



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colaborativo en la formación continua Docente en el
nivel de Primaria de una Red Educativa de Lima, 2021**

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

AUTORA:

Aponte Almanza, Edith Clotilde (ORCID: 0000-0001-6820-1747)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernan (0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por haber permitido llegar hasta aquí hoy, por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. Quiero darle las gracias por su amor infinito.

A mis padres Felipe y Dionisia porque son la luz en cada paso que doy, la esperanza en los momentos difíciles y el coraje ante situaciones de vulnerabilidad. Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo!

A mi hijo Jorge Enrique. Lo más valioso en mi vida no es lo que tengo, sino lo que he logrado y uno de mis mayores logros no habría sucedido si la presencia de mi mayor logro no existiese. Te amo hijo.

A Elizabeth, Steve, Alfonso, Roxana y Norma por mostrarme lo bueno que es tener hermanos y por ser ejemplos de trabajo y superación. Juntos somos más fuertes.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor Dr. Wilfredo Hernán Bizarro Flores, por el acompañamiento metodológico que hizo realidad la culminación de mi investigación.

A mis amigos maestros Ana Mariela, Ana María y José Luis por los buenos momentos que hemos compartido, porque forman parte de mi crecimiento personal y profesional. Siempre les estaré sumamente agradecida.

A los directores y docentes de las instituciones educativas donde se desarrolló la investigación, por su participación en la recolección de los datos de la investigación.

Índice de contenido

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. MÉTODOLÓGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1	27
Tabla 2	29
Tabla 3	30
Tabla 4	33
Tabla 5	34
Tabla 6	35
Tabla 7	36
Tabla 8	37
Tabla 9	38
Tabla 10	39
Tabla 11	40
Tabla 12	41
Tabla 13	42
Tabla 14	43
Tabla 15	44
Tabla 16	45

Índice de figuras

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021. La muestra estuvo compuesta por 128 docentes. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue no experimental de corte transversal, correlacional causal, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en Google formularios que se utilizó para recoger información de los docentes. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, con resultados de alta confiabilidad para la variable trabajo colaborativo de 0,890 y para la variable formación continua docente fue de 0,929. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias. De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó que el trabajo colaborativo influye de manera positiva en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021. (Nagelkerke = 0,093). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Trabajo colaborativo, formación continua, calidad de la educación

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of collaborative work on continuing teacher training at the primary level of an educational network in Lima, 2021. The sample consisted of 128 teachers. The method used was hypothetical-deductive, the design was non-experimental, cross-sectional, causal correlation, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in Google forms that was used to collect information from teachers. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, with high reliability results for the collaborative work variable of 0.890 and for the continuous teacher training variable it was 0.929. For descriptive analysis, frequency distribution tables were made. According to the ordinal regression statistic (R^2), it was concluded that collaborative work positively influences continuing teacher training at the primary level of an educational network in Lima, 2021. (Nagelkerke = 0.093). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Collaborative work, continuous training, quality of education

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se ha elaborado tomando en cuenta una problemática que afecta a muchas escuelas en el mundo. Una de las causas son las condiciones provocadas por la situación de pandemia global por COVID19, han ampliado la brecha en el desarrollo académico de los estudiantes en relación a los niveles de aprendizajes esperados durante el año 2021. De igual importancia, 387 millones de estudiantes del nivel de primaria que realizaron clases virtuales en el mundo, sólo el 44 por ciento alcanzaron el nivel esperado UNESCO. Asimismo, un informe del Banco Mundial BM, estima que el 71% de los estudiantes de educación básica en América Latina y el Caribe no podrán comprender textos de extensión moderada. Antes de la pandemia este número era del 55%, ahora esta tasa ha aumentado al 77% UNICEF, 2021.

En la actualidad, en muchos países predomina como efecto una educación de baja calidad y se puede evidenciar en los bajos resultados del rendimiento escolar. De hecho, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, ha publicado los resultados de probar su programa de evaluación internacional de estudiantes PISA, en el que Perú ocupa el puesto 64 entre 77 países evaluados. Por otra parte, el foro económico mundial indicó que el Perú está ubicado en el puesto número 27 en calidad del sistema educativo UNESCO, 2018. En resumen, esta situación ya existía antes de la COVID-19 donde muchos estudiantes de primaria no alcanzaron los niveles básicos de competencias en matemáticas, lectura y escritura, en el actual contexto educativo el bajo rendimiento de aprendizaje será más notorio.

Así mismo, en el Perú y contexto local no es ajeno a esta realidad. En un estudio realizado por el instituto peruano de economía IPE, estima que más de 120 mil estudiantes no lograron tener conectividad ni el equipamiento tecnológico, siendo un gran reto aún por resolver en la educación virtual en el país. Por otro lado, las múltiples causas ante las condiciones provocadas por la situación de pandemia global por COVID19 de orden político, social, económico, del currículo, de la política de evaluación, las malas prácticas docentes, la formación continua, el apoyo que dan las familias, los medios de comunicación y los líderes educativos,

han repercutido en el sistema educativo actual sin poder garantizar una buena calidad educativa, a pesar del enorme esfuerzo que realizaron las instituciones educativas en el país para la continuidad del servicio (Minedu, 2021).

Mediante el Decreto Supremo N° 014-2021- Minedu, se estableció el plan de emergencia del sistema educativo peruano 2022 a fin de contribuir al cierre de las brechas de inequidad y conectividad para la recuperación, consolidación de aprendizajes de los estudiantes de la educación básica. Según la normativa RM N° 368-2021- Minedu, se propició a consolidar el logro de los aprendizajes que permita potenciar la innovación en las prácticas docentes, por lo que se han evidenciado buenas prácticas docentes adecuándose a la realidad. Por otro lado, otra causa se determinó con la educación virtual haciéndose visible diferentes situaciones retadoras que tuvieron que enfrentar directivos y docentes; entre ellas está la falta de equipos tecnológicos y que algunos desconocían el uso de las herramientas virtuales para el dictado de clases. Todo ello, se ha superado en cumplimiento de la RVM N° 155-2021- Minedu, que estableció disposiciones para el trabajo docente y auxiliares educativos para asegurar el desarrollo de los servicios educativos en las instituciones educativas y los planes educativos públicos ante el brote de COVID19.

En el contexto local, en una Red educativa de Lima se han presentado las mismas dificultades en cuanto a conectividad, equipamiento o usos de recursos tecnológicos en directivos, docentes y estudiantes; pero han sido superados en el proceso de pandemia. Al respecto, se menciona que la mejora de la calidad del servicio educativo implica un trabajo colaborativo a partir del compromiso asumido UNESCO, 2021. Por otro lado, otra causa es que existen algunas malas prácticas en la escuela que no contribuyen al trabajo colaborativo como son algunos directores que asumen el protagonismo de “liderazgo”, las bajas expectativas que tienen algunos directivos sobre la capacidad de algunos docentes o también algunos docentes que no creen en la potencialidad de otro docente, condiciones que no favorece el trabajo colaborativo en formación continua docente. Como efecto existen bajos resultados en las evaluaciones censales de estudiantes en sus últimos tres años consecutivos y bajos desempeños en algunos docentes en el nivel de primaria.

El Marco de buen desempeño directivo MBDD, establece como pauta básica en la construcción de sistemas de gestión escolar un registro de desempeño y habilidades requeridas para la formación e indicadores para evaluar la capacidad de liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, organización y buena convivencia escolar; todos estos, para asegurar su influencia efectiva en el logro de la calidad del aprendizaje. A la inversa, debido a la inseguridad de algunos directores de delegar o compartir el liderazgo con algunos subdirectores o algunos docentes de la misma institución ante el temor de que estos sean capaces de realizar un mejor desempeño y ganarse la confianza de los docentes, es una mala práctica directiva que se observa en algunas escuelas fomentándose el trabajo individual que no contribuye a la implementación de proyectos o planes educativos innovadores y sostenibles.

Además, el marco del buen desempeño docente MBDD, es una herramienta estratégica en la política de desarrollo educativo. Por otro lado, se observa la indiferencia de algunos directivos y algunos docentes que no propician ni participan del trabajo colaborativo o grupo de interaprendizaje en cada institución educativa; como también en los talleres convocados por los especialistas de la unidad de gestión escolar local (UGEL) o cursos llevados de manera virtual a través de la plataforma de Perúeduca. Todo lo mencionado también es un efecto, ya que estas malas prácticas educativas que se evidencian en algunas de las instituciones educativas de una Red Educativa de Lima; por lo que afecta el trabajo colaborativo en la formación continua que requieren algunos docentes como necesidades formativas.

Mediante la RM N° 245-2021-MINEDU se establecen las estrategias para el buen retorno del año escolar y consolidación de aprendizajes BRAE-CA 2021-2022, estas medidas permitirá desarrollar acciones para la continuidad, reinserción y de cierre de brecha digital; mediante la reapertura segura, voluntaria, flexible y gradual de las instituciones educativas; así como también estrategias de soporte y desarrollo socio emocional a docentes y estudiantes. Esta medida bien pensada, permitirá fortalecer las innovaciones educativas que se adapten bien al contexto escolar; y donde el trabajo colaborativo en la formación continua docente son

oportunos para abordar problemáticas existentes e implementar proyectos o planes educativos innovadores y sostenibles. Asimismo se realice planes que fomenten la el desarrollo personal y desarrollo profesional de docentes.

Por lo que se ha priorizado el problema inadecuado trabajo colaborativo en la formación continua docente afecta la calidad educativa.

En cuanto a la metodología la investigación se enmarca en la línea de gestión y calidad educativa, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. El objetivo de la investigación es determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021. La muestra fue de 128 profesores, el método utilizado fue hipotético deductivo, diseño no empírico, correlacional causal, como técnicas la encuesta y la herramienta fue dos cuestionarios diseñado en Google Forms utilizado para recolectar datos importantes de los docentes. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, con resultados de alta confiabilidad para la variable 1 trabajo colaborativo de 0,890 y para la variable 2 formación continua docente fue de 0,929. Para realizar el análisis descriptivo se utilizó tablas de distribución de frecuencias. De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó que el trabajo colaborativo influye de manera positiva en la formación continua docente (Nagelkerke= 0,093). Confirmó esta hipótesis y el objetivo general de la investigación.

Todo ello fue posible con el apoyo teórico de los autores: Vásquez et, al. (2018). La socioformación: un enfoque de cambio educativo, para la variable trabajo colaborativo y sus dimensiones son: (i) Acuerdo de una meta; (ii) Actuación con un plan de acción; (iii) Desempeño sinérgico; (iv) Actuación con una metacognición; (v) Interacción y comunicación asertiva; (vi) Responsabilidad personal (Vásquez et, al. 2018 citado en Alcohoser, 2020). (Quiroz (2015) Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco, para la variable dependiente formación continua docente y las dimensiones como: (i) Educativa, (ii) Pedagógica, (iii) Humana, (iv) Investigativa (Camargo 2003 citado en Quiroz, 2015).

Se planteó como problema general de la investigación: ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021? y los problemas específicos fueron: (i) ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión educativa? (ii) ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica? (iii) ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión humana? (iv) ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa?

Por consiguiente, la justificación teórica buscó llenar los vacíos cognitivos que existen sobre las variables, la justificación práctica planteó el análisis y reflexión de la problemática a partir de la cual se debe proponer alternativas prácticas de mejora para el tema de estudio, la justificación metodológica en el presente estudio buscó establecer una relación causal de las variables de estudio y la justificación social buscó el fortalecimiento en sus desempeños en los docentes y directivos involucrados para la transformación positiva con estrategias que se proponen en este estudio y que servirá como estudio a otras investigaciones.

Por otro lado, el aporte del teórico base de la variable trabajo colaborativo propuesto por Tobón (2014) mencionó sobre la socioformación, indicando que es construir las condiciones necesaria para el desarrollo de competencias y la sociedad del conocimiento con una visión integral trabajando de forma colaborativa para formar ciudadanos capaces de resolver problemas de manera integral, considerando diferentes perspectivas para una convivencia sana que busca cerrar brechas para la calidad educativa. De allí la importancia de sus valiosos aportes al presente estudio (Vásquez et, al. 2018 citado en Alcohozer 2020). Asimismo, para la variable formación continua docente se ha tomado la investigación de Quiroz (2015), porque describe que la formación continua en docentes permite la implementación de proyectos de buenas prácticas docentes cuando son abordadas en sus dimensiones: Educativa, pedagógica, humana e investigativa (Camargo 2003 citado en Quiroz 2015).

Se planteó como objetivo general de la investigación Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021; y los específicos: (i) Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión educativa; (ii) Determinar la

influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica; (iii) Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión humana; (iv) Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa.

Se consideró el planteamiento de la hipótesis general: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021; y como hipótesis específicas. (i) Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión educativa; (ii) Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica; (iii) Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en dimensión humana; (iv) Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa.

Se sabe que no en todas las escuelas hay condiciones para el trabajo colaborativo por las distancias, los contextos, el clima institucional u otras situaciones por los cambios que se vienen dando. La clave para transitar la nueva normalidad educativa pos pandemia entre otras prioridades, es capacitar y fortalecer a los docentes. El directivo debe garantizar e impulsar una cultura enfocada en la colaboración donde se permita construir los caminos para una mejor educación en estos tiempos tan complejos (De la Cruz, 2021).

Finalmente, se identificaron fundamentos para el trabajo colaborativo en la formación continua docente que fortalecerán las necesidades formativas de los docentes en las dimensiones educativa, pedagógica, humana e innovadora. A través de acciones concretas que permitirán estimular capacidades de cambio e innovación en las escuelas y resolver problemas específicos en la práctica docente favoreciendo la autonomía y mejor capacidad de toma de decisiones y calidad educativa en una Red educativa de Lima o cualquier institución educativa del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales para el objeto de estudio para el trabajo colaborativo que se analizaron: Tenemos a Tobón (2021), la propuesta que realiza sobre la socioformación la cual indica que es un modelo pedagógico para América Latina. Es esa línea, define que el logro de una formación integral trabajando en retos del entorno, se busca el logro de aprendizajes o el desarrollo de competencias. En este contexto, indica que la evaluación socioformativa no es un resultado sino un proceso, que busca lograr un conjunto de resultados de aprendizaje, en un entorno de colaboración y socialización de resultados (Tobón, 2021). Este artículo aportó al presente estudio con aspectos conceptuales teóricos necesarios para la investigación. En general, el trabajar colaborativamente como una estrategia efectiva para alcanzar objetivos en común (Vázquez y Tobón, 2018 citado en Alcohozer 2020). Este aporte concuerda con esta investigación y se buscará puedan hacer un cambio positivo en desempeños de algunos directivos y algunos docentes.

En el estudio de Revelo et, al. (2018), se centró en el uso del trabajo colaborativo como estrategia en didáctica del proceso de aprendizaje en Colombia. Como resultado se verificó que 40 estudios publicados coinciden al afirmar que estas técnicas de aprendizaje colaborativo (TAC) son beneficiosas si son asociadas a cada estudio. Se determina que el trabajo colaborativo como una estrategia didáctica es válida y pertinente (Revelo et, al., 2018).

