



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colaborativo y desempeño docente en la I. E. José
Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.

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

AUTORA:

Fajardo Moquillaza, Jacqueline Feliciano (orcid.org/0000-0002-5408-2334)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA:

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

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por su luz y amparo en todo momento de mi vida. A mi familia amada por creer en mí, especialmente a mi esposo e hijos. A los maestros investigadores que día a día dejan sus esfuerzos para proponer cambios en la educación.

Agradecimiento

A mi familia, especialmente a mi querido esposo e hijos por el enorme apoyo brindado en toda la etapa de estudio de la maestría. A mis maestros de posgrado, mis colegas, estudiantes y padres de familia quienes confiaron en mí para lograr mi propósito de crecer profesionalmente.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	36
VII RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tablas 1	Variable 1: Trabajo colaborativo.	21
Tablas 2	Frecuencia y porcentaje con respecto a las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo	22
Tablas 3	Variable 2. Desempeño docente	23
Tablas 4	Frecuencia y porcentaje con respecto a las dimensiones de la variable Desempeño docente.	24
Tablas 5	Prueba de Hipótesis General (Ha)	25
Tablas 6	Prueba de Hipótesis Especifica (HE)	26

Índice de figuras

Figura 1. Variable 1. Trabajo colaborativo	21
Figura 2. Dimensión 1. Interdependencia positiva	85
Figura 3. Dimensión 2. Responsabilidad individual y grupal	86
Figura 4. Dimensión 3. Interacción cara a cara	86
Figura 5. Dimensión 4. Prácticas interpersonales como grupales	87
Figura 6. Dimensión 5. Evaluación grupal	87
Figura 7. Variable 2: Desempeño docente	23
Figura 8. Dimensión 1. Dimensión personal	88
Figura 9. Dimensión 2. Dimensión institucional	88
Figura 10. Dimensión 3. Dimensión interpersonal	89
Figura 11. Dimensión 4. Dimensión didáctica	89
Figura 12. Dimensión 5. Dimensión valoral	90

Resumen

La presente investigación titulada Trabajo colaborativo y desempeño docente en la I. E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022, tiene como objetivo central, determinar la relación existente entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente, asimismo, pretende enfatizar la labor compartida y de colaboración para obtener una práctica mejorada del desempeño docente y por consiguiente, alcanzar los estándares de aprendizaje de los niños y adolescentes en la institución educativa.

El enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo básica, asimismo, el nivel de estudio fue descriptivo y se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional; la metodología empleada fue hipotética deductiva, de muestreo no probabilístico. La muestra fue de 87 docentes participantes; se usó la encuesta como técnica y como instrumentos dos cuestionarios para las variables, validados por juicio de expertos y su confiabilidad fue probada por el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados correlacionales fue Rho de Spearman $r = 464^{**}$, acompañado de un nivel de significancia de 0,005; así se concluye que existe una correlación significativa moderada entre las variables trabajo colaborativo y desempeño docente.

Palabras clave: trabajo colaborativo, desempeño docente, responsabilidad individual y grupal, evaluación grupal.

Abstract

The present research entitled Collaborative work and teaching performance at the I. E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, district of Pisco, 2022, has as its main objective, to determine the relationship between collaborative work and teaching performance, likewise, it intends to emphasize the shared work and collaboration to obtain an improved practice of teaching performance and therefore, achieve the learning standards of children and adolescents in the educational institution.

The research approach was quantitative of basic type, likewise, the level of study was descriptive and a non-experimental, cross-sectional, correlational design was used; the methodology used was hypothetical deductive, non-probabilistic sampling. The sample was 87 participating teachers; The survey was used as a technique and two questionnaires for the variables were used as instruments, validated by expert judgment and its reliability was tested by Cronbach's Alpha coefficient.

The correlational results were Spearman's Rho $r = 464^{**}$, accompanied by a significance level of 0.005; Thus, it is concluded that there is a moderate significant correlation between the variables collaborative work and teaching performance.

Keywords: collaborative work, teaching performance, individual and group responsibility, group evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

El mínimo trabajo colaborativo en las instituciones educativas a nivel mundial, en muchos casos, es producto del impulso de políticas educativas inadecuadas que permitan el intercambio de experiencias de aprendizajes, así como al poco reconocimiento y difusión de buenas prácticas docentes, tal como ocurre en los colegios los cuales impiden que docentes trabajen en comunidades de interaprendizaje.

En América Latina, la educación requiere de profundos cambios, pues surgen grandes desafíos referidos a la mejora de los aprendizajes, según Rodríguez (2019). No obstante, es claro que existe un evidente desconocimiento de qué son las comunidades de aprendizaje, porque no se promueve una verdadera cultura participativa y democrática, en tanto las escuelas se están aislando en lugar de compartir sus aprendizajes, dejando claro la falta de trabajo colaborativo y un inadecuado desempeño docente.

