62,70	160,011	,453	,841
VAR00038	62,70	158,011	,440	,841
VAR00039	62,50	139,611	,752	,824
VAR00040	62,70	146,011	,625	,832

Anexo: 7. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E N° 3072 Augusto Salazar Bondy	
Nombre del Titular o Representante legal: Victor Hugo Valverde Cardenas	
Nombres y Apellidos	DNI:
Victor Hugo Valverde Cardenas	09402717

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo Cooperativo y desempeño docente en la I.E Augusto Salazar Bondy, Comas 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Zeze Carlos Palacios Torres	41843026

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 20 Junio 2022

Firma:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8: Gráficos estadísticos

Figura 1

Niveles del trabajo cooperativo

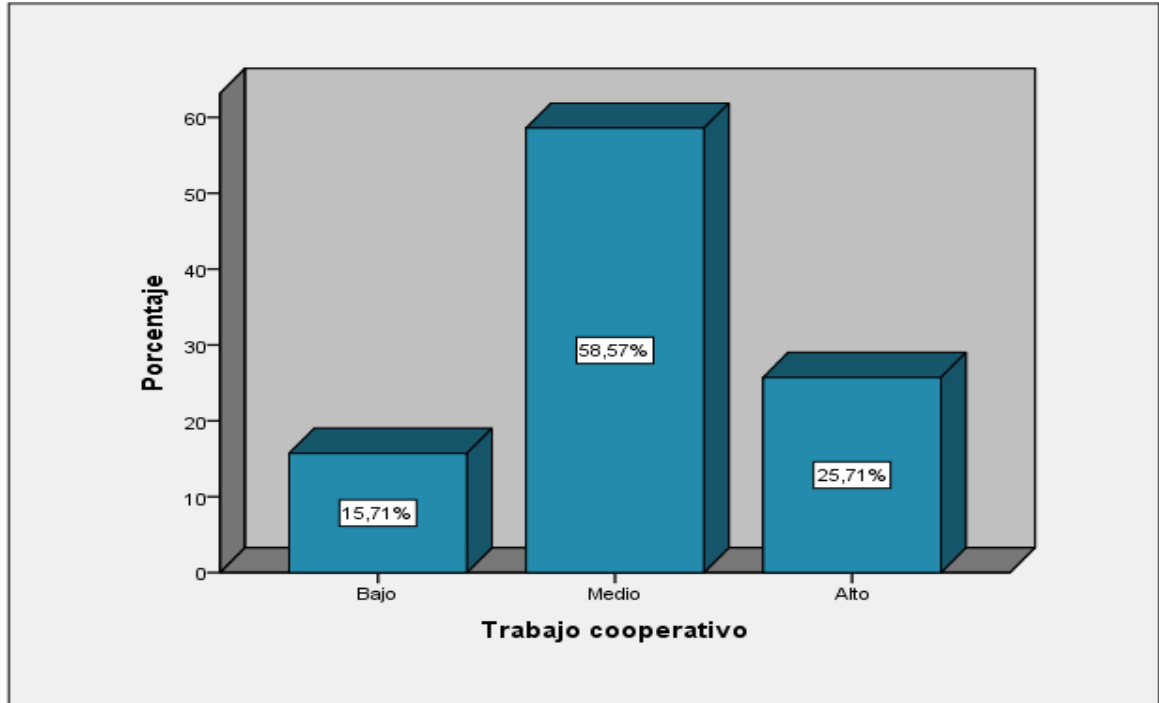


Figura 2

Niveles de la dimensión interdependencia positiva

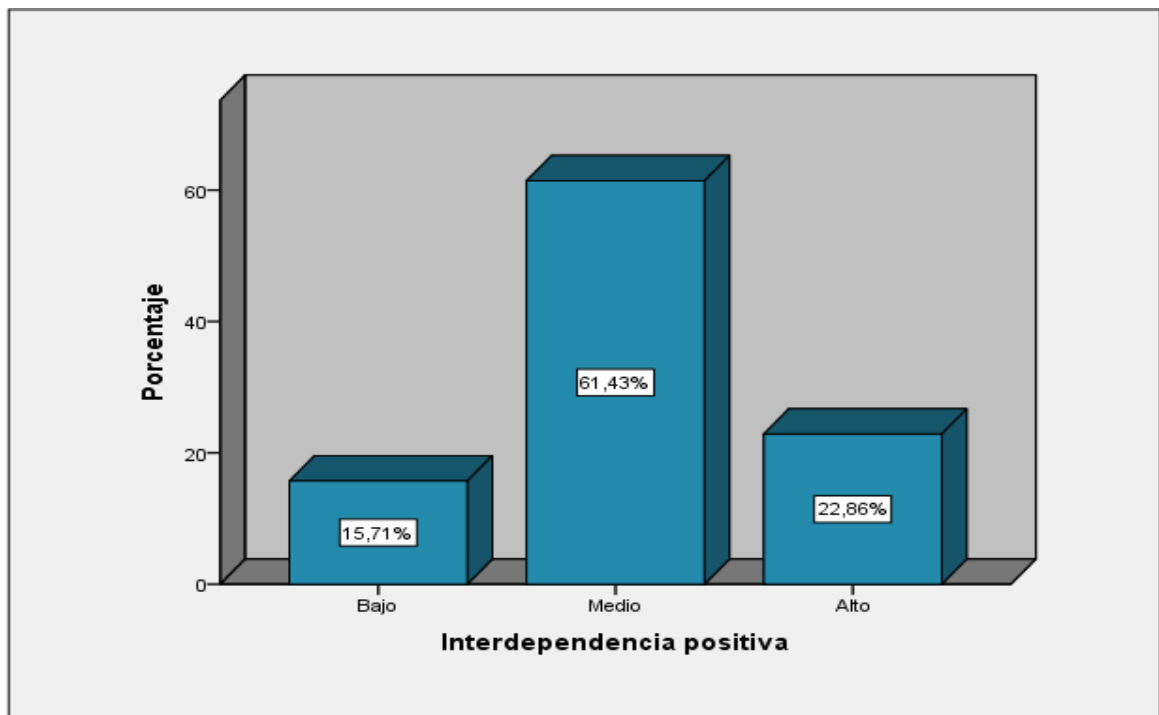


Figura 3

Niveles de la dimensión responsabilidad individual y grupal