Por otro lado, Guerrero (2017), en su investigación concluye que el trabajo colaborativo es una estrategia didáctica para desarrollar el pensamiento crítico, con enfoque epistemológico cualitativo, con diseño de campo no empírico, así como una descripción transversal, utilizó como herramienta para la recolección de información la entrevista y se aplicó a los estudiantes de quinto grado y docentes de la institución educativa Francisco José de Caldas en Soledad Atlántico en Colombia. Los resultados obtenidos de este estudio describe que el trabajo colaborativo promueve el desarrollo del pensamiento crítico (Guerrero, 2017).

El estudio Fullan (2016), en su libro *Cultura escolar, el cambio y el liderazgo educativo*; señaló que el rol del director es desarrollar el grupo e impulsar una cultura enfocada en la colaboración. Asimismo, afirma que hay 4 aspectos a considerar para este fin: (i) Lo hacen enfocándose en objetivos; (ii) Buscan las prácticas pedagógicas efectivas; (iii) Deben ser capaces de evaluar sobre qué acciones deben seguir para mejorar el aprendizaje utilizando evidencias; (iv) Se espera que puedan aprender los unos de los otros sobre qué es lo que mejor funciona. Por lo contrario, indica que los directores refuerzan el trabajo solitario en los docentes cuando solo realizan funciones de administradores de la escuela (Fullan, 2017).

En la misma línea, Vaillant et, al. (2016), en su artículo manifiesta que es necesario considerar políticas que permita el desarrollo profesional para mejorar el aprendizaje significativo. De igual forma, reconoce que existen políticas para los docentes, pero se alejan de sus necesidades y se destaca la importancia de la colaboración como desarrollo potencial en contextos o entornos donde los docentes están activamente vinculados. Así también, hizo referencia a las condiciones necesarias para que exista el trabajo colaborativo (Vaillant et, al., 2016). Estos aportes han sido valoradas en esta investigación ya que orienta a la importancia del trabajo colaborativo como una posibilidad de fortalecimiento de los desempeños docentes desde la reflexión y la investigación. Este artículo aportó al presente estudio con aspectos conceptuales teóricos necesarios para la investigación.

Los antecedentes internacionales para el objeto de estudio de formación continua docente, se analizaron:

En su investigación Martínez y Garcés (2020), realizan un estudio con el objetivo de identificar competencias relacionadas con la implementación de la educación virtual colaborativa en Colombia. Este estudio de método descriptivo, análisis cuantitativo y con muestra de 52 docentes. Los resultados indicaron que en la fácil clasificación de la información digital capturada en un 78,85%, intercambio de información en un 50%, edición de contenido en un 40,38%, protección de datos en un 40,38% y desarrollo de habilidades conceptuales en un 42,31%. También analizó las correlaciones positivas y fuertes entre las dimensiones de competencia educación virtual colaborativa (Martínez y Garcés, 2020).

Por su parte, Martini y De La Vega (2019), en su artículo, mencionan que la educación y la formación docente están necesariamente anclados en la visión de la sociedad y de dónde queremos elevar el nivel de educación en la sociedad. De igual forma, la educación es un acto político destacado, por lo que estos espacios de conversación y reflexión sobre la práctica docente se relacionan a una determinada visión de la sociedad, a una educación y transformación hacia el desarrollo sostenible. Esto nos invita a pensar en una educación que no sólo reproduzca lo que ya existe y que no sea adaptativa; sino que transforme los obstáculos que son estructurales, que son de contexto, que son motivacionales y que son mucho más cercanos y posibles de superar, porque involucran la práctica (Martini y De La Vega, 2019).

El estudio de Sanduvete (2018), presenta su investigación de tipo correlación lineal y concluye que existe influencia entre las variables innovaciones metodológicas en la evaluación y la formación continua. Por lo que determina que la formación continua se puede definir como un conjunto planificado de actividades, cuya función es proporcionar a los participantes los conocimientos y/o habilidades para mejorar su desempeños (Sanduvete, 2018).

Asimismo, García et, al. (2018), en su estudio utilizó el diseño no experimental, lo que lleva a concluir que la relación entre la gestión educativa y la calidad de los procesos docente es más importante que la buena voluntad para el logro de la calidad educativa. El estudio se asemeja con el hallazgo de que la conexión entre la enseñanza de la teoría y el desarrollo humano es importante en el contexto de la formación continua. Tanto es así que, la investigación revela las consideraciones esenciales para lograr los resultados que se buscan con dicha reforma y a su vez, define algunas cuestiones que deben ser evaluadas en el contexto de la política educativa (García et, al., 2018).

Por su parte, Fainholc (2016), en su artículo, donde menciona que la formación de los profesores está íntimamente vinculada a la calidad educativa. Por lo que, se debe enfatizar el componente formativo en las políticas educativas ya que se debe considerar necesario priorizar la preparación docente y continua hacia la necesidad de mejorar su desempeño pedagógico para promover su capacitación,

actualización, perfeccionamiento de la actividad profesional, la investigación aplicada, la experimentación, generalización e innovación (Fainholc, 2016). Este artículo aportó al presente estudio con aspectos conceptuales teóricos necesarios para la investigación.

Asimismo, Vaillant (2014), en su artículo, afirma que el éxito profesional de un docente y una realidad educativa en constante cambio ha sido una preocupación constante de los investigadores en el tema y de los sistemas educativos. Por un lado, se discuten las políticas relativas a la etapa de formación inicial, selección de docentes, integración de programas, aspectos de la profesión y la importancia de la evaluación de la efectividad. Por otro lado, se revisan aspectos importantes, como la necesidad de atraer y retener buenos docentes, la promoción de carrera y el vínculo entre carrera y desarrollo profesional. Concluye indicando que se pueden considerar sugerencias de mejora vinculadas al desarrollo profesional docente en las diferentes etapas en función del contexto de análisis (Vaillant, 2014).

Los antecedentes nacionales para el objeto de estudio para el trabajo colaborativo se analizaron: En su investigación de Castro (2021), realiza un estudio con el objetivo establecer la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desarrollo socioformativo en los estudiantes. El estudio es cuantitativo, no empírico, con diseño transversal y correlación. La población de 205 estudiantes, la muestra por 134 estudiantes, la técnica que se aplicó es la encuesta y el instrumento el cuestionario validado a través de juicio de expertos. Como resultado, la principal hipótesis del aprendizaje colaborativo está directamente relacionada con el desarrollo de la socioformación en estudiantes de tecnología médica de una universidad de Huancayo, en 2021, obtuvo Spearman Rho 0.667 y el nivel de significancia $p = 0.000$ es menor que 0.05. Esto significa que existe una relación moderadamente positiva entre las dos variables (Castro, 2021).

Para Cabrera (2020), en su investigación hace mención que el trabajo colaborativo es una metodología que tiene sus bases en las diferentes teorías como: La teoría Sociocultural de Vygotsky propuso la idea de que, aunque hay cosas que no podemos aprender por nuestra cuenta, podemos hacerlo con ayuda externa, es decir que en el momento en que hay interacción entre dos o más

personas, surge la posibilidad de cooperación intelectual. También, la teoría socioformativa de Tobón donde menciona que el pensamiento complejo es una nueva racionalidad al acercarse al mundo y a una persona, donde las partes se entrelazan para comprender los procesos de su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre. Y el aprendizaje cooperativo desarrollada por Johnson y Johnson, quienes inciden que trabajar colaborativamente es beneficioso para el desarrollo académico (Cabrera, 2020 citado en Alcohozer 2020).

En la misma línea, Buendía (2020), en su investigación realiza un estudio con el propósito de establecer una relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en instituciones educativas. El enfoque que utilizó es cuantitativo, de tipo correlacional básica, el nivel descriptivo y se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra de 24 docentes. Durante la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, estos tienen autenticidad, confiabilidad y son probados por el coeficiente Alfa de Cronbach. Prueba asimétrica Rho de Spearman para la normalidad en la prueba de hipótesis. El estudio confirma que existe una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en instituciones educativas del Valle Zatinaki del Valle Zatinaki, Región Pirineos - 2019 y esto confirma que mientras sea mejor el trabajo colaborativo, será mejor el desempeño docente (Buendía, 2020).

Asimismo, Azorín (2018), en su investigación analizó como se da el trabajo colaborativo en los estudiantes y sus beneficios para mejorar los procesos del aula y los resultados del aprendizaje. Se basó en una revisión sistemática de los estudios con estudiantes de los niveles inicial, primaria y secundaria, destacando sus ventajas sobre el sistema tradicional de individualismo y competencia. Los estudios han demostrado que las dinámicas cooperativas entre los estudiantes desarrollan importantes habilidades de aprendizaje, como resultado de pasar de un estado de inactividad y postura receptiva a construir sus conocimientos, en interacción con sus amigos, con autonomía, liderazgo, autorregulación, respeto y tolerancia. Asimismo, agrega que como ciudadanos responsables que promuevan una cultura de integración y paz para el bien común; por ello los profesores

planifican y desarrollan sus actividades con elementos de cooperación (Azorín, 2018).

Por otro lado, el Consejo Nacional de Educación CNE, hace referencia y enfatiza que el propósito del Proyecto Educativo Nacional 2036, es generar espacios educativos a fin se enfoque en la diversidad del país y sus habitantes, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje de toda la comunidad educativa. Este aporte permitió direccionar esta investigación a los lineamientos de política educativa para garantizar que las instituciones educativas funciones atendiendo condiciones mínimas de operación tanto en el plano material como inmaterial.

Los antecedentes nacionales para el objeto de estudio para formación continua se analiza a continuación: Se destaca la teoría para la formación continua docente de acuerdo con autores que sustentas la formación socio humanista, indicando que es preparar a los ciudadanos para la vida y para su desempeño en la sociedad (Horruitiner, 2007); otro aporte con un sentido más personal se menciona que la formación continua es una dinámica de desarrollo personal que los sujetos hacen con sus propios medios (Ferry, 1995) y Zarzar (2003) que menciona que la formación continua docente es algo interno del sujeto, que es el resultado del aprendizaje logrado realmente, (Horruitiner et, al., citados en Ayala 2013).

Por su parte, Sucari y Quispe (2019) en su investigación, el estudio identifica la relación entre el trabajo docente y el desempeño de los compromisos de gestión escolar en la Preparatoria Santa Rosa, período 2018. El tipo de investigación utilizada es no experimental y formal, descriptivo y coherente; y el método de investigación es hipótesis-deducción. Los procedimientos de adquisición de datos incluyeron la aplicación de dos cuestionarios en uno a los docentes de la institución de referencia. Los resultados indican una correlación de 0,8 entre las dos variables, lo que indica una relación significativamente positiva. En ese sentido, concluye su investigación indicando que existe una relación positiva entre el trabajo de docentes y los compromisos de gestión escolar (Sucari y Quispe, 2019).

En la misma línea, Solak (2018) su investigación concluyó que la educación contribuye al desarrollo integral del individuo, en la adquisición de los

conocimientos, habilidades y competencias necesarias para ser miembro de la sociedad. En este sentido, el sistema educativo tiene la responsabilidad de formar a todos para convivir con los cambios provocados por la mejora tecnológica y la globalización para trabajar de forma colaborativa y eficaz con un grupo de docentes. También agrega que los principales requisitos del sistema educativo en el siglo XXI son esencialmente dos: Lograr que los estudiantes logren el máximo desarrollo de sus habilidades y competencias por un lado; y por otro lado la necesidad del desarrollo integral (Solank, 2018). Este artículo aportó al presente estudio con aspectos conceptuales teóricos necesarios para la investigación.

Para Quiroz (2015) en su investigación describió el desarrollo de cómo se dieron acciones de fortalecimientos a los desempeños docentes. El estudio fue básica, descriptiva y de diseño no experimental. La muestra es de 100 docentes del nivel inicial, donde se aplicó como técnica la encuesta. El estudio concluyó que más del 50% de los docentes encuestados responden estar de acuerdo con el desarrollo del programa Ciudad de Pisco, ya que mejoró positivamente la educación continua de los docentes. La cual implica poseer un fortalecimiento pedagógico, conocimientos temáticos actualizados, habilidades y destrezas específicas; en este sentido, la formación docente es un proceso que no descansa y que debe ser continua (Portilla, 2002 citado en Quiroz, 2015). Esta investigación permitió conocer las dimensiones de la formación continua docente, las mismas que se tomando en cuenta en este estudio: Educativa, pedagógica, humana e investigativa (Camargo 2003 citado en Quiroz, 2015).

Para Aguirre et, al. (2021), en su artículo donde concluyeron que a partir del análisis se han identificado la formación continua como medio para transformar la práctica docente, el desarrollo profesional docente y la cultura investigadora como parte de la formación continua, y la importancia de desarrollar planes de formación continua para mejorar las competencias docentes. Quedó demostrado finalmente que la aplicación de programas de formación continua tiene un impacto positivo en cambiar su labor diaria como docentes y mejorarlos como profesionales (Aguirre et, al., 2021).

En el Marco del buen desempeño docente MBDd, se establece las funciones sobre la eficacia y eficiencia del docente, expone los dominios y agrupa competencias con sus respectivos desempeños docentes para garantizar la calidad del servicio educativo Minedu, 2021. En ese sentido, los docentes en actividad deben dominar herramientas estratégicas con el propósito de poder alcanzar calidad en el servicio educativo (López, 2018). En esa línea, indicó que el trabajo colaborativo en la formación continua entre los sujetos educativos se relaciona positivamente con la mejora en la satisfacción laboral, una mejor eficacia y mejores prácticas docentes innovadoras y actualizadas (Martínez et, al., 2015).

Minedu mediante la Resolución Ministerial N° 109 con el objetivo de establecer las orientaciones sobre el programa de formación y capacitación permanente durante el año 2021, este programa estuvo organizado en acciones formativas y estrategias de soporte pedagógico con finalidad desarrollar las competencias profesionales. En esta línea, los programas formativos abiertos y masivos focalizados respondieron a las líneas de formación priorizadas, siendo flexibles, elaboradas por la DIFODS de las DRE/UGEL. Con el propósito de desarrollar las habilidades profesionales de los profesores, para el desarrollo de mejores aprendizajes. Se consideran los resultados de la evaluación diagnóstica, las brechas de aprendizaje y el entorno en el que operan para asegurar la continuidad de la educación.

Por último, el Estudio de IPE, indica que en todo el país el 19,7% de los estudiantes de escuela primaria y el 23,7% de los estudiantes de secundaria tienen conectividad en su hogar. Así mismo el Ministerio de Educación del Perú, afirma que hay gran preocupación de cómo recuperar los aprendizajes perdidos, serán entonces las capacitaciones docentes de vital importancia el trabajo colaborativo en la formación continua docente, así como incentivos e impulsar la meritocracia para tener claridad de cómo mejoran las competencia y desempeños docentes. Sabemos que existen políticas para los docentes, pero se alejan de sus necesidades. Por ello se destaca la importancia del trabajo colaborativo como desarrollo potencial en contextos o entornos donde los docentes están activamente vinculados (Vaillant et, al., 2016).