Dentro de este marco, el trabajo colaborativo en este siglo es fundamentalmente necesario en diversos ámbitos, en específico, en el entorno educativo como una estrategia en el proceso didáctico así como en lo tecnológico, contribuyendo eficazmente en la actuación de los discentes y sus aprendizajes en las aulas y fuera de ellas, claro está, con mayor autonomía y liderazgo. Para llevar a cabo esta estrategia se han empleado algunas técnicas como las TAC (Técnicas de Aprendizaje Colaborativo), las que han permitido no solo que todos puedan aprender de forma colaborativa, sino intercambiar saberes, manejar cosas, según Revelo, C. et. al. (2018).

Desde las investigaciones de Castellanos, M. (2018), muchísimos docentes presentan graves errores en su práctica pedagógica, en cuestión de métodos, por ejemplo, en las estrategias de lectura; en ocasiones, suele atribuirse ello a la escasa supervisión y seguimiento de los directivos, además de la poca asistencia de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos. En ese sentido, los grandes desafíos en este mundo globalizado, exigen que los docentes dejen de trabajar aisladamente y se tiene que optar por compartir lo que sabe, estar dispuesto al intercambio de sus estrategias y recursos que usan para mejorar su práctica pedagógica y aprender de los demás, dejando de lado su visión individualista.

Por otra parte, a nivel nacional, el impulso del trabajo colaborativo y las buenas prácticas del docente han sido mínimas tal como se corrobora a través del Ministerio de Educación (2017), que a pesar de considerar la relevancia del desempeño docente y su indudable repercusión en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, viene desarrollando desde el 2013 eventos significativos, y en ella el impulso de Buenas Prácticas Docentes, llegando el 2018 a la presentación de 600 prácticas exitosas entre profesores y directivos en 19 regiones de todo el país. Por otro lado, se tiene opciones como en los grupos de interaprendizaje (GIA), que presentan escenarios adecuados para aprender, analizar colaborativamente, hacer reflexiones e intercambiar vivencias pedagógicas de otros maestros; no obstante, los resultados demuestran que no se aprovecharon adecuadamente los colegiados y GIAs en los que debió trabajarse en colaboración, sino que cada quien actuó por su cuenta, obviando una planificación curricular unificada, por ende, los resultados finales no fueron satisfactorios en cuanto a los estándares requeridos en los docentes y estudiantes.

Cabe mencionar que la Dirección Regional de Educación de Ica (2018), promueve espacios de trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la jurisdicción; ha implementado en los últimos cuatro años, el programa Ciclo de Formación Interna (CFI) con 30 escuelas pilotos (2022) que son mínimas, que incorporan la Pauta de Trabajo Común (PTC) documento que orienta el trabajo colaborativo a fin de lograr el mejoramiento del servicio educativo hacia la calidad total; sin embargo, los docentes perciben esta estrategia como una situación incómoda y desmedida, que atenta contra su autonomía para desempeñarse en el aula, no concibe el hecho de tener que compartir de forma colaborativa sus metodologías y recursos, mucho menos ser observado al trabajar en pares y llegar a un diálogo reflexivo que pueda enriquecer mutuamente la labor docente.

En el contexto local, en la emblemática José Carlos Mariátegui, existe evidencias de docentes en un 45% de no querer trabajar colaborativamente, postergando el intercambio de experiencias con sus colegas. En los años de emergencia se agudizó la tarea de trabajar colaborativamente las planificaciones de las experiencias de aprendizaje y otras actividades, aun cuando se trataba de coordinar por ciclos, los planes de mejora que permitan la consecución de las competencias de los estudiantes y evitar el notorio ausentismo en las clases a

distancia. Además, se observó poca participación de los docentes en los talleres promovidos por el CFI, tardía entrega de informes y anexos, que evidencie su trabajo en pares, así como de los compromisos para asumir la mejora de su práctica pedagógica. Esto ha representado muchos dilemas para el docente tanto en su quehacer como en su interrelación con el entorno donde ejerce su función profesional.

Con respecto a la relevancia profesional, la problemática descrita, vuelve una necesidad el implementar estudios y estrategias de mejorar la educación, generando reacciones de colectividad y trabajo en equipo como comunidad educadora, donde los profesionales de la educación sean protagonistas directos y en una dinámica activa sean parte de la solución que hoy se enfrenta en el campo educativo. Es imperativo trabajar unitariamente por la trascendencia de la educación en la historia y el rol de los maestros que si mantienen una deficiente labor no se logrará avances significativos y si se asume desde la visión de la innovación, la creatividad y mejora de las prácticas profesionales pedagógicas en una reflexión constante, se reflejará en el futuro los cambios que se buscan en sistema educativo.

Es de suma importancia social que en el panorama actual se deba comprender que unos de los pilares del cambio es lograr que se forme a los maestros en una cultura de trabajo compartido y de constante reflexión crítica. La labor colegiada y colaborativa tiene una enorme importancia y significatividad, porque se tiene que abordar con responsabilidad que el propósito final es alcanzar el bienestar de todos, y que los esfuerzos individuales no serán suficientes para alcanzar las metas; por lo tanto, se requiere que el trabajo en colaboración sea el eje orientador para alcanzar una mejora del desempeño profesional del profesor y por ende, se logre mejores aprendizajes de los estudiantes que son la esencia en el sistema educativo.