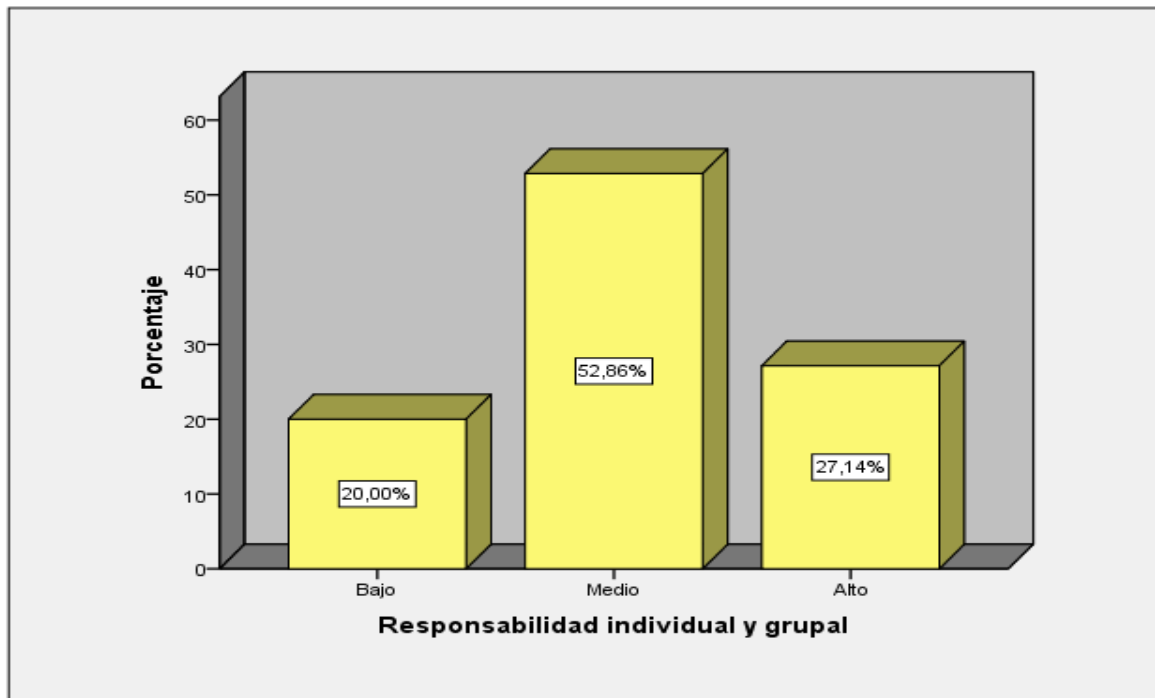


Figura 4

Niveles de interacción estimuladora

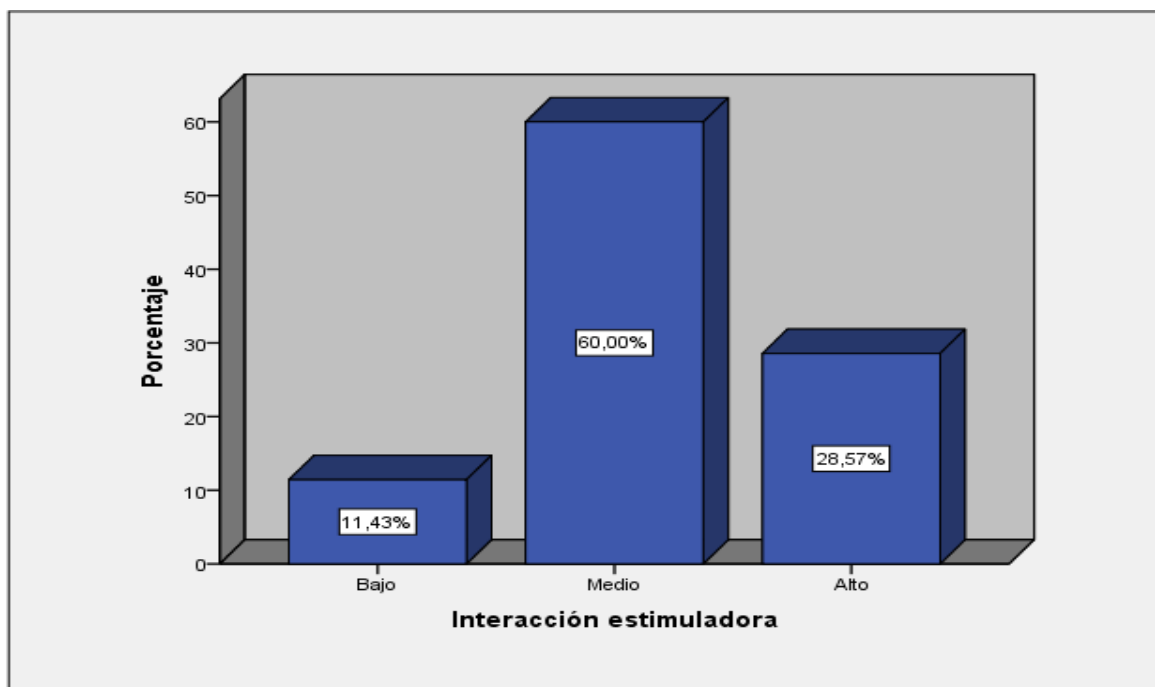


Figura 5

Niveles de gestión interna del equipo

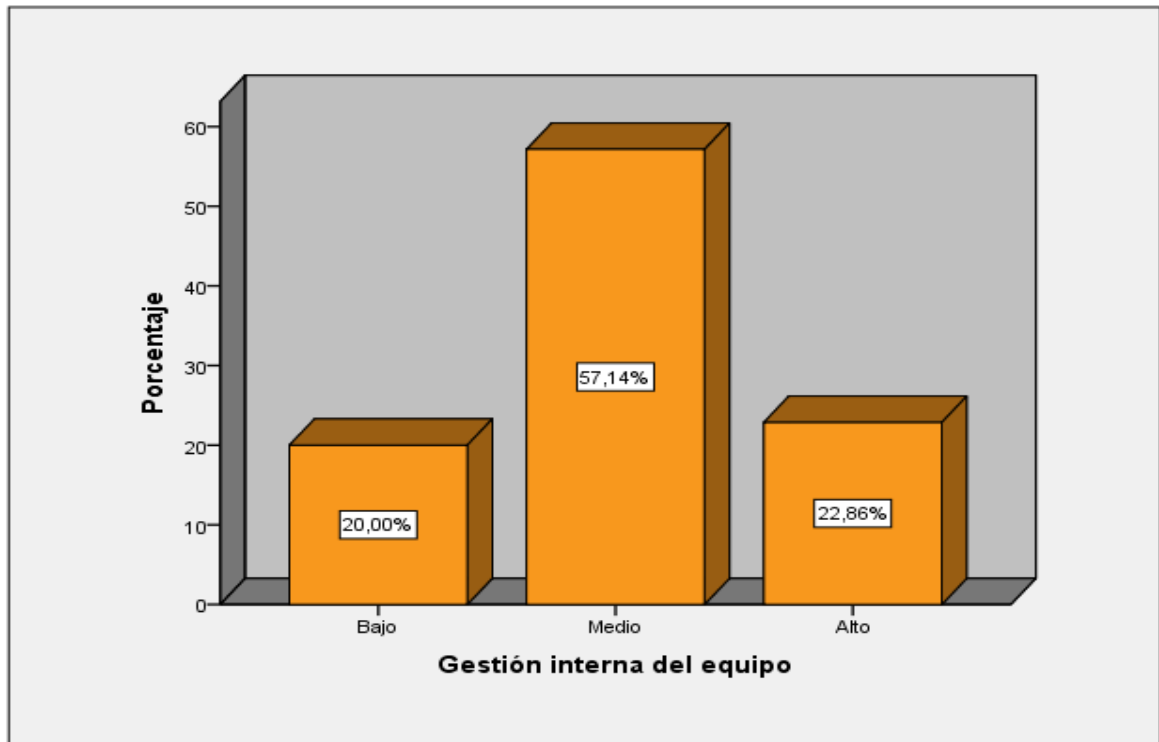


Figura 6

Niveles de desempeño docente

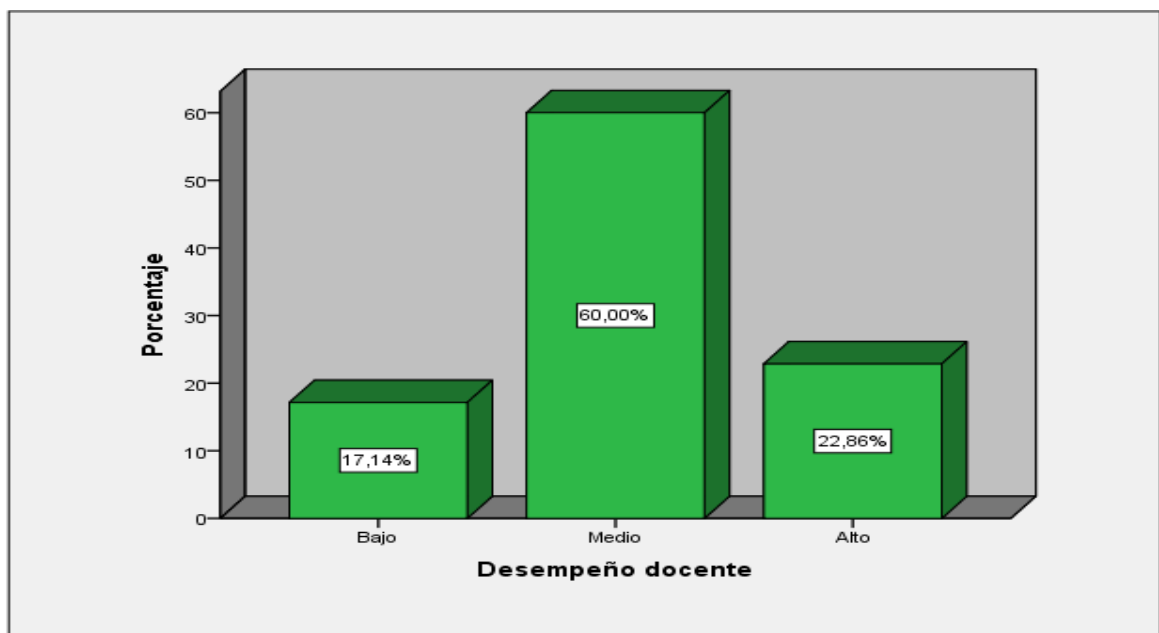