III. METODOLOGÍA

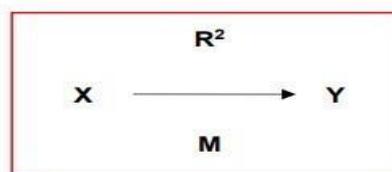
3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es cuantitativa porque utilizó la estadística para medir datos entre variables, procesar, analizar y presentar los resultados obtenidos para dar respuesta a determinadas hipótesis.

Teniendo en cuenta las fases de la investigación con rigurosidad intelectual pertinente (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, la investigación usó la recolección y análisis de datos, con la finalidad de responder las preguntas de la investigación y así mismo contrastar las hipótesis planteadas. La medición de los instrumentos se realizó con la aplicación de la estadística (Ñaupás, 2018). La investigación es aplicada ya que los resultados de la investigación orientó a solucionar problemas educativos (Ñaupás, 2018).

El diseño del estudio es transversal y no experimental. En este tipo de estudio, no hay un cambio intencional de la variable independiente en términos de cómo afecta a la otra variable. Este es un estudio no experimental porque los fenómenos y variables estudiados se midieron tal como se presentan en un entorno normal sin la intervención del investigador (Hernández y Mendoza, 2018).

Su alcance, según el estudio fue correlacional causal, ya que fue útil para buscar la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

- M: Muestra de docentes
- X: Indica observación de la variable: Trabajo colaborativo.
- Y: Indica observación de la variable: La formación continua docente.
- R: Regresión ordinal.

3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización permitió cambiar las variables teóricas en intermedias, estas cambian a indicadores y luego se realizó los ítems; esto nos ayudó a crear una matriz de operacionalización en la que se da a conocer las variables, las definiciones conceptuales y operacionales, las dimensiones e indicadores, la escala de medición y el tipo de nivel (Ñaupas, 2018).

Variable 1: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Los aportes de Tobón (2013), para el trabajo colaborativo en educación permitirá a los docentes compartir sus buenas prácticas en este campo y reúnan conocimientos en base a experiencias reales para solucionar cualquier problema educativo, siempre en cuando esta sea con el compromiso de alcanzar la educación de calidad. Asimismo, aclara que siendo un proceso participativo de toma de decisiones entre docentes y directivos debe optimizar el desempeño docente y mejorar de los aprendizajes (Vásquez et, al., 2018).

Tobón (2013), describe al trabajo colaborativo como un proceso donde las personas aprenden a resolver problemas de manera colaborativa y donde se unen sus fortalezas en cooperación intelectual para su desarrollo profesional (Tobón 2013 citado en Cabrera 2020).

El trabajo colaborativo se fundamenta en las dimensiones que propone: Dimensión 1. Acuerdo de una meta, es importante toda trabajo colaborativo para establecer objetivos comunes a alcanzar, para la solución de un problema de contexto permitiendo valorar los desempeños de los integrantes. Estos son los indicadores: Habilidades y técnicas estratégicas para el trabajo colaborativo, consensuar los resultados del aprendizaje y comunicar metas y expectativas, sensibilizar y presupuestar a los grupos de interés, gestionar los medios y recursos; participación y supervisión del trabajo colaborativo, fomentando el trabajo en equipo en las herramientas de gestión escolar y la participación de los padres en el aprendizaje, aplicación de reglas de convivencia para la instalación educativa en un ambiente de confianza.

Dimensión 2. Actuación con un plan de acción, en una cultura para calidad educativa, donde se debe ir examinando a medida que se avanza en el trabajo colaborativo, con la capacidad de realizar mejoras en función de las condiciones que se presenten, evaluar el proceso y los logros. Estos son los indicadores: trabajo cooperativo y desempeño pedagógico, utilidad del trabajo cooperativo y evaluación de la función docente, y finalmente planificación y autoevaluación del trabajo cooperativo.

Dimensión 3. Desempeño sinérgico, consiste que los docentes se apoyen entre sí para superar los problemas y avanzar en el trabajo colaborativo con acuerdos, con los desafíos que implica llegar a una meta del plan de acción puesto en marcha. Estos son los indicadores: Disertan y defienden sus ideas, establecen acuerdos generales y grado de responsabilidad.

Dimensión 4. Actuación con una metacognición, se trata de lograr una mejora continua y efectiva en el trabajo colaborativo, basado en las metas establecidas y en la reflexión tanto individual como colectiva de los integrantes involucrados en el proceso. Estos son los indicadores: Meta en común, reflexión personal y colectiva; por último prevenir errores a tiempo.

Dimensión 5. Interacción y comunicación asertiva entre los docentes, se refiere a la forma como expresen y brinden sus contribuciones con amabilidad, respetando a los demás. Estos son los indicadores: Implica escuchar, dialogar y resolver los conflictos estableciendo acuerdos, habilidades de comunicación basadas en el respeto y amabilidad; la resolución de conflictos, negociación y manejo de emociones.

Dimensión 6. Responsabilidad personal, se refiere a la responsabilidad que asume el docente con respecto a los aportes y actividades a realizar. Asimismo, se refiere a la competencia individual del educador en la formación y adquisición de conocimientos para el trabajo colaborativo, utilizando nuevos métodos; si eso no sucede, no hay trabajo colaborativo. Estos son los indicadores: Superación, reorientación de nuevos conocimientos, sanción e incentivo al cumplimiento o no de responsabilidades.

Definición operacional

El trabajo colaborativo se evaluó mediante un cuestionario dividido en seis dimensiones: hay trece indicadores de dimensión uno, cinco indicadores de dimensión dos, cuatro indicadores de dimensión tres, dos indicadores de dimensión cuatro, dos indicadores de dimensión cinco y cuatro indicadores de dimensión seis. El número total de ítems es 30. Se tienen en cuenta escalas cualitativas ordinales, según la escala Likert: siempre (uno), casi siempre (dos), a veces (tres) y nunca (cuatro).

Variable 2: Formación continua docente

Definición conceptual

La formación del profesorado en servicio tiene como objetivo desarrollar los conocimientos de los profesores. Este conocimiento se aplica en la práctica pedagógica para mejorar el desempeño escolar, para mejorar el desempeño docente a través del trabajo colaborativo (Ayala 2013 citado en Quiroz, 2015). Portilla (2002) menciona que la formación continua docentes implica poseer un fortalecimiento pedagógico, que es un proceso que no descansa y que debe ser continua. Camargo (2003) plantea sobre las necesidades de formación permanente del docente (Camargo 2003 citado en Quiroz 2015).

La formación continua docente se fundamenta en las dimensiones: Dimensión 1. Educativa, aquí se busca soluciones a los diferentes problemáticas planteados desde la educación en su contexto escolar, los profesores deben estar preparados y conscientes de todas las políticas educativas. Estos son sus indicadores: El proceso de modernización se basa en cambios curriculares y el proceso de formación docente continúa acorde a la realidad educativa.

Dimensión 2. Pedagógica, tienen que ver con el trabajo docente en el aula, con las necesidades sobre el quehacer docente como necesidades formativas, los saberes disciplinarios, enfoques tradicionales y críticos, didácticas y epistemologías. Esto significa que todo lo necesario para mejorar su desempeño depende de la cultura de trabajo colaborativo en la educación. Estos son sus indicadores: la capacidad de aplicar lo aprendido en la enseñanza, el tiempo, los recursos, las instalaciones y los materiales utilizados.

Dimensión 3. Humana, se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional docente. Es decir, el desarrollo profesional de un docente debe incluir aspectos relacionados con su asignación, formación y práctica pedagógica, mientras se involucra en el trabajo colaborativo. Los indicadores son los siguientes: Importancia de la formación continua docente para el crecimiento personal, la motivación y la autorrealización.

Dimensión 4 Investigativa, tienen que ver con la investigación como medio para transformar la práctica pedagógica, el desarrollo profesional docente y una cultura investigadora en el marco de la educación continua para fortalecer la capacidad pedagógica de los docentes (Aguirre et, al., 2021). Estos son los indicadores: Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional, estrategias innovadoras y dominio de los temas abordados.

Definición operacional

La educación continua se evaluó mediante un cuestionario dividido en cuatro dimensiones: los indicadores fueron diez ítems para la dimensión uno, diez ítems para la dimensión dos, doce ítems para la dimensión tres y nueve para la dimensión cuatro. El número total de ítems fue de 41. La escala cualitativa ordinal se considera según la escala Likert: muy en desacuerdo (uno), en desacuerdo (dos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (tres), de acuerdo (cuatro) y totalmente de acuerdo (cinco).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para el estudio estuvo integrada por 128 docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima.

Tabla 1

Población

Nº	Red educativa de Lima	Total
1	Institución Educativa 01	32
2	Institución Educativa 02	21
3	Institución Educativa 03	28
4	Institución Educativa 04	20
5	Institución Educativa 05	27
Total		128

Muestra

El tipo de muestra elegido es el censo, ya que se muestrea toda la población, se utiliza cuando queremos conocer las opiniones de todos los participantes o se cuenta con unidades de estudio de fácil acceso (Hayes, 1999).

Inclusión: Los profesores contratado y con nombramiento de las cinco instituciones seleccionadas, se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Baena (2017), manifiesta que el uso de la encuesta implicó la realización de un cuestionario con un determinado grupo representativo de la población en estudio. Para realizar investigaciones y recolectar información, se aplica la encuesta como técnica utilizada en la investigación cuantitativa a través de herramientas para cada variable de investigación.

Instrumento

Los cuestionarios se utilizan porque es más utilizado para la recolección de datos, se utilizan en encuestas, se pueden realizar en diferentes campos y en diagnósticos de distinta naturaleza, son preguntas distintas que tratan de variables que son el objeto a medir (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario de trabajo colaborativo fue aplicado luego de ser validados por juicio de 3 expertos. El instrumento aplicado contó de una encuesta con 30 ítems, de los cuales fueron trece ítems para la dimensión uno, cinco ítems para la dimensión dos, cuatro ítems para la dimensión tres, dos ítems para la dimensión cuatro, dos ítems para la dimensión cinco y cuatro ítems para la dimensión seis. Todas con una escala Likert de cuatro opciones de respuestas: siempre (uno), casi siempre (dos), a veces (tres) y nunca (cuatro) y analizadas por medio de una escala ordinal de tres niveles: adecuado, regular e inadecuado con sus rangos respectivos.

En el cuestionario de formación continua fue aplicado, luego de ser validados por 3 expertos. El instrumento aplicado constó de una encuesta con 41

ítems, de los cuales fueron diez ítems para la dimensión educativa, diez ítems para la dimensión pedagógica, doce ítems para la dimensión humana y nueve ítems para la dimensión investigativa. Todas con una escala Likert de cinco opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo (uno), en desacuerdo (dos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (tres), de acuerdo (cuatro) y totalmente de acuerdo (cinco) y analizadas por medio de una escala ordinal de tres niveles: adecuado, regular e inadecuado con sus rangos respectivos.

Validez de instrumentos

La validez fue determinada por la cooperación de 3 expertos calificados y especialistas en la materia, quienes evaluaron la conformidad de los elementos con lo indicado en la composición de los objetos. El cuestionario fue desarrollado para buscar los datos necesarios, resaltando algunas de las cosas que queremos saber de esta manera, nos muestra la realidad y nos da una visión de los resultados de la investigación (Tamayo, 2008). En esta investigación se empleó dos cuestionarios, una para cada variable siendo adaptada para fines necesarios de la investigación y finalmente se hizo las inferencias.

Tabla 2

Validez de contenido del cuestionario sobre trabajo colaborativo en la formación continua docente

N°	Grado académico	Nombre y apellido	Dictamen
01	Dra.	Ana Mariela Anco Alderete	Aplicable
02	Mag.	José Luis Centenaro Reyes	Aplicable
03	Mag.	Ana María Valencia Romero	Aplicable

En la tabla 2, los dos cuestionarios son válidos y fueron aplicados en la recolección de la información.

Confiabilidad de los instrumentos

En el estudio, se recurrió a la muestra compuesta por 128 sujetos a quienes se les aplicaron los instrumentos para recoger las respuestas de las encuestas

aplicadas. Luego, la base de datos se creó y analizó en SPSS para calcular el alfa de Cronbach y determinar si los cuestionarios eran confiables.

Confiabilidad de las variables **Calculo del Alfa de Cronbach para la variable trabajo colaborativo**

Se tiene el cuestionario para determinar la influencia positiva del trabajo colaborativo, para ello se formularon 30 preguntas y se deseó saber si los datos que se obtienen a partir de esta herramienta, son confiables. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario se aplicó a 128 personas como muestra.

Calculo del Alfa de Cronbach para la variable formación continua docente

Se tiene el cuestionario para determinar cómo influye positivamente la formación continua docente, para ello se formularon 41 preguntas y se deseó saber si los datos que se obtienen a partir de esta herramienta, son confiables. Para evaluar la confiabilidad de este cuestionario se aplicó a 128 personas como muestra.

Tabla 3

Estadística de la fiabilidad de las variables

Estadística de la fiabilidad			
Cuestionarios	Alfa de Cronbach	Encuestados	Ítems
Trabajo colaborativo	0.890	128	30
Formación continua docente	0.929	128	41

La tabla 3, a partir de los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach, se observó un valor de 0,890 para el cuestionario del trabajo colaborativo con 30 ítems, lo cual se interpretó como fuerte confiabilidad, pudiendo ser utilizada en el desarrollo del estudio, mientras que para el cuestionario de formación continua docente, se obtuvo un valor de 0,929 con 41 ítems, considerado alta confiabilidad y aplicable al estudio.

3.5 Procedimientos

El proceso ha comenzado a identificar técnicas de recolección de datos, luego construir herramientas para ambas variables debido al marco teórico. Dichos instrumentos para su validación fueron sometidos a juicio de tres expertos y el análisis de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach por variable. Para su aplicación rápida el instrumento se trasladó a una herramienta tecnológica Google formulario. Luego de este proceso se coordinó con los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, quienes voluntariamente dieron su consentimiento informado, se coordinó las fechas para la administración de los instrumentos, de la misma forma se sensibilizó sobre el propósito de la investigación y la importancia de recoger información real garantizando el anonimato en la investigación, también se les explicó la forma de resolver el cuestionario y el tiempo de duración en su desarrollo en la fecha establecida. Asimismo, se les envió el enlace virtual (URL) con las recomendaciones necesarias para garantizar la objetividad de la información a través de mensajes de texto (WhatsApp) y finalmente los datos recogidos fueron procesados mediante SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Los datos obtenidos en la encuesta se organizaron en tablas, para este proceso se utilizó una hoja de Excel, se analizaron los datos y se tabuló cada variable. Estadística descriptiva, cuyo objetivo es presentar los datos de forma adecuada y presentarlos de forma organizada, resumida e informativa (Ñaupas, 2018).