Por todo lo antes detallado, se consideró el problema general: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022? Del problema mencionado, se derivaron problemas de corte específico: ¿Qué correlación existe entre las dimensiones de interdependencia positiva, responsabilidad individual y

grupal, interacciones cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal con el desempeño docente?

Desde el campo teórico, la presente investigación aportará sustentos teóricos al conocimiento sobre el trabajo colaborativo y el desempeño docente, aspectos relevantes en el servicio educativo integral de calidad. Dichos aportes favorecen a los docentes en trabajar colaborativamente y reflexionar sobre su práctica pedagógica para la mejora educativa.

Desde lo práctico, permitirán que los docentes reflexionen sobre la importancia de trabajar sus sesiones de clase, implementando sus estrategias metodológicas de manera compartida, así como crear sus propios recursos de apoyo para sus actividades.

Desde el campo metodológico, servirá a que los docentes apliquen en forma sistemática estrategias, procedimientos e instrumentos del trabajo colaborativo para luego ser reflexionado en conjunto y hallar la mejora de la práctica profesional pedagógica.

Por ello, se planteó el propósito central: Determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente. Del mismo modo, se desprenden de modo específico los objetivos: Determinar las relaciones existentes entre las dimensiones de interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacciones cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal con el desempeño docente.

Luego se concibió la hipótesis general: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y desempeño docente en la I.E.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022. Así mismo, se propuso en forma específica las hipótesis: Existe relación significativa entre las dimensiones de interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacciones cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal con el desempeño docente.

II. Marco teórico

En el estudio planteado se revisó antecedentes de las variables, por un lado, en el nivel internacional, se cuenta con el aporte de Pérez y Peña (2018), cuyo tipo de estudio fue de campo (consideró lo cuantitativo y cualitativo), diseño no experimental, nivel correlacional de corte descriptivo, empleando para ello tres cuestionarios. Como conclusiones sostienen que las escuelas deben proponer estrategias colaborativas que desarrollen las habilidades socioemocionales que provoquen cambios en las estructuras y mejoras de las prácticas docentes en el uso de las TIC.

Otro aporte importante lo realizó en Guayaquil, De la Cruz (2019), en un estudio básico, de enfoque cuantitativo, correlacional transversal, descriptiva, con diseño no experimental, plantea en sus variables trabajo en colaboración y la práctica efectiva del docente, cuyo propósito fue la medición y nivel de alcance en los docentes, con la intención de verificar que no existe bajo nivel de instrucción y que se tenga conductas de conformismo; para ello, se vale de instrumentos de recojo de información como el cuestionario. Dicha investigación concluye que los docentes evidencian un deficiente trabajo colaborativo, corroborándose la hipótesis que permitió comprobar que los maestros tienen falencias para trabajar mutuamente, además de poca actitud colaborativa en dicho colegio, resultando difícil lograr los objetivos fijados; por consiguiente, los estudiantes obtienen aprendizajes exiguos en la mayoría de las áreas de estudio.

Otro significativo aporte es de Calderón (2021) quien en su estudio sobre trabajo colaborativo y desempeño docente, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental, señaló que el problema es el poco dominio de las habilidades sociales y que existe un mal desempeño del profesor. Se aplicó la prueba de normalidad, obteniéndose como resultante un alto grado de normalidad en ambas variables y se concluyó que tiene enorme importancia reconocer a los individuos como seres cultural y eminentemente sociales.

Siguiendo la línea de investigaciones realizados se cuenta con los estudios de Cabezas et.al. (2021), quienes concluyeron en su investigación de enfoque cuantitativo, diseño metodológico mixto secuencial, que la labor colaborativa de los maestros en la promoción de la comunidad de aprendizaje es significativa y

favorece el trabajo y desempeño docente, porque desde su perspectiva y acción directa ayuda a consolidar su formación constante y necesaria en su campo. Los resultados que se obtuvieron fue a través del empleo de los instrumentos como el cuestionario que se orientaron a los directivos y maestros para reconocer los valores con la cual se dimensiona la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP), el cómo interactúan, qué características tienen sus componentes y cuáles son sus ejes de acción. Se concluyó que los directivos tienen una mejor percepción de estas dimensiones mencionadas en relación a los maestros, que los que laboran con estudiantes lo hacen de manera colaborativa, amigable, en comparación a los profesores de otros niveles, siendo una necesidad el impulsar la comunidad de aprendizaje como base de trabajo en colaboración.

Siguiendo la línea de aportes, se tiene a Vélez (2022), quien desde la perspectiva del trabajo colaborativo para mejorar el desempeño profesional del maestro, se enfocó en hallar la relación de ambas variables. Desarrolló una investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional; para ello, empleó como instrumento dos cuestionarios. De la misma, se llegó a la conclusión que de dicha correlación existe una relación positiva muy significativa entre las variables.