Figura 7

Niveles de evaluación del aprendizaje

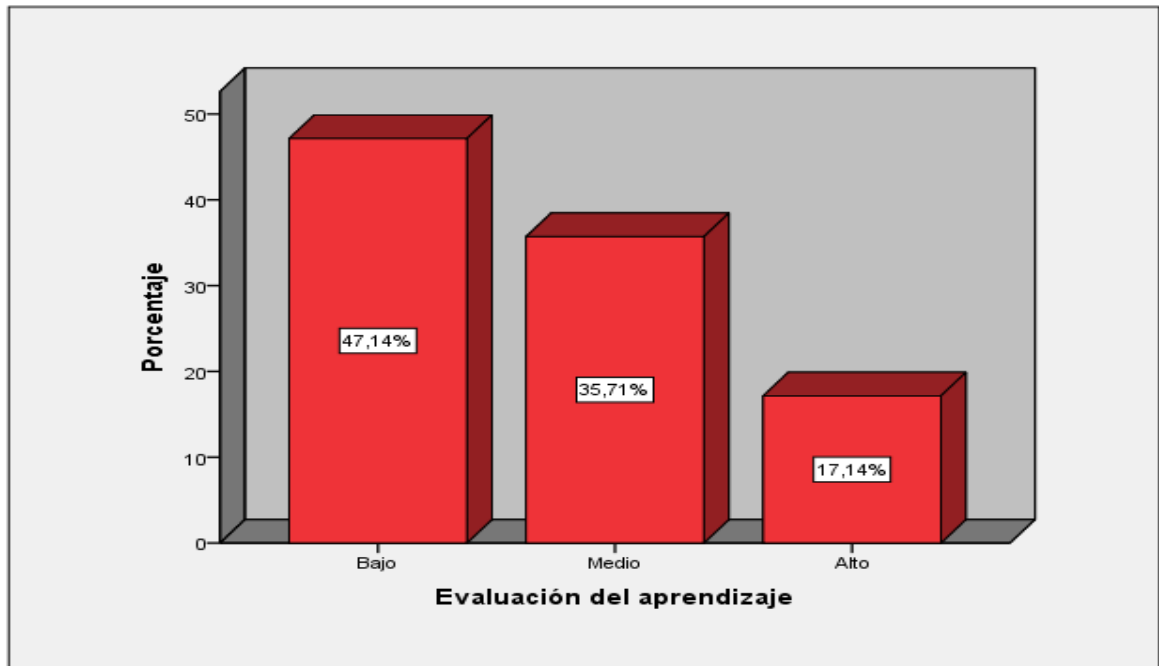


Figura 8

Niveles de manejo de clase

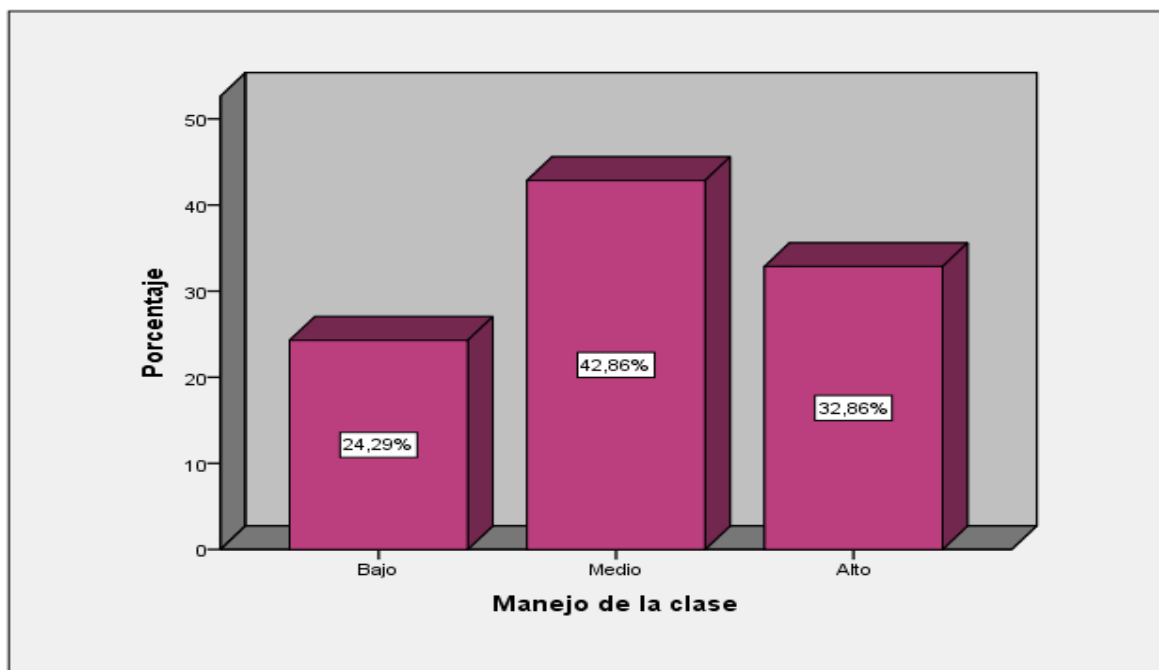
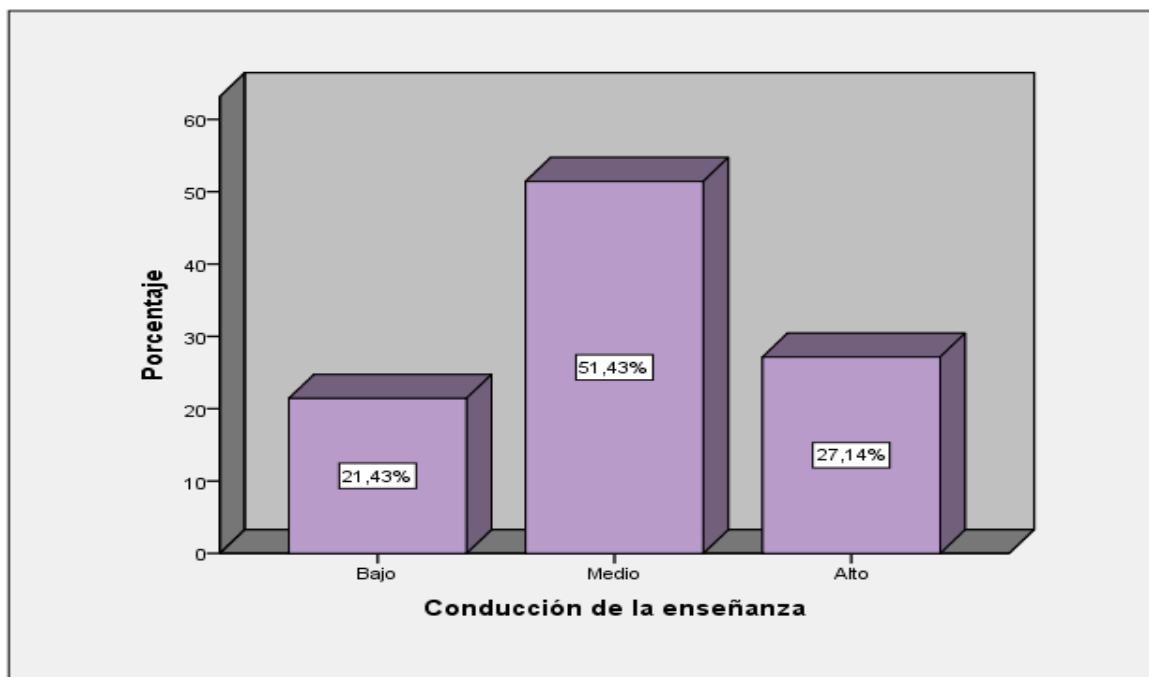


Figura 9

Niveles de conducción de la enseñanza





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo cooperativo y desempeño docente en la institución educativa Augusto Salazar Bondy, Comas, 2022", cuyo autor es PALACIOS TORRES ZEZE CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID 0000-0002-2366-6724	Firmado digitalmente por: SPEREZ15 el 06-08-2022 18:12:35

Código documento Trilce: TRI - 0397024