3.6.2 Estadística inferencial

Luego de procesar los datos en una hoja de Excel, se hizo el análisis inferencial utilizando el software SPSS – 25 para su respectivo análisis estadístico. Los resultados se organizaron en tablas de frecuencia, en la que se usaron frecuencias absolutas y relativas, la correlación entre las variables se usó la prueba de regresión ordinal. Para probar la hipótesis se usó la estadística inferencial, esta estudia cómo hacer las conclusiones para todo el grupo de la población al estudiar

una muestra. Cuando se prueba la hipótesis se usan distintos análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, 2018).

3.7 Aspectos éticos

Se consideró uno de los puntos más importantes del estudio, ya que permitió conocer los criterios que se han tenido en cuenta para obtener información. Por otro lado, todos los participantes permanecen en el anonimato ya que no se registran datos personales sobre ellos en la herramienta desarrollada. Asimismo, se conservó la originalidad, pues al extraer información se respeta el derecho de autor, citando toda la información extraída de distintas fuentes.

Además, el Código de Ética en Investigación, propuesto por la UCV bajo RCU N ° 0262-2020 / UCV, se menciona en el Art. 4°, se debe obtener el consentimiento libre e informado de los participantes del estudio, a quienes se les debe proporcionar toda la información y los beneficios que se obtengan para ellos. Además de lo anterior, se tiene en cuenta la probabilidad, es decir, la veracidad de la información obtenida sin la intervención directa del investigador. Asimismo, se solicitó permiso a los directores de las cinco instituciones en las que se realizó la investigación, cuyos resultados indican la originalidad del trabajo, y para ello se utilizó el programa Turnitin (respeto a los derechos de propiedad intelectual).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Respecto al objetivo general: Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente.

Tabla 4

Trabajo colaborativo y la formación continua docente

Colaborativo	Adecuado		Regular		Inadecuado		Total	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Adecuado	3	2,3%	4	3,1%	1	0,8%	8	6,3%
Regular	66	51,6%	52	40,6%	0	0,0%	118	92,2%
Inadecuado	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%	2	1,6%
Total	69	53,9%	57	44,5%	2	1,6%	128	100%

En la tabla 4, el 51,6% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel en formación continua docente. Por lo contrario, el 0,8% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en formación continua docente. De acuerdo a los resultados la mayoría de los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y adecuado nivel en formación continua docente.

Respecto al objetivo específico 1:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión educativa.

Tabla 5

Trabajo colaborativo y la dimensión educativa

Colaborativo	Educativa						Total Docente	%
	Adecuado		Regular		Inadecuado			
	Docente	%	Docente	%	Docente	%		
Adecuado	3	2,3%	4	3,1%	1	0,8%	8	6,3%
Regular	71	55,5%	47	36,7%	0	0,0%	118	92,2%
Inadecuado	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%	2	1,6%
Total	74	57,8%	52	40,6%	2	1,6%	128	100%

En la tabla 5, el 55,5% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel educativa, en cuanto a procesos de la actualización en base a los cambios curriculares y procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa. Por lo contrario, el 0,8% de docentes evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión educativa. De acuerdo a los resultados la mayoría de los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y adecuado nivel en la dimensión educativa.

Respecto al objetivo específico 2:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica.

Tabla 6

Trabajo colaborativo y la dimensión pedagógica

Trabajo Colaborativo	Pedagógica						Total	
	Adecuado		Regular		Inadecuado		Docentes	%
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%		
Adecuado	3	2,3%	4	3,1%	1	0,8%	8	6,3%
Regular	71	55,5%	47	36,7%	0	0,0%	118	92,2%
Inadecuado	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%	2	1,6%
Total	74	57,8%	52	40,6%	2	1,6%	128	100%

En la tabla 6, el 55,5% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel pedagógica, en cuanto a aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente y tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente. Por lo contrario, el 0,8% de docentes evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión pedagógica. De acuerdo a los resultados la mayoría de los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y adecuado nivel en la dimensión pedagógica.

Respecto al objetivo específico 3:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión humana.

Tabla 7

Trabajo colaborativo y la dimensión humana

Colaborativo	Humana						Total	
	Adecuado		Regular		Inadecuado			
	Docente	%	Docente	%	Docente	%	Docente	%
Adecuado	3	2,3%	4	3,1%	1	0,8%	8	6,3%
Regular	98	76,6%	20	15,6%	0	0,0%	118	92,2%
Inadecuado	1	0,8%	0	0,0%	1	0,8%	2	1,6%
Total	102	79,7%	24	18,8%	2	1,6%	128	100%

En la tabla 7, el 76,6% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel humana, en cuanto a significatividad de la formación continua docente en su desarrollo personal, como también motivación y realización personal. Por lo contrario, el 0,8% de docentes evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión humana. De acuerdo a los resultados la mayoría de los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y adecuado nivel en la dimensión humana.

Respecto al objetivo específico 4:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión investigativa.

Tabla 8

Trabajo colaborativo y la dimensión investigativa

Trabajo Colaborativo	Investigativa							
	Adecuado		Regular		Inadecuado		Total	
	Docente	%	Docente	%	Docente	%	Docente	%
Adecuado	3	2,3%	4	3,1%	1	0,8%	8	6,3%
Regular	8	6,3%	108	84,4%	2	1,6%	118	92,2%
Inadecuado	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%	2	1,6%
Total	11	8,6%	113	88,3%	4	3,1%	128	100,0%

En la tabla 8, el 84,4% de docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un regular nivel investigativa, en cuanto a significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional como también estrategias innovadoras y dominio de los temas abordados. Por lo contrario, el 0,8% de docentes evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión investigativa. De acuerdo a los resultados la mayoría de los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y regular nivel en la dimensión investigativa.

Resultado de estadística inferencial

Contrastación de hipótesis en respuesta al objetivo general:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente.

Hipótesis general

H₀: No existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente.

H₁: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente.

Tabla 9

Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general Información de ajuste de los modelos Interpretación

Modelo	Criterios de Ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,771			
Final	10,918	13,853	4	0,008

Tabla 9, se detalló el método de regresión ordinal para conocer la influencia que se presenta en el estudio, además al analizar la significancia obtenida sirvió de sustento para comprobar la hipótesis, por lo que se desecha la hipótesis nula.

Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general información de ajuste de los modelos interpretación de la tabla 9, se pudo evidenciar el valor Chi cuadrado de 13,853 y $p=0,007779$.

Tabla 10

Valores de la bondad de ajuste para el modelo del objetivo general bondad de ajuste interpretación

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,603	2	0,061
Desvianza	4,201	2	0,122

De la tabla 10, de acuerdo a la prueba de bondad de ajuste, se comprobó que el trabajo colaborativo se ve influenciada por la formación continua docente y sus dimensiones ($p=0,061$ y $p=0,061>0,05$). En cuanto los parámetros evidenciados en el estudio, se tuvo que hay rasgos, cuando el trabajo colaborativo son mejores, mejores se verá favorecida la formación continua docente. Se concluyó que existe influencia de la variables independiente sobre la dependiente (correlación positiva moderada).

Tabla 11

Pseudo R cuadrado trabajo colaborativo en la formación continua

Cox y Snell	0,073
Nagelkerke	0,093
McFadden	0,050

En la tabla 11, el resultado para R2 de Nagelkerke (Regresión logística) indicó que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen trabajo colaborativo, existirá un adecuada formación continua docente. El porcentaje de variación variable de la formación continua docente debido al trabajo colaborativo es el 9,3%. Este resultado valida la hipótesis general: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.

Tabla 12

Estimaciones de parámetro del trabajo colaborativo en la formación continua docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	Formación continua docente	-4,719	1,717	7,549	1	0,006	-8,085	-1,353
	Formación continua docente	-0,018	1,408	0,000	1	0,990	-2,778	2,743
Ubicación	Trabajo colaborativo	-3,874	1,843	4,420	1	0,036	-7,485	-0,263
	Trabajo colaborativo=2]	-4,970	1,720	8,345	1	0,004	-8,342	-1,598
	Trabajo colaborativo=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

De la tabla 12, se pudo observar que la variable dependiente formación continua docente aportó a la variable independiente trabajo colaborativo, según el wald 7,549; gl: 1 y $p=0,006 < 0,05$, resultado que permitió confirmar que el trabajo colaborativo influye en la formación continua docentes.

Estos resultados permitieron validar la hipótesis general planteada en la investigación y desestimar la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis en respuesta al objetivo específico 1:

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión educativa.

Hipótesis específica 1

Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión educativa.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado trabajo colaborativo en la dimensión educativa

Cox y Snell	0,079
Nagelkerke	0,101
McFadden	0,055

En la tabla 13, el resultado para R² de Nagelkerke (Regresión logística) indicó que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen trabajo colaborativo, existirá un adecuada dimensión educativa. El porcentaje de variación variable de la dimensión educativa debido al trabajo colaborativo es el 10,1%.

Contrastación de hipótesis en respuesta al objetivo específico 2

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica.

Hipótesis específica 2

Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica

Cox y Snell	0,079
Nagelkerke	0,101
McFadden	0,055

En la tabla 14, el resultado para R² de Nagelkerke (Regresión logística) indicó que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen trabajo colaborativo, existirá un adecuada dimensión pedagógica. El porcentaje de variación variable de la dimensión pedagógica debido al trabajo colaborativo es el 10,1%.

Contrastación de hipótesis en respuesta al objetivo específico 3

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión humana.

Hipótesis específica 3

Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión humana

Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,081
Nagelkerke	0,121
McFadden	0,076

En la tabla 15, el resultado para R2 de Nagelkerke (Regresión logística) indicó que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen trabajo colaborativo, existirá un adecuada dimensión humana. El porcentaje de variación variable de la dimensión humana debido al trabajo colaborativo es el 12,1%.

Contrastación de hipótesis en respuesta al objetivo específico 4

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión investigativa.

Hipótesis específica 4

Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado trabajo colaborativo en la dimensión investigativa

Cox y Snell	0,056
Nagelkerke	0,097
McFadden	0,067

En la tabla 16, el resultado para R2 de Nagelkerke (Regresión logística) indicó que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen trabajo colaborativo, existirá un adecuada dimensión investigativa. El porcentaje de variación variable de la dimensión investigativa debido al trabajo colaborativo es el 9,7%.

V. DISCUSIÓN

Los problemas identificados en las cinco instituciones educativas focalizadas para este estudio, han sido expuestas en este estudio, ya que se recogió información desde la experiencia profesional como formadora; donde constan las causas y los efectos y estas nos llevaron a formular el problema general ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021? Por otro lado, las acciones propias no están obteniendo el resultado esperado y esto se evidencia en los bajos resultados en la evaluación censal de estudiantes ECE de los últimos 3 años. Es por ello, que se debe promover el trabajo colaborativo en la formación continua docente. Al respecto, Buendía (2020) en su investigación afirma que mientras sea mejor el trabajo colaborativo, será mejor el desempeño docente (Buendía, 2020). Esta es una propuesta educativa válida y viable en el contexto actual.

En respuesta al objetivo general se determinó la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021. Por lo que esta investigación de tipo correlacional causal ha determinado que si existe influencia positiva entre las variables de estudio. Esto se fundamenta con los resultados para el análisis descriptivo el 51,6% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel en formación continua docente. Por lo contrario, el 0,8% de docentes, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en formación continua docente (Tabla 4). Asimismo, se fundamenta con los resultados para el análisis inferencial de acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó que el 9,3% del trabajo colaborativo influye de manera positiva en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021 (Nagelkerke= 0,093) (Tabla 11). Por ello, se valida la hipótesis general: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.

Al realizar la búsqueda de investigaciones referidos al trabajo colaborativo y formación continua docente sólo se hallaron investigaciones realizadas de tipo correlacional simple con temas semejantes para las variables del estudio. Al respecto tenemos a Castro (2021), que realizó un estudio con el objetivo

establecer la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desarrollo socioformativo, donde el resultado validó el objetivo e hipótesis general donde se obtuvo el Spearman Rho 0,667 y el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05. Esto significa que existe una relación moderadamente positiva entre las dos variables (Castro, 2021), también Buendía (2020) en su investigación confirma que existe una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0,845$, $p = 0,000$) entre el trabajo cooperativo y el desempeño docente en instituciones educativas del Valle Zatinaki del Valle Zatinaki, Región Pirineos - 2019 y esto confirma que mientras sea mejor el trabajo colaborativo, será mejor el desempeño docente (Buendía, 2020).

En respuesta al objetivo específico 1 se determinó la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión educativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021, mediante el análisis descriptivo entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 de estudio. Esto se fundamenta con los resultados del 55,5% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel educativa, en cuanto a procesos de la actualización en base a los cambios curriculares y procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa. Por lo contrario, el 0,8%, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión educativa (Tabla 5).

Asimismo, se validó la hipótesis 1 y se refleja en el análisis del resultado inferencial obtenido que el trabajo colaborativo influye en un 10,1% en la dimensión educativa del nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021, de acuerdo a $Nagelkerke = 0,101$. Por ello, se valida la hipótesis 1: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión educativa (Tabla 13). En cuanto a la dimensión educativa de la formación continua docente se buscará soluciones a las diferentes problemáticas planteadas desde la educación en su contexto escolar, donde el maestro se sienta preparado y conocedor de todas las políticas educativas. Como también, los procesos de actualización en base a los cambios curriculares y procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa (Quiroz, 2015).

En respuesta al objetivo específico 2 se ha determinado que si existe influencia positiva entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 de estudio.

Esto se fundamenta mediante el análisis descriptivo y se ha determinado que existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica, el 55,5% de docentes del nivel de primaria, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel pedagógica, en cuanto a aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente y tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente. Por lo contrario, el 0,8% de docentes, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión pedagógica (Tabla 6).

Asimismo, se validó la hipótesis 2, esto se refleja en el análisis del resultado inferencial obtenido donde el trabajo colaborativo influye en un 10,1% en la dimensión pedagógica, de acuerdo a Nagelkerke = 0,101. Por ello, se valida la hipótesis 2 existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021 (Tabla 14). Este resultado guarda cierta semejanza con el estudio de la investigación (Quiroz, 2015). En cuanto a la dimensión pedagógica de la formación continua docente está relacionado con la autoformación de los docentes referente a su práctica pedagógica dentro del aula, permitiendo el desarrollo profesional de mejora permanente en el marco del CNB y la gestión escolar eficaz (García, 2018).

En respuesta al objetivo específico 3, se ha determinado que si existe influencia positiva entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2 de estudio. Esto se fundamenta mediante el análisis descriptivo donde el 76,6% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel humana, en cuanto a significatividad de la formación continua docente en su desarrollo personal, como también motivación y realización personal. Por lo contrario, el 0,8% de docentes, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión humana (Tabla 7).

Asimismo, se validó la hipótesis 3, esto se refleja en el análisis del resultado inferencial obtenido donde el trabajo colaborativo influye positivamente en 12,1% en la dimensión humana, de acuerdo a Nagelkerke = 0,121. Por ello, se valida la hipótesis 3 existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión humana en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021 (Tabla 15). En

cuanto a la dimensión humana de la formación continua docente permitirá el fortalecimiento de los círculos de Interaprendizaje, para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano.