Según Moreira (2022), en su investigación se propuso indagar la relación entre las estrategias metodológicas y el trabajo colaborativo en una escuela del Ecuador; para ello, adoptó su estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, corte transversal, correlacional, de diseño no experimental, empleando la técnica de la encuesta; en este se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables en un nivel alto.

A nivel nacional, se contó con la investigación promovida por Velásquez (2021), quien en su estudio determinó el nivel de influencia del trabajo colaborativo en las prácticas pedagógicas del maestro, utilizó instrumentales como los formularios de google en distancia, por la situación de la emergencia sanitaria en el país, para la medición de las variables y sus dimensiones; hizo uso de la metodología de diseño no experimental de corte transaccional, correlacional explicativa, desde el enfoque cuantitativo, llegando a concluir que sí existe una influencia significativa positiva y un elevado nivel de correlación desde la educación remota o a distancia para alcanzar el logro de las competencia sobre la base del

trabajo colaborativo.

Desde las indagaciones de Goicochea, et. al. (2018), se realizó la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental, descriptiva, aplicándose la encuesta y el cuestionario para la medición de las variables trabajo colaborativo y desempeño docente en un colegio del Amazonas. De ella se concluyó que la primera variable influye de modo positivo en la segunda; asimismo, sus dimensiones son muy firmes y permiten evaluar la relación entre las mismas.

Siguiendo la línea de aportes, se tiene el estudio de Buendía (2020), cuyo objetivo fue verificar la correlación del trabajo colaborativo con el desempeño de los maestros. Su enfoque del estudio fue el cuantitativo y su tipología es básica; asimismo, el nivel del estudio es descriptivo y usó el diseño no experimental, transversal, correlacional. Para hallar información se emplearon dos cuestionarios; se determinó que hay una relación significativa, directa y alto del trabajo colaborativo como primera variable y las prácticas profesionales de los maestros, quiere decir que cuando es mayor el trabajo en colaboración existirá un mejor desempeño del maestro.

Igualmente, se contó con la investigación de Monroy y García (2021), cuyo propósito fue establecer relación del trabajo en colaboración con las prácticas pedagógicas del maestro, siendo su estudio sustantivo y el diseño no experimental, transversal correlacional, descriptiva. Aplicaron dos encuestas, una para cada variable en estudio. Se llega a la conclusión que existe una correlación directa positiva moderada de la variable trabajo en colaboración con la práctica del maestro, para lo cual se debe implementar diversas estrategias que permitan que los discentes opinen, intercambien información y reflexionen sobre aquello que aprenden.

Otro aporte realizado por Andrade (2021), se propuso a través de su investigación reconocer la correlación que tiene el trabajo en colaboración con el desempeño del maestro en las aulas. Este fue de enfoque cuantitativo, básica, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, corte transversal; se utilizó la encuesta como técnica y se aplicó dos cuestionarios. En los resultados estadísticos se demostró que casi la mitad de los docentes que conforman dicha comunidad educativa consideran que el trabajo colaborativo posee un buen nivel de eficiencia,

siendo la conclusión que existe una correlación positiva alta de las variables en estudio.

Finalmente, se cuenta con el estudio realizado por Ramírez (2022), a través de un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, se concluyó que existe una relación positiva moderada entre el trabajo colaborativo y el desempeño directivo. Resulta necesario que quienes dirigen la institución educativa asuman su liderazgo e impulsen el trabajo colaborativo en condiciones óptimas.

El presente trabajo de investigación manifiesta la base teórica, que definen con claridad y sencillez las variables en estudio:

Por un lado se tiene a Johnson, et. al. (2015), quien sostiene en su artículo, que en el trabajo de colaboración, los protagonistas se esfuerzan al máximo para lograr sus propios aprendizajes, haciendo interacción en forma personal siendo el objetivo de alcanzar el bien común de todos, contrastándose con el aprendizaje competitivo o individualista, sostienen además, que hay diferencia de los equipos al realizar sus trabajos para lograr los aprendizajes dependiendo estos de su estructuración y de que estos alcancen un nivel apropiado de colaboración, siendo su rol la de fortalecer el sentido de cooperación y llegar a ser eminentemente colaborativos. Los autores precisan cinco aspectos de trabajo en colaboración, siendo: interdependencia positiva y de tareas, responsabilidades individuales y de forma grupal, habilidades de naturaleza interpersonal y de ayuda mutua, y gestión desde el interior del grupo. También sostienen que esté centrado en la faena grupal hacia los logros de una meta o propósito común, siendo la orientación de que los logros de la labor tengan utilidad para ellos y todos los miembros.

El trabajo colaborativo tiene la implicancia que la unidad de todos los integrantes que componen el equipo, donde se maximiza habilidades, destrezas y capacidades, es para lograr objetivos de todos, siendo contrario con el aprendizaje individualista o de competencia, aseverando que en estos, el esfuerzo y el logro del objetivo depende la persona; significando que el trabajo es de manera individual sin aceptar a los otros. Por otro lado, el trabajo colaborativo, sus productos se debe a la participación y esfuerzo del equipo, siendo que cada integrante brinda aportes de acuerdo a sus competencias, habilidad, destreza, saberes y otras características que se utilizan para alcanzar el bien común. Otro aporte es que no es

suficiente conformar equipos de trabajo, sino que hay que tomar en cuenta la estructura de sus roles y responsabilidades de trabajo de manera colaborativa de sus integrantes, siendo el principal rol de fortalecimiento de los valores y principios de cooperación como vía para alcanzar el aprendizaje en colaboración.

Para Vaillant (2016) el trabajo en colaboración significa un método importante en estos tiempos y su valor es que los docentes tengan actitudes de compartir el estudio juntos, intercambien sus roles y experiencias vividas, impulsen la investigación en equipos de trabajo, en situaciones específicas y propias de sus lugares.

Por otro lado, para Calvo (2014), el aprendizaje colaborativo implica impulsar labores de ayuda mutua y resolver problemas o tareas siguiendo un propósito de todos, y buscando siempre que fortalecer el trabajo colectivo en prioridad en relación a lo individual. Es una labor donde se potencia las habilidades individuales y se aprende mucho más que hacerlo solo porque en la interacción se aprovecha mucho más los saberes con los otros pares.

Otro aporte es de Montero (2011), quien señala que el sentido colaborativo es una competencia que engloba potencialidades a fortalecer en forma constante, es una energía necesaria a tomar en cuenta por los docentes en su labor diaria y que implica realizar trabajos con los otros y lograr mejores aprendizajes y autoaprender con mayor motivación desde la individualidad. Tomando por otro lado, la teoría científica de Taylor (1911) quien para elevar los niveles de la productividad dentro de una organización o empresa, estableció los principios de planeación, preparación, control y ejecución, los cuales están basados en la armonía y cooperatividad, evitándose con ello toda improvisación, entrenando a su personal de acuerdo a sus aptitudes para determinada tarea, respetándose las normas y planes de trabajo, siendo disciplinados en el cumplimiento de sus funciones que mejore sus desempeños hasta la obtención de máximos resultados en la productividad. Esta base científica puede aplicarse en una institución en relación al trabajo colaborativo que mejore el desempeño docente.

Así mismo, se encuentra en Tobón quien es citado por Vásquez et al, (2017), que las tareas en colaboración desde su base formativa se comprende como una labor desde la cual grupos de personas tienen ideas en común, aplican recursos y sus conocimientos los comparten para alcanzar sus metas, lograr sus propósitos

acordados, uniendo sus fuerzas y laborando en comunicación efectiva en el grupo.

Para Fajardo, E. et. al. (2019) el trabajo colaborativo se sucede en un acto recíproco, mutuo entre aquellos conjuntos de individuos que pueden distinguir y comparar sus percepciones u opiniones para construir otros conocimientos.

Los autores establecen relación entre estos cinco componentes en el aprendizaje colaborativo, quienes mantienen una interrelación constante en el proceso del aprendizaje colaborativo, y se define cada dimensión de la siguiente forma:

El primer componente de la variable trabajo colaborativo resulta ser la interdependencia positiva, que se define en cómo el educador establece la consigna de la tarea y cómo esta debe tener precisión, comunicarse el objetivo a lograr como grupo con el esfuerzo de todos para beneficio de sus miembros, estableciendo de esta forma compromiso personal y colectivo; es decir, que se trabaja con clara orientación de cooperación. Por otro lado, Iborra e Izquierdo (2015) agregan que se tiene que establecer propósitos grupales, reconociendo en estos su trabajo que hacen y hacer divisiones en la tareas y las metas en forma equitativa y se complementa con Flores, Garay & Hernández (2020) que la interdependencia es cuando todos participan mostrando sus capacidades para alcanzar los propósitos de grupo.

También se tiene que tomar en cuenta el segundo componente, la responsabilidad individual y grupal, que significa que cada uno asume su rol y su parte en la tarea que es de su competencia, sin que otros lo hagan. Asimismo, se valora lo que han avanzado, el esfuerzo personal de cada miembro en su tarea, darse apoyo y estimulación a quien lo requiere para llegar a la meta establecida; se agrega aporte de Iborra e Izquierdo (2015) que esta es una acción complementaria que permiten que se sumen esfuerzos y apoyo mutuo entre los miembros y en Betancourt (2019) que agrega que son las actividades que se asumen con compromiso interno del individuo.

Otro componente del trabajo colaborativo es la interacción cara a cara, que consiste en que los miembros al realizar su labor encomendada, estimulan y valoran los logros exitosos de los otros miembros, apoyándose recíprocamente, reconocen y validan sus avances, toman en cuenta sus méritos y ganas de lograr aprendizajes y se fortalecen cada vez más, también motivan a los demás a mejorar y

superarlas limitaciones que tienen, compartir lo aprendido y contagiar a los otros a aprender y no relegarse; siendo un grupo que asumen sus compromiso en forma individual y contribuyen al colectivo para alcanzar sus metas afines; agrega a ello, Iborra e Izquierdo (2015) que en esta dimensión se puede reflejar el trabajo en colaboración con comunicaciones eficientes y compartir liderazgos en forma constructiva, generando confianza en los demás miembros y Márquez, Nava, Ruíz & Faría (2016) se toma en cuenta el factor psicosocial que refleja interacciones de trabajo en colaboración y ayuda mutua para lograr el éxito compartido.