En respuesta al objetivo específico 4, se ha determinado que si existe influencia positiva entre la variable 1 y la dimensión 4 de la variable 2 de estudio. Y se ha determinado que existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa. Esto se refleja en el análisis de los resultados descriptivos donde el 84,4% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un regular nivel investigativa, en cuanto a significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional como también estrategias innovadoras y dominio de los temas abordados. Por lo contrario, el 0,8% de docentes, evidencian un nivel inadecuado en trabajo colaborativo e inadecuado nivel en la dimensión investigativa (Tabla 8).

Asimismo, se validó la hipótesis 4, esto se refleja en el análisis del resultado inferencial obtenido donde el trabajo colaborativo influye positivamente entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa, esto se refleja en el análisis del resultado inferencial obtenido el trabajo colaborativo influye positivamente en un 9,7% en la dimensión investigativa, de acuerdo a Nagelkerke = 0,097. Por ello, se valida la hipótesis 4 existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021 (Tabla 16). Esta investigación guarda cierta semejanza con la de Martínez, Ruiz, Galindo y Galindo (2015) al mencionar que el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa se relaciona positivamente que se logra una mejor satisfacción laboral, una mejor eficacia y mejores prácticas docentes innovadoras; permitiéndoles el desarrollo personal y el reconocimiento de la comunidad educativa por los proyectos de innovación educativa puesta en acción (Vaillant et, al., 2016).

Este estudio se realizó con la revisión de otros estudios realizados. En este orden, la valiosa contribución de otros investigadores y la compilación de teorías modernas sobre las variables de investigación enriquecieron a la tesis. Ya que está orientado a implementar planes educativos y proyectos de buenas prácticas en

directivos y/o docentes. Por lo dicho, se enfatiza que las políticas educativas debe considerar necesario priorizar la preparación docente y continua hacia la necesidad de mejorar su desempeño pedagógico, para promover perfeccionamiento en la actividad profesional e innovadora (Fainholc, 2016). En la misma línea, Martini y De La Vega (2019) mencionan que la educación y la formación docente están necesariamente anclados en la visión de la sociedad y de dónde podemos elevar el nivel de educación peruana.

De igual forma, la educación es un acto político destacado, por lo que estos espacios de conversación y reflexión sobre la práctica docente se relacionan a una determinada visión de la sociedad, a una educación y transformación hacia el desarrollo sostenible. Esto nos invita a pensar en una educación que no sólo reproduzca lo que ya existe y que no sea adaptativa; sino que transforme los obstáculos que son estructurales, que son de contexto, que son motivacionales y que son mucho más cercanos y posibles de superar, porque involucran a nuestra práctica (Martini y De La Vega, 2019). Lo dicho, se fortalece con la valoración oportuna de los resultados alcanzados en otras experiencias de trabajo escolar en la que dieron resultados positivos y se comprendió que el trabajo colaborativo es una acción organizada, direccionada, intencional, continua, de diálogo genuino, de ejercitar la capacidad de comprender el otro, un momento de reflexión sobre la propia práctica con la base en el discurso del otro, una oportunidad de desarrollar acciones conjuntas para la solución de los problemas y desarrollo profesional UNESCO, 2020.

En publicaciones e investigaciones nacionales encontradas se coincide en calificar que en el nivel de primaria es de baja calidad educativa, evidenciándose en los resultados de las evaluaciones censales de estudiantes ECE, aplicados por el Ministerio de Educación para conocer los logros de aprendizajes. Esta situación existía antes del COVID-19, ya que existen estudiantes que no alcanzaron un nivel básico en matemáticas, lectura y escritura al 2021. Por lo que se concluye que hay una necesidad de realizar un trabajo colaborativo en la formación continua para poner en marcha planes educativos que permitan elevar los resultados. Esto tiene relación con la investigación de Sucari y Quispe (2019), que concluyen que existe

una relación positiva entre el trabajo de docentes y los compromisos de gestión escolar.

Finalmente, otro logro ha sido tener la oportunidad de socializar sobre el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima con directivos y docentes de 5 instituciones educativas mediante la plataforma Meet Google, donde se recogieron información valiosa para identificar la problemática escolar y priorizarlas desde una visión centrada en los docentes. Así mismo, el producto como resultado de este estudio es un logro ya que orientará o permitirá implementar planes educativos consensuados, como una propuesta necesaria en la gestión escolar 2022. Tomándose en cuenta, la necesidad del reinicio del año escolar y frente a ello, sabiendo que el retorno a las clases presenciales será flexible, descentralizado y de manera impostergable al 100% en el 2022 Minedu. Por lo que, se hace necesario que directivos y docentes trabajen colaborativamente para crear las condiciones necesarias para el aprendizaje y en todo el proceso del año escolar tengan muchas oportunidades y compromisos de realizar acciones de formación continua docente para incrementar los porcentajes de logros de aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

1. Al respecto del objetivo general, a partir de los resultados estadísticos de la regresión ordinal se encontró influencia positiva del trabajo colaborativo y la formación continua docente (Nagelkerke= 0,093). Esto indicó la confirmación del objetivo general y de la hipótesis general del estudio.
2. Al respecto del objetivo específico 1, a partir de los resultados estadísticos de la regresión ordinal, se encontró la influencia positiva del trabajo colaborativo en la dimensión educativa (Nagelkerke= 0,101). Esto indicó la confirmación del objetivo específico 1 y de la hipótesis 1 del estudio.
3. Al respecto del objetivo específico 2, a partir de los resultados estadísticos de la regresión ordinal, se encontró la influencia positiva del trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica (Nagelkerke= 0,101). Esto indicó la confirmación del objetivo específico 2 y de la hipótesis 2 del estudio.
4. Al respecto del objetivo específico 3, a partir de los resultados estadísticos de la regresión ordinal, se encontró la influencia positiva del trabajo colaborativo en la dimensión humana (Nagelkerke= 0,121). Esto indicó la confirmación del objetivo específico 3 y de la hipótesis 3 del estudio.
5. Con respecto al objetivo específico 4, a partir de los resultados estadísticos de la regresión ordinal, se encontró la influencia positiva del trabajo colaborativo en la dimensión investigativa (Nagelkerke= 0,097). Esto indicó la confirmación del objetivo específico 4 y de la hipótesis 4 del estudio.
6. Se identificaron fundamentos del trabajo colaborativo en la formación continua docente que propician el desarrollo en las dimensiones educativa, pedagógica, humana e innovadora. Asimismo, que contribuya a incrementar las habilidades de nuestros docentes en el desarrollo y fortalecimiento de sus desempeños.

7. En la misma línea, Martini y De La Vega (2019) sostienen que la educación es un acto político, de conversación y de reflexión sobre la propia práctica hacia una determinada visión de sociedad, de educación y de transformación al desarrollo sostenible. Este estudio guarda ciertas semejanzas con la investigación realizadas y se pueden inferir si el trabajo colaborativo influye positivamente en la formación continua docente. Por lo contrario, menciona que las experiencias en el aula son complejas y están marcadas por situaciones o resultados que a veces los maestros intentan abordar de manera individual sin lograr el éxito requerido. Por esta razón, los profesores deben trabajar de forma colaborativa con apoyo mutuo, responsabilidad compartida y pensamiento crítico. Todas estas acciones permitirán estimular sus capacidades de cambio e innovación en las escuelas. Por lo que ambas estrategias proporcionan nuevas herramientas educativas para resolver problemas específicos en la práctica docente favoreciendo la autonomía y mejor capacidad de toma de decisiones.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de una Red educativa de Lima, se les recomienda fortalecer los desempeños docentes para mejorar el trabajo colaborativo en formación continua. Por lo que, es importante contar con directivos empoderados en estas estrategias. Puesto que esta resultó que la mayoría de los docentes demuestran un nivel regular en cuanto al trabajo colaborativo y adecuado nivel en formación continua docente.
2. Se sugiere al personal directivo de las instituciones educativas incentivar y reconocer la dedicación en las prácticas docentes, dado que esta se ha ubicado en un 55,5% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel educativa, por lo que se requiere mejorar el trabajo colaborativo en docentes para mejorar los procesos de la actualización en base a los cambios curriculares y procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa.
3. Se sugiere al personal directivo de las instituciones educativas incentivar a las buenas prácticas docentes en trabajo colaborativo, ya que el 55,5% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel pedagógica, para mejorar en cuanto a aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente, tiempo, recursos, medios y materiales utilizados.
4. Se sugiere al personal directivo de las instituciones educativas a realizar jornadas de desarrollo personal y profesional en trabajo colaborativo, ya que el 76,6% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un adecuado nivel humana, para mejorar en cuanto a significatividad de la formación continua docente en su desarrollo personal, como también motivación y realización personal.
5. Se sugiere al personal directivo de las instituciones educativas a realizar talleres o grupos de interaprendizajes con docentes, ya que el 84,4% de docentes, muestran un regular nivel en trabajo colaborativo y a la vez un regular nivel investigativa, para mejorar en cuanto a significatividad de los

talleres de actualización docente en su desarrollo profesional como también estrategias innovadoras y dominio de los temas abordados.

6. Se le recomienda a los directivos a implementar planes de acción educativa que permitan la mejora continua que conlleve a mejores prácticas y desempeños docentes mediante en trabajo colaborativo como cultura institucional. Para mejorar el nivel y tener buenos docentes fortalezas que lideren los grupos de interaprendizaje o talleres pedagógicos en semana de aniversario institucional como parte de la programación de actividades. Así mismo, se permita implementar planes educativos consensuados, como una propuesta necesaria en la gestión escolar 2022.
7. Se le recomienda a directivos, motivar a los docentes a la investigación e innovación para mejorar propuestas que conlleven a la calidad educativa. Por lo que se debe promover al trabajo colaborativo que de oportunidad a la participación y reflexión en un espacio de comunicación asertiva y solidaridad entre docentes, que permita a directivos y docentes su reconocimiento como profesionales competentes y responsables, con conocimientos y procesos diferentes para desarrollar la práctica docente. Por ello, se debe dar oportunidad de reconocer los aspectos positivos y aplicarlos, mediante la gestión oportuna ante la UGEL.

REFERENCIAS

- Alcohozer (2020). La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019. Universidad de César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41911>
- Arias, J.L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Azorín Abellán, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles Educativos*, 40(161), 181 - 194. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.161.58622>
- Baturay & Toker (2019). The Comparison of Trust Development in Virtual and Faceto-Face Collaborative Learning Groups. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 20(3), 153–164. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1221483>
- Buendía (2020). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019. Universidad peruana de ciencias e informática, escuela de posgrado. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136?show=full>
- Cajal, Jiménez, Gervilla y Montaña (2020). Doing a systematic review in health sciences. *Clínica y Salud*, 31(2), 77-83. Epub 27 de julio de 2020. <https://dx.doi.org/10.5093/clysa2020a15>
- Calvo, G. (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Orealc, *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Camacho (2016). Formación permanente del profesorado en Jalisco: evaluación y propuesta. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares, España. <http://hdl.handle.net/10017/29317>

Castro (2021). Aprendizaje colaborativo y desarrollo socioformativo de los estudiantes de tecnología médica de una universidad de Huancayo, 2021 de la Universidad César Vallejo, Lima. Tesis de maestría. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70260/Solis_C_YK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez Hernani, María, & Gonçalves, Suzane Da Rocha Vieira. (2020). Reflexões sobre os cursos de Formação de Professores no Peru e no Brasil. *Educación*, 29(57), 7-26. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202002.001>

Cifuentes y Meseguer (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Tonos Digital*, 28. <http://www.tonosdigital.es/ojs/index.php/tonos/article/view/1213/743>

Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. Lima. <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyectoeducativonacional-al-2036.pdf>

Cornejo, M. (2018). Gestión Pedagógica del Docente y Grupos de Interaprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Primaria Tesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2294>

Cruz, C. (2021). Programa de técnicas de gestión educativa para mejorar las competencias profesionales directivas - docentes del distrito de Educación 12D03, 2020, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68152>

- Fainholc, B. (2016). Presente y futuro latinoamericano de la enseñanza y el aprendizaje en entornos virtuales referidos a educación universitaria. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, (48). <https://revistas.um.es/red/article/view/253431>
- Fullan, M. (2016). El rol del director es desarrollar el grupo e impulsar una cultura enfocada en la colaboración. *Revista Docencia*, XXI(60), 26–31. <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>
- García (2018). Fortalecer la competencia lectora en los docentes de IV Ciclo a través de grupos de interaprendizaje colaborativo de la IE 23544 Coronel Francisco Bolognesi. <http://hdl.handle.net/20.500.12833/1564>
- Guerrero (2017). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico de la Universidad de la Costa, departamento de posgrados maestría en educación Barranquilla – Atlántico, Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/111/32853821-%2022468706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gureski R, D. (2019) A formação continuada do professor de Educação Infantil em Educação Ambiental. *Ciencia & Educação*, 25(4): 893-909. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7382739>
- Hernández y Mendoza (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de La Investigación*, 2–23. <https://bit.ly/3hKSrgf>

- Martínez, Ruiz, Galindo y Galindo (2015). La investigación acción en el trabajo colaborativo colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente. *Campus Virtuales*, 4 (1). 1. 67.
<http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/69>
- Martini y De La Vega (2019). Seminario Internacional “Profesión docente y educación continua en américa latina: aprendizajes y desafíos” Santiago de Chile, 16-17 de mayo, 2019 (2020).
- Maturell y Valiente (2018). El mejoramiento del desempeño profesional de los directivos de centros mixtos: Un modelo de su dirección. *Didasc@lia: Didáctica Y educación ISSN 2224-2643*, 9(2), 259–276.
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/765>
- Medina (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>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Guía del participante. Tercer fascículo. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Evaluación Docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2021). *Programa Nacional para la mejora de los aprendizajes. Evaluación formativa al inicio del año escolar*. Ministerio de

Educación. (2 de junio de 2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.

Molina & López (2019). Teachers' collaborative work: New toward for teacher's development. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1–7.

<https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>

Morales, E. (2018). Mediante el trabajo colegiado mejoraremos la práctica pedagógica del docente. <http://hdl.handle.net/20.500.12833/1203>

Ñaupas, Vandivia, Palacios y Romero (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y Redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-dela-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Otzen, Manterola y Carlos (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Quintanilla, C. (2019). Formação contínua de professores de matemática, física e química: a experiência de um programa brasileiro de iniciação à docência. *REEC: Revista eletrônica de enseñanza de las ciencias*, 19(1): 177-198.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7335185>

Quiroz (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco - región Ica tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/260>

Revista Docencia (2016). Trabajo colaborativo Base para el desarrollo profesional docente. *Revista Docencia nro. 60*.
<https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevosescenarios-denise-vaillant.pdf>

Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada* 18.