El componente cuatro para una labor colaborativa del maestro, es más complejo en contraste con el lado competitivo de las personas, porque implica la enseñanza de algunas prácticas interpersonales como grupales; los estudiantes tienen la necesidad de aprender no solo las diversas áreas, sino también, del dominio de sus habilidades sociales interpersonales, de grupo y conducir con liderazgo, mantener su rol constructivo, manejar la toma de decisiones de manera asertiva, contribuir a crear un clima de armonía y sana convivencia, mantener una comunicación efectiva, tener dominio en la resolución de conflictos, teniendo iniciativa, ser motivacionales y fuentes de inspiración.

Y finalmente, el quinto elemento es la evaluación grupal; es la que posibilita hacer reflexión de los objetivos y metas que tienen los participantes en el equipo, de la eficiencia y eficacia en relación al grupo para luego tomar decisiones efectivas con respecto de aquellas acciones que deben seguir realizando y cuáles deben tener correcciones en forma oportuna, de tal forma que se mantengan y sostengan en el tiempo lo alcanzado.

En la segunda variable denominada desempeño docente se tiene como fuente de definición en el siguiente teórico:

Según Fierro, Fortoul, et. al. (2000), refiere que el desempeño del docente, viene a ser la actividad que se realiza en las aulas y fuera de ella, convirtiéndose en el nexo motivador entre las tácticas y estrategias educativas y los estudiantes, haciendo uso de diversas técnicas, metodologías y procedimientos didácticos que siempre se evidencian en la relación estudiante – docente.

Siguiendo los aportes se tiene a Peña (2002), quien sostiene que el desempeño docente es una actividad constante realizada por las personas, dando respuesta en lo que le han encargado realizar de la cual se hará la valoración de lo

ejecutado con miras a lograr una mejora sustancial.

Se encuentra también aportes de Ponce (2005), quien dice que el desempeño del profesor es la acción que realiza en función a sus roles pedagógicos de orientación y mediación en conducir, dirigir y valorar en el proceso de enseñar y aprender el logro de los estándares en el aprendizaje de los discentes, que deben tener dominio y manejo particular de la pedagogía para realizar una efectiva labor.

Otro aporte es de la propia SEP (2010), donde se señala que evaluar el trabajo del maestro implica entender que es un proceso que tiene como objetivo hacer valoraciones en logros cualitativos de su deber y su rol responsable en enseñar y aprender que permita el avance de los discentes en el logro de las competencias desde el control y verificación constante.

También se encuentra soporte en Robalino (2005) que señala que es una demostración de sus competencias y que las pone en práctica como deber en lo social y sobre todo, para establecer integraciones coherentes de relaciones previas y significativas del contexto que sean un desafío para la formación integral de los estudiantes; ser parte activa en la gestión escolar; apoyar en crecer y asumir una cultura organizacional y compartida en democracia, como también intervenir en la planificación, ejecución y valoración de los compromisos y de políticas educativas, que desarrollen aprendizajes esperados y logro de competencias precisadas en un actuar para la vida.

Otra conceptualización que es importante tomar en cuenta es lo que expresa Castro (2015:265), citado por Martínez (2017), que el desempeño del maestro es una valoración de cómo manifiesta el dominio de estrategia y medios diversos de corte intelectual en el ámbito profesional que son usados para alcanzar competencias y habilidades con la aplicación de métodos y procesos didácticos apropiados demostrando su capacidad profesional y ética en situaciones específicas de su labor.

Se encontró en los aportes de Fierro, Fortoul & Rosas, (1999) que el desempeño profesional del maestro va más allá del enfoque técnico en la función docente, pues su labor se encuentra establecida como eje del sistema educativo porque tiene una currícula determinada y organizada para su desarrollo como también una comunidad en particular para atender. Por consiguiente, el rol es de mediación entre la oferta educativa que está estructurada desde un proyecto

político y quienes van a recibir la formación educativa en una interacción directa.

El desempeño y la práctica pedagógica del maestro en las aulas tienen una característica eminentemente social, con propósitos definidos y de manera intencionada. Por lo tanto, existe la intervención de situaciones significativas, sensaciones y formas de percibir la realidad, pero, sobre todo actos y eventos de seres humanos que intervienen en el proceso de enseñar y aprender (estudiantes, maestros, familias y otros).

En la variable en estudio se consignó sus dimensiones que fueron definidas en el orden siguiente:

En cuanto a la dimensión personal, el trabajo que se realiza en la praxis y mirada docente, se entiende desde una acción eminentemente humana; por lo tanto, se toma en cuenta sus bondades, virtudes, las deficiencias y habilidades, así mismo, sus estados motivacionales como persona y los proyectos que tiene a distinta dimensión, manifiesta un antes y un futuro que cambia las comunidades y grupos desde sus estudiantes. La práctica docente tiene un cercano vínculo con su vida pasada, con su accionar profesional, su labor diaria, encuadrados en el éxito y fracaso de su vida.

Por otro lado, la dimensión institucional, permite una visión institucionalizada de la labor pedagógica del maestro, teniéndose desde un eje primordial la realización de sus experiencias y acciones a partir de las aulas de las instituciones educativas, es así que el profesor pone en juego sus capacidades y estrategias para socializar los conocimientos o saberes, sus hábitos como las costumbres, principios y culturas tradicionales a través del intercambio de experiencias con los otros maestros que conforman el magisterio, estableciendo coordinación con sus colegas directivos, donde se regulan y establecen actividades y acciones en condiciones de la ley siendo de aceptación de sus componentes.

Con respecto a la dimensión interpersonal, se tiene como base la interacción y comunicación entre los protagonistas directos de las organizaciones educativas; la labor del maestro se realiza en la articulación e interrelación de los componentes del sistema educativo, es decir, discentes, padres de familia, maestros, personal directivo, de apoyo, entre otros, teniendo en cuenta cada una de sus propias particularidades, propósitos, necesidades, propósitos, concepciones, creencias y otros; afirmándose la idea de que estas relaciones tienen una enorme complejidad y

son variadas, por lo que tienen que administrarse de una manera apropiada y adecuada porque son la representación del clima a nivel institucional, de las formas de comunicación y los escenarios activos y de participación, los cuales originan influencia en las actitudes de quienes la integran como sujetos protagonistas en la educación.

Por su parte, la dimensión didáctica, en una mirada del proceso, el desempeño pedagógico del maestro, viene a ser el vínculo de él con su trabajo cotidiano, haciendo uso de estrategias, dirige, media, apoya y orienta y facilita a los estudiantes mediar con el saber cultural de la sociedad, siendo la oportunidad que los estudiantes tienen al interactuar con su medio, construir sus propios saberes, alejando la tendencia tradicional del mero traslado mecánico de conocimientos, siendo una necesidad y oportunidad de reformarse sus criterios propios, así como asumir formas, estilos variados, ritmos diferentes en el aprender que implican exigencias adaptativas de las poblaciones estudiantiles en el contexto actual.

Y se tiene la dimensión valoral, que manifiesta íntima relación con los valores, siendo que la práctica docente desde su propia acción la que promueve valores implícitos y explícitos; el maestro en su práctica traslada sus valores y creencias que tiene consigo, su concepción del mundo y de la vida, juicios que son personales, pues estos son constructos propios que el maestro tiene consigo y es difícil aislarlo de la influencia al instante de permanecer ante los estudiantes. Este vínculo se pone de manifiesto en los comportamientos y modos de resolver los problemas y situaciones de conflictos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Compartiendo la posición de Rodríguez (2011) se sostiene que el estudio planteado es de enfoque cuantitativo, porque emplea métodos y procedimientos para recoger información y establecer relaciones entre variables y probar los supuestos establecidos a través de resultados numéricos y hace interpretación estadística, siendo el propósito determinar patrones de conducta y hacer comprobaciones teóricas.

La investigación según Hernández, et al (2018) corresponde al enfoque cuantitativo, porque hace uso de técnicas de recogida de información para comprobar las hipótesis planteadas en función a la medición numérica y la interpretación estadística, con la finalidad de determinar patrones de conducta y hacer comprobaciones teóricas.

Por otro lado, el estudioso Cazau (2006), plantea que la tipología del estudio en mención es básica, porque su propósito es obtener saberes por el saber mismo, no priorizando aplicabilidad. El fin que tienen estos estudios es la profundidad y ampliación del conocimiento existente, siendo importante que este conocimiento sirva de base para construir otros saberes, con un fin orientador de lograr generalizar comprobaciones y que se conviertan en nuevas leyes y teorías para la ciencia.

La investigación desde su alcance pertenece a las investigaciones de correlación porque su finalidad es hacer mediciones de las variables y comprobar en qué medida se establecen la relación que tienen los conceptos o variables en situaciones específicas. En este caso, se pretende precisar el nivel de correlación que tiene la variable trabajo colaborativo con el desempeño docente.

Y según Hernández et al., (2018, p. 149) el estudio es de diseño no experimental, que se sustenta en que no se manipula alguna de las variables y lo que se hace es solo la observación de situaciones específicas de comportamiento en contextos reales o en forma natural y luego interpretarlos; siguiendo la línea de Liu, (2008) y Tucker, (2004), y Hernández et al (2014, p.154)., quienes consideran que los diseños son transaccionales porque se buscará y comprobará información en un tiempo determinado, agregando que su fin solo es la de describir las variables y determinar la correlación o nexo existente en tiempos específicos.