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2148/2221>

Rubin, C. M. (2017). The Global Search for Education: Teachers' Top Tips for Designing Meaningful Professional Development Programs. *Tech Directions*, 77(4), 13–16. <https://medium.com/edmodoblog/the-global-search-foreducation-teachers-top-tips-for-designing-meaningful-pd-programse65eef1715d4>

Rodríguez, Miqueli y Dávila (2021). Identificación de necesidades de formación continua del profesorado ante las demandas educativas del siglo XXI. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 132. Doi. 10.15517/aie.v21i1.44073

Saeed, Salloum, Hassanein & Shaalan (2020). Fear from COVID-19 and technology adoption: the impact of Google Meet during Coronavirus pandemic. *Interactive Learning Environments*, 1-16. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10494820.2020.1830121?needAccess=true>

Sandoval Moreno, F. D. (2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica / Continuous training of teachers in Latin America. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 6(11), 92 - 108. Recuperado a partir de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/122>

- Sanduvete (2014). Innovaciones metodológicas en la evaluación de la formación continua Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/15496/Y_TD_PS-295.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santa Cruz (2020). Trabajo colaborativo y desarrollo de la creatividad en estudiantes de quinto grado de primaria de la I.E. Santa Rosa, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40754>
- Santos y Do (2018). Contributions to teacher development in the context of a teacher-training program. *Acta Scientiae*, 20(4). <https://doi.org/10.17648/acta.scientiae.v20iss4id4199>
- Solak y Ekrem (2018). Examining High-performing Education Systems in Terms of Teacher Training: Lessons Learnt for Low-performers. *Journal of Curriculum and Teaching*, 7(1), 42-51. <https://doi.org/10.5430/jct.v7n1p42>
- Tobón, S. (2021). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación*, 2, 393. <https://bit.ly/36HDB3t>
- UCV (2020). Código de ética en investigación. RCU N° 0262-2020/UCV <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-C3%89ticaen-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vaillant, D. (2014). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional continuo. *Educar*, 50, 55-66. <http://educar.uab.cat/article/view/v50-espvaillant/pdf-es>
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo. Base para el desarrollo profesional docente. *Revista Docencia*, XXI (60), 15–24.

<http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/AprendizajeColaborativo-2016.pdf>

Vázquez, Nambo y Tobón (2018). El trabajo colaborativo: teoría, aplicación y evaluación desde el enfoque socioformativo. *Prácticas Docentes y Transformación de Las Aulas: Rutas de Investigación Educativa En Brasil, Colombia y México*, 203–229. <http://hdl.handle.net/11407/6216>

Velázquez y Valiente (2019). The management of the school director in the institutional direction of the teaching-learning process. *Revista Scielo*. ISSN 1990-8644. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200097

Viñals y Cuenca (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30(2): 103-114. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Declaratorias de autenticidad del docente y del autor de la tesis

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo; Edith Clotilde Aponte Almanza, egresado de la Escuela de posgrado Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Campus Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red Educativa de Lima. Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lugar y fecha, 12 de enero del 2022.

Apellidos y Nombres del Autor Aponte Almanza, Edith Clotilde	
DNI: 09694716	Firma 
ORCID: 0000-0001-6820-1747	

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernán docente de la Escuela de posgrado..... y Programa académico de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo. Asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red Educativa de Lima, del autor Edith Clotilde Aponte Almanza, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% 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 el trabajo de investigación / 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, 12 de enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Bizarro Flores Wilfredo Hernán	
DNI	Firma
ORCID 0000-0003-0267-6322	

Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis (*)

Lima, 12 de enero del 2022.

Siendo las 6.25 pm horas del día 12 del mes de enero de 2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis titulado: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima. Presentado por Edith Clotilde Aponte Almanza, egresado del Programa Académico de Maestría en Administración Educativa.

Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación / Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
Aponte Almanza, Edith Clotilde	APROBAR POR MAYORÍA

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Nombres y Apellidos
PRESIDENTE

Nombres y Apellidos
SECRETARIO

Nombres y Apellidos
VOCAL (ASESOR)

* Elaborado de manera individual.

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo Aponte Almanza, Edith Clotilde identificado con DNI N° 09694716, egresado de la Escuela de posgrado y Programa Académico Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Trabajo de Investigación / Tesis: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima.

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización: -.-

Lima, 12 de enero del 2022.

Apellidos y Nombres del Autor Aponte Almanza, Edith Clotilde	
DNI: 09694716	Firma 
ORCID: 0000-0001-6820-1747	

**ANEXO 2 Instrumentos, fichas técnicas, las fichas de
validación y constancias pertinentes de tres jueces
probadamente expertos con firmas para la investigación
cuantitativa**

Matriz de consistencia de la tesis – Correlacional causal

Matriz de consistencia de la tesis – Correlacional causal

Título: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021
 Autor: Edith Clotilde Aponte Almanza

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema General: ¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Objetivo general: Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Hipótesis general: Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Variable 1: Trabajo colaborativo				
			Acuerdo de una meta	Habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.	p1,p2	Escala de Likert: Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3) y Nunca (4).	Adecuado (30 - 60)
Adecuado 13-26	Consensos de logros de aprendizajes y comunica metas y expectativas.	p3,p4	Regular 27-39	Concientiza y hace un presupuesto para esas metas y expectativas.	p5,p6		
Inadecuado 40-52	Gestiona medios y recursos. Participa y monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	p7,p8p9				Actuación con un plan de acción	Promueve el trabajo en equipo en instrumentos de gestión y la participación de los padres en el aprendizaje.
Regular 11 a 15	Hace cumplir normas de convivencia. Y un ambiente de confianza.	p12, p13	Adecuado 5 a 10	Trabajo colaborativo y desempeño docente.	p14		
Inadecuado 16 a 20	Utilidad del trabajo colaborativo y valoración de la función docente.	p15, p16				Regular 11 a 15	Planificación y autoevaluación del trabajo colaborativo.

¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Desempeño Sinérgico	Conocimiento mutuo y la interacción entre pares.	p19
			Adecuado 4 a 8	Exponen y defienden sus ideas.	p20
			Regular 9 a 12	Estableciéndose acuerdos generales. Grado de responsabilidad.	p21
¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión humana en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión humana en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión humana en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Inadecuado 13 a 16		p22
			Actuación con una meta cognición	Meta en común, reflexión personal y colectiva.	
			Adecuado 2 a 4	Prevenir y errores a tiempo.	p23, p24
¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Regular 5 a 6		
			Inadecuado 7 a 8		
			Interacción y comunicación asertiva	Habilidades de comunicación basadas en el respeto y amabilidad.	p25,
¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Adecuado 2 a 4	Resolución de conflictos, negociación y manejo de emociones.	p26
			Regular 5 a 6		
			Inadecuado 7 a 8		
¿Cómo influye el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021?	Determinar la influencia que existe entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Existe influencia positiva entre el trabajo colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Responsabilidad Personal	Superación y reorientación de nuevos conocimientos.	p27, p28
			Adecuado 4 a 8	Sanción o incentivo al cumplimiento o no de responsabilidades.	
			Regular 9 a 12		p29, p30
			Inadecuado 13 a 16		
Variable 2: Formación continua docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
					Escala y valores
					Niveles y rangos

colaborativo en la dimensión investigativa en el nivel de primaria de una Red educativa de Lima, 2021.	Educativa				
	Adecuado 37 a 50	Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares.	1,2,3,5, 6,8,9		
	Regular 24 a 36	Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa.	10,24, 26		
	Inadecuado 10 a 23				
	Pedagógica				
	Adecuado 37 a 50	Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente.	4,11,12, 13		
	Regular 24 a 36	Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.	14,36,39		
	Inadecuado 10 a 23		7,34,37		
	Humana				
	Adecuado 45 a 60		15,16, 19,		
	Regular 29 a 44	Significatividad de la formación continua docente en su desarrollo personal.	20,21, 27,		
	Inadecuado 12 a 28	Motivación y realización personal.	29,31, 32, 33,35, 40		
	Investigativa				
	Adecuado 34 a 45	Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional.	17,18, 22,		
	Regular 22 a 33	Estrategias innovadoras -Dominio de los temas abordados.	23,25, 28, 30,		
	Inadecuado 9 a 21		38,41		
				Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3). De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).	Adecuado (151 - 205) Regular (98 - 150) Inadecuado (41 - 95)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN/METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS DE DATOS																		
<p>ENFOQUE: Investigación Cuantitativa</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: Es no experimental de corte transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional Causal</p> <div data-bbox="291 602 638 776" style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"> $X \xrightarrow{R^2} Y$ M </p> </div>	<p>Población Red educativa</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 5%;">1</td><td style="width: 85%;">Institución Educativa 01</td><td style="width: 10%; text-align: right;">32</td></tr> <tr><td>2</td><td>Institución Educativa 02</td><td style="text-align: right;">21</td></tr> <tr><td>3</td><td>Institución Educativa 03</td><td style="text-align: right;">28</td></tr> <tr><td>4</td><td>Institución Educativa 04</td><td style="text-align: right;">20</td></tr> <tr><td>5</td><td>Institución Educativa 05</td><td style="text-align: right;">27</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL</td><td style="text-align: right;">128</td></tr> </table>	1	Institución Educativa 01	32	2	Institución Educativa 02	21	3	Institución Educativa 03	28	4	Institución Educativa 04	20	5	Institución Educativa 05	27	TOTAL		128	<p>Variable 1: Trabajo colaborativo.</p> <p>Variable 2: Formación <u>continua</u> docente.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva Los datos obtenidos de la encuesta se organizan en tablas, para este proceso se usará la hoja de cálculo de Excel, se analizaron los datos y se procedió a tabular cada variable.</p> <p>Estadística inferencial Luego de procesar los datos en una hoja de Excel, se hace el análisis inferencial <u>utilizando</u> el software SPSS – 25 para su respectivo análisis estadístico.</p>
1	Institución Educativa 01	32																			
2	Institución Educativa 02	21																			
3	Institución Educativa 03	28																			
4	Institución Educativa 04	20																			
5	Institución Educativa 05	27																			
TOTAL		128																			
<p>Donde: M: Representa la muestra de estudio que corresponde a los docentes del nivel de primaria de una Red educativa de Lima. X: Variable independiente = Trabajo colaborativo Y: Variable dependiente = Formación continua docente R: Regresión ordinal</p>	<p>Muestra = 128</p>																				

Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colaborativo	Tobón (2013) el trabajo colaborativo en educación permitirá a los docentes compartir sus diferentes experiencias en este campo y reúnan conocimientos en base a experiencias reales para solucionar cualquier problema educativo en corto y mediano plazo con compromiso con el fin de alcanzar la excelencia educativa.	El trabajo colaborativo se evaluó con un cuestionario distribuido en seis dimensiones: Los indicadores son trece para la dimensión 1, cinco para la dimensión 2, cuatro para la dimensión 3, dos para la dimensión 4, dos para la dimensión 5 y cuatro para la dimensión 6. El número de ítems en total suman 30 ítems.	Acuerdo de una Meta.	Habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo. Consensos de logros de aprendizajes y comunica metas y expectativas. Concientiza y hace un presupuesto para esas metas y expectativas. Gestiona medios y recursos. Participa y monitorea el trabajo colaborativo de los docentes. Promueve el trabajo en equipo en instrumentos de gestión y la participación de los padres en el aprendizaje. Hace cumplir normas de convivencia. Y un ambiente de confianza.	Escala ordinal de 3 niveles: Adecuado Regular Inadecuado
			Actuación con un plan de acción	Trabajo colaborativo y desempeño docente. Utilidad del trabajo colaborativo y valoración de la función docente. Planificación y autoevaluación del trabajo colaborativo.	
			Desempeño sinérgico	Conocimiento mutuo y la interacción entre pares. Exponen y defienden sus ideas. Estableciéndose acuerdos generales. Grado de responsabilidad.	
			Actuación con una meta cognición.	Meta en común, reflexión personal y colectiva. Prevenir y errores a tiempo.	
			Interacción y comunicación asertiva.	Habilidades de comunicación basadas en el respeto y amabilidad. Resolución de conflictos, negociación y manejo de emociones.	
			Responsabilidad Personal	Superación y reorientación de nuevos conocimientos. Sanción o incentivo al cumplimiento o no de responsabilidades.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
Formación continua docente	La formación continua busca desarrollar en los docentes conocimientos, los cuales serán aplicados en sus prácticas educativas para mejorar el rendimiento de los estudiantes a través de cursos y especializaciones con el fin de mejorar su actividad profesional mediante el trabajo colaborativo. La formación continua comprende dimensiones como: La educativa, pedagógica, humana y finalmente la dimensión investigativa relacionada a la innovación educativa a partir de las habilidades cognitivas alcanzadas en los procesos de la formación continua docente (Quiroz, 2015).	La formación continua se evaluó con un cuestionario distribuido en cuatro dimensiones: Los indicadores son diez para la dimensión 1, diez para la dimensión 2, doce para la dimensión 3 y nueve para la dimensión 4. El número de ítems en total suman 41 ítems.	Educativa	Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares. Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa.	Escala ordinal de 3 niveles: Adecuado Regular Inadecuado
			Pedagógica	Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente. Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.	
			Humana	Significatividad de la formación continua docente en su desarrollo personal. Motivación y realización personal.	
			Investigativa	Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional. Estrategias innovadoras - Dominio de los temas abordados.	

Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Edith Clotilde Aponte Almanza, con Nro. DNI. 09694716, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una REI de Lima, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando la respuesta que usted considere correcta.

Variable 1: Trabajo colaborativo

Escala autovalorativa

	1	2	3	4
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Nº	DESCRIPCIÓN			Valoración
	DIMENSION 1: ACUERDO DE UNA META			1 2 3 4
	El Directivo			
1	El directivo implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar un trabajo colaborativo.			
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.			
3	El directivo realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.			
4	El directivo participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad escolar.			
5	El directivo concientiza las metas y expectativas al entorno escolar.			
6	El directivo realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la I.E.			
7	El directivo gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes de la I.E.			
8	El directivo participa en el trabajo colaborativo de los docentes.			
9	El directivo monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.			
10	El directivo promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.			
11	El directivo fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.			
12	El directivo hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.			

13 El directivo fomenta un ambiente de confianza en la comunidad escolar.

DIMENSION 2: ACTUACION CON UN PLAN DE ACCION		1	2	3	4
14	Considera usted que se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.				
15	Considera usted que es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.				
16	Considera usted que tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.				
17	Considera usted que existe planificación dentro del grupo de trabajo.				
18	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.				
DIMENSION 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO		1	2	3	4
19	Considera usted que el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares.				
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.				
21	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.				
22	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.				
DIMENSION 4: ACTUACION CON METACOGNICION		1	2	3	4
23	Considera usted que la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.				
24	Considera usted que se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.				
DIMENSION 5: INTERACCION CON COMUNICACION ASERTIVO		1	2	3	4
25	Considera usted que las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.				
26	Considera usted que el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.				
DIMENSION 6: RESPONSABILIDAD PERSONAL		1	2	3	4
27	Considera usted que escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.				
28	Considera usted que enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.				
29	Considera usted que está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.				
30	Considera usted que se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.				

Ficha técnica
Cuestionario de trabajo colaborativo
Alcohoser (2020)

- **Investigación:** La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019
- **Nombre:** Cuestionario de trabajo colaborativo
- **Autora:** Br. Raquel Alcohoser Zamora (ORCID: 0000-0001-8940-0358)
- **Procedencia:** Lima
- **Administración:** Individual
- **Duración:** 20 minutos
- **Sujetos de Aplicación:** 80 docentes de una institución educativa privada
- **Significación:** Manejo de Información de Contenido
- **Administración y Calificación:** Se administró utilizando Google formularios.
- **Consigna:** El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 30 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
- **Baremación:** Autora

Es un cuestionario que consta de 30 ítems con respuestas múltiples tipo Likert, que corresponde a la variable Trabajo colaborativo, se formularon en forma de preguntas cerrada considerando a las dimensiones: Acuerdo de una meta, Actuación con un plan de acción, Desempeño sinérgico, Actuación con meta cognición, Interacción y comunicación asertiva y Responsabilidad personal.

Las respuestas se calificaron con puntajes de 1 a 4, donde: Nunca= 4, A veces =3, Casi siempre =2, Siempre =1.

Validez del instrumento

La validez, considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores Villasís et al. (2018) en esta oportunidad se ha considerado la opinión de juicio de expertos. Observándose que los tres jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 100 %, lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se da cuando se determinó la validez, es decir, cuando no hay sesgos Villasís et. al. (2018) y cumple con ser consistente, reproducible, preciso y exacto. Por ello se analizó los datos a través del programa SPSS obteniéndose como resultado una confiabilidad de 0,890 mediante el alfa de Cronbach, siendo este puntaje altamente confiable.

Estadísticas de fiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	30

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Edith Clotilde Aponte Almanza, con N° DNI. 09694716, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: Trabajo colaborativo en la formación continua docente en el nivel de primaria de una REI de Lima, 2021, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Variable 2: Formación continua docente.

Escala autovalorativa:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo.

N°	ITEMS	NIVEL DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Educativa		1	2	3	4	5
1	Consideras que el directivo y docentes deben participar de actualización docente realizado por el MINEDU a través del órgano descentralizado: DRELM					
2	Consideras que es necesaria la participación de docentes en las réplicas de talleres en la I.E. como parte de formación continua docente.					
3	Consideras que los talleres pedagógicos dirigidos por el directivo de primaria fueron adecuados a los lineamientos políticos del MINEDU.					
5	Consideras que existe un compromiso pleno del directivo de primaria con la formación continua docente.					
6	Crees que el directivo de primaria fomenta el trabajo colaborativo en la elaboración de los documentos pedagógicos curriculares de su área de aprendizaje: Programación anual y unidades didácticas.					
8	Consideras que el directivo de primaria organiza y elabora de manera colaborativa, material educativo para el apoyo de la práctica pedagógica que garantice la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
9	Estimas que el directivo de primaria dirige en algún momento el trabajo colegiado interdisciplinar.					
10	El directivo de primaria brinda adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades formativas de los docentes.					
24	El directivo intercambia estrategias y prácticas de enseñanza aprendizaje con sus docentes de nivel.					
DIMENSION 2: Pedagógica		1	2	3	4	5
4	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.					
11	Los temas trabajados en GIAS fomentan las buenas prácticas docentes.					
12	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes propicia la elaboración de instrumentos sobre evaluación formativa.					

13 Consideras que participar de los foros, conversatorio o charlas virtuales del MINEDU ayudan a la formación continua.

14 Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.

36 Su desarrollo profesional está basado en los lineamientos del Marco del Buen desempeño docente.

39 Perfecciona su práctica docente al participar de capacitaciones y/o talleres.

7 Crees que es necesario que la Red Educativa Institucional organice capacitaciones para mejorar el fortalecimiento pedagógico de directivos.

34 Consideras que las capacitaciones que la UGEL realizó te han servido para mejorar el desempeño pedagógico.

37 Crees que la capacitación de la UGEL responde a tus necesidades formativas.

DIMENSION 3: Humana

1 2 3 4 5

15 El programa de capacitación docente de la UGEL te ayudó a tu realización profesional y personal.

16 El tiempo en que se desarrollaron los talleres de formación docente en la I.E. fue el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo.

19 La capacitación del directivo de primaria cubrió tus expectativas individuales y profesionales.

20 Te ayuda a la reflexión personal lo aprendido.

21 Los docentes del nivel de primaria consideras que son innovadores educativos.

27 Consideras que los contenidos del taller de formación docente permiten la mejora de los aprendizajes.

29 Crees que los talleres virtuales de formación continua docente brindada en Perú Educa han sido beneficioso y de utilidad en tu desarrollo personal.

31 Las capacitaciones virtuales han permitido tu desarrollo profesional.

32 Las capacitaciones han sido innovadoras.

33 Los talleres realizados por parte del directivo de primaria ayudaron a mejorar tu desempeño docente.

35 Los talleres de la I.E. te han motivado a seguir capacitándote.

40 Crees que los contenidos impartidos en la capacitación ayudarían a realizar cambios en la educación y en la sociedad.

DIMENSION 4: Investigativa

1 2 3 4 5

17 En el nivel de primaria se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.

18 Los talleres y capacitaciones recibidas como parte de la formación continua docente te motiva a implementar un proyecto de buenas prácticas docente.

22 Consideras que los formadores de la UGEL eran los más destacados del MINEDU.

23 El directivo de primaria es experto en los temas que ha desarrollado en los talleres a docentes.

25 Estimas que los contenidos desarrollados por el equipo de formadores de la UGEL fueron los adecuados.

28 Consideras que los materiales usados en los diversos talleres de la UGEL eran los idóneos y suficientes para los participantes.

30 Los temas tratados en talleres del nivel de primaria fueron relevantes e innovadores.

38 Crees que la capacitación brindada por la UGEL motivó tu deseo de investigar y/o profundizar.

41 Recibir una Resolución Directoral en tu I.E. por participación en todos los talleres programados por el directivo de la I.E. te motiva a seguir capacitándote.

Ficha técnica

Cuestionario de formación continua docente

- Nombre: Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica
- Autora: Luisa Donatila Quiroz Jimeno
Procedencia: Lima
- Administración: Individual
- Duración: 20 minutos
- Sujetos de Aplicación: 100 docentes del nivel inicial.
- Significación: Manejo de Información de Contenido
- Administración y Calificación: Se administró utilizando Google formularios.
- Consigna: El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 41 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada uno de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
- Baremación: Autora.

Es un cuestionario que consta de 41 ítems con respuestas múltiples tipo Likert, que corresponde a la variable Formación continua docente, se formularon en forma de preguntas cerrada considerando a las dimensiones: Educativa, Pedagógica, Humana e investigativa.

Las respuestas se calificaron con puntajes de 1 a 5, donde: Totalmente en desacuerdo= 1, en desacuerdo=2, ni en acuerdo ni en desacuerdo=3, de acuerdo=4, totalmente de acuerdo=5.

Validez del instrumento

La validez, considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores Villasís et al. (2018) en esta oportunidad se ha considerado la opinión de juicio de expertos. Observándose que los tres jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 100 %, lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se da cuando se determinó la validez, es decir, cuando no hay sesgos Villasís et. al. (2018) y cumple con ser consistente, reproducible, preciso y exacto. Por ello se analizó los datos a través del programa SPSS obteniéndose como resultado una confiabilidad de 0,929 mediante el alfa de Cron Bach, siendo este puntaje altamente confiable.

Estadísticas de fiabilidad de la variable competencias emprendedoras

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	41

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
TRABAJO COLABORATIVO Mg. José Luis Centenaro Reyes**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ACUERDO DE UNA META								
1	El directivo implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar un trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	X		X		X		
3	El directivo realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	X		X		X		
4	El directivo participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad escolar.	X		X		X		
5	El directivo concientiza las metas y expectativas al entorno escolar.	X		X		X		
6	El directivo realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la I.E.	X		X		X		
7	El directivo gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
8	El directivo participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
9	El directivo monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
10	El directivo promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	X		X		X		
11	El directivo fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
12	El directivo hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	X		X		X		
13	El directivo fomenta un ambiente de confianza en la comunidad escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ACTUACION CON UN PLAN DE ACCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
15	Los temas trabajados en GÍAS fomentan las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
16	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes propicia la elaboración de instrumentos sobre evaluación formativa.	X		X		X		

17	Consideras que participar de los foros, conversatorio o charlas virtuales del MINEDU ayudan a la formación continua.	X		X		X		
18	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Considera usted que el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares.	X		X		X		
20	Considera usted que al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
21	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
22	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTUACIÓN CON METACOGNICIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	Considera usted que la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	X		X		X		
24	Considera usted que se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INTERACCIÓN CON COMUNICACIÓN ASERTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
25	Considera usted que las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	X		X		X		
26	Considera usted que el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: RESPONSABILIDAD PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
27	Considera usted que escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Considera usted que enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	X		X		X		
29	Considera usted que está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	X		X		X		
30	Considera usted que se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE**

Mg. José Luis Centenaro Reyes

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Educativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Consideras que el directivo y docentes deben participar de actualización docente realizado por el MINEDU a través del órgano descentralizado: DRELM	x		x		x		
2	Consideras que es necesaria la participación de docentes en las réplicas de talleres en la I.E. como parte de formación continua docente.	X		X		X		
3	Consideras que los talleres pedagógicos dirigidos por el directivo de primaria fueron adecuados a los lineamientos políticos del MINEDU.	X		X		X		
5	Consideras que existe un compromiso pleno del directivo de primaria con la formación continua docente.	X		X		X		
6	Crees que el directivo de primaria fomenta el trabajo colaborativo en la elaboración de los documentos pedagógicos curriculares de su área de aprendizaje: Programación anual y unidades didácticas.	X		X		X		
8	Consideras que el directivo de primaria organiza y elabora de manera colaborativa, material educativo para el apoyo de la práctica pedagógica que garantice la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
9	Estimas que el directivo de primaria dirige en algún momento el trabajo colegiado interdisciplinar.	X		X		X		
10	El directivo de primaria brinda adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		
24	El directivo intercambia estrategias y prácticas de enseñanza aprendizaje con sus docentes de nivel.	X		X		X		
26	Crees que los docentes deben participar en intercambio de experiencias pedagógicas usando la tecnología.	X		X		X		
DIMENSION 2: Pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
11	Los planes aprobados en consenso al comienzo del año sirvieron para fomentar las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
12	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes ayudaron a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la formación continua.	X		X		X		
14	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
36	La duración de los talleres fue adecuada para abordar los contenidos pedagógicos planteados.	X		X		X		
39	Crees que los talleres te han servido para la destacar en tu desempeño pedagógico.	X		X		X		

7	Crees que fue necesario que la UGEL realizará capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.	X		X		X		
34	Consideras que las capacitaciones de la UGEL te han servido para la aplicación en tu trabajo.	X		X		X		
37	Crees que la capacitación de la UGEL fortaleció tu formación docente.	X		X		X		
DIMENSION 3: Humana		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	El programa de capacitación docente de la UGEL te ayudó a tu realización profesional y personal.	X		X		X		
16	El tiempo en que se desarrollaron los talleres de formación docente en la I.E. fue el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
19	La capacitación del directivo de primaria cubrió tus expectativas individuales y profesionales.	X		X		X		
20	Te ayuda a la reflexión personal lo aprendido.	X		X		X		
21	Los docentes del nivel de primaria consideras que son innovadores educativos.	X		X		X		
27	Consideras que los contenidos del taller de formación docente permiten la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
29	Crees que los talleres virtuales de formación continua docente brindada en Perú Educa han sido beneficioso y de utilidad en tu desarrollo personal.	X		X		X		
31	Las capacitaciones virtuales han permitido tu desarrollo profesional.	X		X		X		
32	Las capacitaciones han sido innovadoras.	X		X		X		
33	Los talleres realizados por parte del directivo de primaria ayudaron a mejorar tu desempeño docente.	X		X		X		
35	Los talleres de la I.E. te han motivado a seguir capacitándote.	X		X		X		
40	Crees que los contenidos impartidos en la capacitación ayudarían a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad.	X		X		X		
DIMENSION 4: Investigativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	En el nivel de primaria se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.	X		X		X		
18	Los talleres y capacitaciones recibidas como parte de la formación continua docente te motivan a implementar un proyecto de buenas prácticas docentes.	X		X		X		
22	Consideras que los formadores de la UGEL eran los más destacados del MINEDU.	X		X		X		
23	El directivo de primaria es experto en los temas que ha desarrollado en los talleres a docentes.	X		X		X		
25	Estimas que los contenidos desarrollados por el equipo de formadores de la UGEL fueron los adecuados.	X		X		X		
28	Consideras que los materiales usados en los diversos talleres de la UGEL eran los idóneos y suficientes para los participantes.	X		X		X		
30	Los temas tratados en talleres del nivel de primaria fueron relevantes e innovadores.	X		X		X		
38	Crees que la capacitación brindada por la UGEL motivó tu deseo de investigar y/o profundizar.	X		X		X		
41	Recibir una Resolución Directoral en tu I.E. por participación en todos los talleres programados por el directivo de la I.E. te motiva a seguir capacitándote.	X		X		X		

Observaciones: Si hay suficiencia para medir los ítems planteados.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: CENTENARO REYES JOSÉ LUIS **DNI:** 07024617

Especialidad del validador:

Magister en Educación con mención en Administración en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la Dimensión.

Lima, 20 de octubre del 2021.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
TRABAJO COLABORATIVO
Dra. Ana Mariela Anco Alderete**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ACUERDO DE UNA META								
1	El directivo implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar un trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	X		X		X		
3	El directivo realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	X		X		X		
4	El directivo participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad escolar.	X		X		X		
5	El directivo concientiza las metas y expectativas al entorno escolar.	X		X		X		
6	El directivo realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la I.E.	X		X		X		
7	El directivo gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
8	El directivo participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
9	El directivo monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
10	El directivo promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	X		X		X		
11	El directivo fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
12	El directivo hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	X		X		X		
13	El directivo fomenta un ambiente de confianza en la comunidad escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ACTUACION CON UN PLAN DE ACCIÓN								
14	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
15	Los temas trabajados en GÍAS fomentan las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
16	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes propicia la elaboración de instrumentos sobre evaluación formativa.	X		X		X		

17	Consideras que participar de los foros, conversatorio o charlas virtuales del MINEDU ayudan a la formación continua.	X		X		X		
18	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Considera usted que el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares.	X		X		X		
20	Considera usted que al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
21	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
22	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTUACIÓN CON METACOGNICIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	Considera usted que la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	X		X		X		
24	Considera usted que se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INTERACCIÓN CON COMUNICACIÓN ASERTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
25	Considera usted que las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	X		X		X		
26	Considera usted que el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: RESPONSABILIDAD PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
27	Considera usted que escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Considera usted que enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	X		X		X		
29	Considera usted que está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	X		X		X		
30	Considera usted que se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE Dra. Ana Mariela Anco Alderete.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Educativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Consideras que el directivo y docentes deben participar de actualización docente realizado por el MINEDU a través del órgano descentralizado: DRELM	x		x		x		
2	Consideras que es necesaria la participación de docentes en las réplicas de talleres en la I.E. como parte de formación continua docente.	X		X		X		
3	Consideras que los talleres pedagógicos dirigidos por el directivo de primaria fueron adecuados a los lineamientos políticos del MINEDU.	X		X		X		
5	Consideras que existe un compromiso pleno del directivo de primaria con la formación continua docente.	X		X		X		
6	Crees que el directivo de primaria fomenta el trabajo colaborativo en la elaboración de los documentos pedagógicos curriculares de su área de aprendizaje: Programación anual y unidades didácticas.	X		X		X		
8	Consideras que el directivo de primaria organiza y elabora de manera colaborativa, material educativo para el apoyo de la práctica pedagógica que garantice la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
9	Estimas que el directivo de primaria dirige en algún momento el trabajo colegiado interdisciplinar.	X		X		X		
10	El directivo de primaria brinda adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		
24	El directivo intercambia estrategias y prácticas de enseñanza aprendizaje con sus docentes de nivel.	X		X		X		
26	Crees que los docentes deben participar en intercambio de experiencias pedagógicas usando la tecnología.	X		X		X		
DIMENSION 2: Pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
11	Los planes aprobados en consenso al comienzo del año sirvieron para fomentar las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
12	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes ayudaron a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la formación continua.	X		X		X		
14	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
36	La duración de los talleres fue adecuada para abordar los contenidos pedagógicos planteados.	X		X		X		
39	Crees que los talleres te han servido para la destacar en tu desempeño pedagógico.	X		X		X		

7	Crees que fue necesario que la UGEL realizará capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.	X		X		X		
34	Consideras que las capacitaciones de la UGEL te han servido para la aplicación en tu trabajo.	X		X		X		
37	Crees que la capacitación de la UGEL fortaleció tu formación docente.	X		X		X		
DIMENSION 3: Humana		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	El programa de capacitación docente de la UGEL te ayudó a tu realización profesional y personal.	X		X		X		
16	El tiempo en que se desarrollaron los talleres de formación docente en la I.E. fue el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
19	La capacitación del directivo de primaria cubrió tus expectativas individuales y profesionales.	X		X		X		
20	Te ayuda a la reflexión personal lo aprendido.	X		X		X		
21	Los docentes del nivel de primaria consideras que son innovadores educativos.	X		X		X		
27	Consideras que los contenidos del taller de formación docente permiten la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
29	Crees que los talleres virtuales de formación continua docente brindada en Perú Educa han sido beneficioso y de utilidad en tu desarrollo personal.	X		X		X		
31	Las capacitaciones virtuales han permitido tu desarrollo profesional.	X		X		X		
32	Las capacitaciones han sido innovadoras.	X		X		X		
33	Los talleres realizados por parte del directivo de primaria ayudaron a mejorar tu desempeño docente.	X		X		X		
35	Los talleres de la I.E. te han motivado a seguir capacitándote.	X		X		X		
40	Crees que los contenidos impartidos en la capacitación ayudarían a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad.	X		X		X		
DIMENSION 4: Investigativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	En el nivel de primaria se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.	X		X		X		
18	Los talleres y capacitaciones recibidas como parte de la formación continua docente te motivan a implementar un proyecto de buenas prácticas docentes.	X		X		X		
22	Consideras que los formadores de la UGEL eran los más destacados del MINEDU.	X		X		X		
23	El directivo de primaria es experto en los temas que ha desarrollado en los talleres a docentes.	X		X		X		
25	Estimas que los contenidos desarrollados por el equipo de formadores de la UGEL fueron los adecuados.	X		X		X		
28	Consideras que los materiales usados en los diversos talleres de la UGEL eran los idóneos y suficientes para los participantes.	X		X		X		
30	Los temas tratados en talleres del nivel de primaria fueron relevantes e innovadores.	X		X		X		
38	Crees que la capacitación brindada por la UGEL motivó tu deseo de investigar y/o profundizar.	X		X		X		
41	Recibir una Resolución Directoral en tu I.E. por participación en todos los talleres programados por el directivo de la I.E. te motiva a seguir capacitándote.	X		X		X		

Observaciones: El tema es de interés, importante y aplicable en la práctica educativa, seguro que aportara en el trabajo directivo y brindara directrices de mejora.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Ana Mariela Anco Alderete

DNI: 09760520 **Especialidad**

del validador:

Doctor en Educación con mención en Ciencias de la educación.

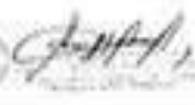
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la Dimensión.

Lima, 20 de octubre del 2021.



ANA M. ANCO ALDERETE
SUBDIRECTORA IE 1191

Dra. Ana Mariela Anco Alderete

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
TRABAJO COLABORATIVO
Mg. Ana María Valencia Romero**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ACUERDO DE UNA META								
1	El directivo implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar un trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	X		X		X		
3	El directivo realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	X		X		X		
4	El directivo participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad escolar.	X		X		X		
5	El directivo concientiza las metas y expectativas al entorno escolar.	X		X		X		
6	El directivo realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la I.E.	X		X		X		
7	El directivo gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes de la I.E.	X		X		X		
8	El directivo participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
9	El directivo monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	X		X		X		
10	El directivo promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	X		X		X		
11	El directivo fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
12	El directivo hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	X		X		X		
13	El directivo fomenta un ambiente de confianza en la comunidad escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 ACTUACION CON UN PLAN DE ACCIÓN								
14	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
15	Los temas trabajados en GIAS fomentan las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
16	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes propicia la elaboración de instrumentos sobre evaluación formativa.	X		X		X		
17	Consideras que participar de los foros, conversatorio o charlas virtuales del MINEDU ayudan a la formación continua.	X		X		X		

18	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	Considera usted que el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares.	X		X		X		
20	Considera usted que al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
21	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
22	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTUACIÓN CON METACOGNICIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	Considera usted que la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	X		X		X		
24	Considera usted que se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INTERACCIÓN CON COMUNICACIÓN ASERTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
25	Considera usted que las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	X		X		X		
26	Considera usted que el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: RESPONSABILIDAD PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
27	Considera usted que escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Considera usted que enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	X		X		X		
29	Considera usted que está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	X		X		X		
30	Considera usted que se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE
Mg. Ana María Valencia Romero

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Educativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
1	Consideras que el directivo y docentes deben participar de actualización docente realizado por el MINEDU a través del órgano descentralizado: DRELM	x		x		x		
2	Consideras que es necesaria la participación de docentes en las réplicas de talleres en la I.E. como parte de formación continua docente.	X		X		X		
3	Consideras que los talleres pedagógicos dirigidos por el directivo de primaria fueron adecuados a los lineamientos políticos del MINEDU.	X		X		X		
5	Consideras que existe un compromiso pleno del directivo de primaria con la formación continua docente.	X		X		X		
6	Crees que el directivo de primaria fomenta el trabajo colaborativo en la elaboración de los documentos pedagógicos curriculares de su área de aprendizaje: Programación anual y unidades didácticas.	X		X		X		
8	Consideras que el directivo de primaria organiza y elabora de manera colaborativa, material educativo para el apoyo de la práctica pedagógica que garantice la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
9	Estimas que el directivo de primaria dirige en algún momento el trabajo colegiado interdisciplinar.	X		X		X		
10	El directivo de primaria brinda adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades formativas de los docentes.	X		X		X		
24	El directivo intercambia estrategias y prácticas de enseñanza aprendizaje con sus docentes de nivel.	X		X		X		
26	Crees que los docentes deben participar en intercambio de experiencias pedagógicas usando la tecnología.	X		X		X		
DIMENSION 2: Pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
4	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el directivo de nivel.	X		X		X		
11	Los planes aprobados en consenso al comienzo del año sirvieron para fomentar las buenas prácticas docentes.	X		X		X		
12	Estimas que los talleres de capacitación ofrecidos a los docentes ayudaron a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la formación continua.	X		X		X		
14	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.	X		X		X		
36	La duración de los talleres fue adecuada para abordar los contenidos pedagógicos planteados.	X		X		X		
39	Crees que los talleres te han servido para la destacar en tu desempeño pedagógico.	X		X		X		

7	Crees que fue necesario que la UGEL realizará capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.	X		X		X		
34	Consideras que las capacitaciones de la UGEL te han servido para la aplicación en tu trabajo.	X		X		X		
37	Crees que la capacitación de la UGEL fortaleció tu formación docente.	X		X		X		
DIMENSION 3: Humana		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	El programa de capacitación docente de la UGEL te ayudó a tu realización profesional y personal.	X		X		X		
16	El tiempo en que se desarrollaron los talleres de formación docente en la I.E. fue el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
19	La capacitación del directivo de primaria cubrió tus expectativas individuales y profesionales.	X		X		X		
20	Te ayuda a la reflexión personal lo aprendido.	X		X		X		
21	Los docentes del nivel de primaria consideras que son innovadores educativos.	X		X		X		
27	Consideras que los contenidos del taller de formación docente permiten la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
29	Crees que los talleres virtuales de formación continua docente brindada en Perú Educa han sido beneficioso y de utilidad en tu desarrollo personal.	X		X		X		
31	Las capacitaciones virtuales han permitido tu desarrollo profesional.	X		X		X		
32	Las capacitaciones han sido innovadoras.	X		X		X		
33	Los talleres realizados por parte del directivo de primaria ayudaron a mejorar tu desempeño docente.	X		X		X		
35	Los talleres de la I.E. te han motivado a seguir capacitándote.	X		X		X		
40	Crees que los contenidos impartidos en la capacitación ayudarían a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad.	X		X		X		
DIMENSION 4: Investigativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	En el nivel de primaria se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.	X		X		X		
18	Los talleres y capacitaciones recibidas como parte de la formación continua docente te motivan a implementar un proyecto de buenas prácticas docentes.	X		X		X		
22	Consideras que los formadores de la UGEL eran los más destacados del MINEDU.	X		X		X		
23	El directivo de primaria es experto en los temas que ha desarrollado en los talleres a docentes.	X		X		X		
25	Estimas que los contenidos desarrollados por el equipo de formadores de la UGEL fueron los adecuados.	X		X		X		
28	Consideras que los materiales usados en los diversos talleres de la UGEL eran los idóneos y suficientes para los participantes.	X		X		X		
30	Los temas tratados en talleres del nivel de primaria fueron relevantes e innovadores.	X		X		X		
38	Crees que la capacitación brindada por la UGEL motivó tu deseo de investigar y/o profundizar.	X		X		X		
41	Recibir una Resolución Directoral en tu I.E. por participación en todos los talleres programados por el directivo de la I.E. te motiva a seguir capacitándote.	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Ana María Valencia Romero D.N.I 09290068

Especialidad del validador:

Magister en Educación con mención en Administración en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la Dimensión.

Lima, 20 de octubre del 2021.



Mag. Ana María Valencia Romero

RESULTADOS DE FIABILIDAD

Trabajo colaborativo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	65,38	55,781	0,322	0,889
P2	65,02	54,527	0,512	0,885
P3	65,19	54,799	0,473	0,886
P4	65,33	56,191	0,264	0,890
P5	64,71	58,806	0,000	0,891
P6	64,38	53,921	0,426	0,887
P7	64,94	54,264	0,426	0,887
P8	64,79	55,223	0,562	0,885
P9	64,88	53,780	0,612	0,883
P10	65,56	54,941	0,568	0,884
P11	64,20	53,292	0,443	0,887
P12	64,77	54,807	0,663	0,883
P13	64,77	54,271	0,720	0,882
P14	66,35	55,820	0,302	0,889
P15	66,52	54,882	0,476	0,886
P16	65,65	56,576	0,433	0,887
P17	64,85	55,482	0,468	0,886
P18	65,74	54,697	0,762	0,882
P19	66,46	55,006	0,395	0,887
P20	64,63	55,762	0,242	0,892
P21	65,69	55,618	0,709	0,884

P22	65,76	54,594	0,738	0,882
P23	65,96	55,739	0,350	0,888
P24	65,73	54,527	0,653	0,883
P25	66,55	55,195	0,454	0,886
P26	65,61	54,193	0,470	0,886
P27	66,52	55,810	0,384	0,887
P28	65,84	54,926	0,349	0,889
P29	65,28	55,495	0,292	0,890
P30	66,56	55,854	0,372	0,888

Estadísticas de fiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	30

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	128	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

RESULTADOS DE FIABILIDAD

Formación continua docente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	145,06	185,760	0,138	0,931
C2	144,84	185,597	0,137	0,931
C3	145,24	182,421	0,381	0,928
C5	145,20	175,954	0,593	0,926
C6	145,26	177,059	0,570	0,926
C8	144,83	172,191	0,703	0,925
C9	145,08	174,750	0,672	0,925
C10	144,79	178,404	0,393	0,929
C24	146,74	186,681	0,095	0,932
C26	144,90	184,123	0,479	0,928
C4	145,85	184,931	0,486	0,928
C11	145,67	180,616	0,420	0,928
C12	145,62	180,553	0,619	0,926
C13	144,90	182,375	0,540	0,927
C14	144,73	182,890	0,429	0,928
C36	144,91	183,748	0,678	0,927
C39	144,63	178,850	0,638	0,926
C7	144,80	187,596	0,152	0,929

C34	144,98	181,755	0,776	0,926
C37	144,98	180,905	0,866	0,926
C15	145,16	181,471	0,490	0,927
C16	145,14	177,744	0,651	0,926
C19	145,27	173,318	0,667	0,925
C20	145,02	178,771	0,828	0,925
C21	145,46	177,022	0,547	0,926
C27	144,87	180,746	0,586	0,926
C29	144,49	182,126	0,348	0,928
C31	144,18	176,401	0,667	0,925
C32	145,03	180,676	0,681	0,926
C33	146,26	181,563	0,243	0,931
C35	145,90	185,242	0,288	0,929
C40	145,03	180,078	0,760	0,926
C17	146,13	176,992	0,471	0,928
C18	145,83	182,049	0,369	0,928
C22	145,01	181,551	0,695	0,926
C23	145,91	182,590	0,610	0,927
C25	145,01	181,047	0,742	0,926
C28	145,36	181,807	0,393	0,928
C30	145,05	179,021	0,722	0,925
C38	145,02	181,386	0,699	0,926
C41	146,59	176,512	0,416	0,929

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	128	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	41

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

ZQ3hOk85aeWuCWnoDPuEzfsqwbk-Bu_kXjdeg/viewform

d Virtual... Reporte_de_Asisten... WhatsApp Wix Website Editor Word Art - Edit - W..

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Edith Clotilde Aponte Almanza estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objeto de esta investigación es recolección de datos para la realización estadística.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de Trabajo colaborativo y Formación continua docente. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntario. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que será de forma anónima. Por último, sólo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se eliminarán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Asimismo puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique. De tener preguntas de su participación en este estudio puede contactar al investigador al celular 966057211 o correo almanzaaponteedith@gmail.com

*Obligatorio

He sido informado respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación *

Acepto

No Acepto

Siguiente