El método fue el hipotético deductivo ya que a partir de los fenómenos observados se han empleado supuestos o hipótesis (procesos lógicos y deductivos) para dar posibles respuestas al problema de investigación, estableciendo las conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

Dónde:

M = muestra de 87 docentes

O1 = Variable 1: Trabajo colaborativo

O2 = Variable 2: Desempeño docente

r = correlación entre las variables

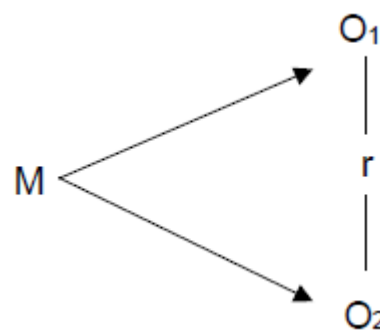


Figura 1: Diagrama del diseño

3.2 Variables y operacionalización

En la variable trabajo en colaboración según Johnson, et. al. (2015), afirmó que en el trabajo de colaboración, los protagonistas se esfuerzan al máximo para lograr sus propios aprendizajes, a través de la interacción en forma personal siendo el objetivo de alcanzar el bien común de todos.

Su forma operacional de la variable trabajo colaborativo se observará en cada una de las dimensiones siendo estas: interdependencia positiva entre sus miembros, responsabilidad individual y grupal, interacción directa cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y la evaluación del grupo; mediante 20 preguntas, para ser medidas desde el instrumento cuestionario según los niveles tipo Likert (ver anexo)

La segunda variable desempeño docente para Fierro, Fortoul, et. al. (2000) es la actividad que se realiza en las aulas y fuera de ella, convirtiéndose en el nexos motivador entre las tácticas y estrategias educativas y los estudiantes, valiéndose de diversas técnicas, metodologías y procedimientos didácticos que siempre se evidencian en la relación estudiante – docente.

La operatividad de la variable se observará desde las cinco dimensiones: establecidas, siendo las Dimensiones personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral, constaba de 25 preguntas. (Ver anexo)

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Santisteban (2014), cuando se tiene la representación de todas las unidades de análisis o se cuenta representado a través de caracteres de interés, trascendentes para quien investiga, se le denomina población. o bien cuando todos los casos son concordantes en diversas situaciones específicas. La población en esta investigación son 110 docentes de la institución emblemática.

Desde el aporte de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) expresaron que, una parte seleccionada de la población siendo significativa se le denomina muestra, agregando que la información que se busca obtener de la muestra y la población se enmarca partiendo de la problematización del estudio. En esta investigación serán 87 docentes el grupo muestral.

En la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, que significa según Johnson, (2014), Hernández, et al., (2013) y Battaglia, (2008) elección o selección de las partes que constituyen el todo, no va a depender de la probabilidad, sino sobre las características del estudio o bien de los objetivos que persigue el investigador. En este caso al ser no probabilístico se consideró el criterio por conveniencia del investigador dado que el grupo muestral presenta accesibilidad o proximidad, además de que muchos se ofrecieron como voluntarios para participar de la investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Los estudiosos, López y Fachelli (2015), manifestaron que la técnica de encuestar, viene a ser recurso o medio por la cual se ejecuta desde el uso de un instrumental que se denomina test o cuestionario, que se orienta hacia personas y permite recoger datos de los comentarios, puntos de vista, conductas o sus percepciones de la vida. En la encuesta se obtiene resultantes de corte cuantitativo y cualitativo y se establece ítems definidos en una secuencia lógica y escalonada. Siendo

mayoritariamente los casos donde la información son cuantitativos expresados en números.

Por otro lado, se aplicará un cuestionario, que según Arias (2020), es un instrumento de recojo de información desde las tareas o trabajos de investigación. Está determinada por un conjunto de ítems presentados al grupo muestral, estas preguntas van enumeradas en una tabla y una variedad de respuesta que deben darse a través del encuestado. En el cuestionario se colocan opciones de respuesta, siendo sus respuestas correctas o incorrectas, llegando a resultados positivos (Arias, 2020)

Según Hernández, et al. (2014), la validez está asociada directamente con aquello que quiere medirse, considerando que exista coherencia entre ellos para la sistematización de dicha información, de forma que a largo plazo resulten válidas.

Para validar los instrumentos se realizó el juicio de expertos. Se obtuvo cuatro validadores quienes determinaron la pertinencia, relevancia y claridad en la redacción, criterios ya considerados en la matriz de operacionalización (Ver anexo 3). Procedieron a revisar cada una de las dimensiones, indicadores e ítems plasmados en los instrumentos basándose en una rúbrica para ello y realizando sus sugerencias en algunos casos, para que finalmente resulte en la condición de *Aplicable* y puedan los sujetos de la investigación realizar sin contratiempo, los cuestionarios.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultados
1	Magíster	Fernandez Malpartida, Walter Miguel	Aplicable
2	Magíster	De la Cruz Choquez, Alvaro Alcides	Aplicable
3	Magíster	La Rosa Guerra, Santos Juana	Aplicable
4	Magíster	Del Aguila Pisconte, Maria Isabel	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad esta se refiere a cuán fiable resulta ser el instrumento que se aplica de modo reiterativo a los individuos o al colectivo en tanto que sus resultados guarden semejanza o igualdad (Hernández y Mendoza, 2018).

Para esta investigación se hizo la medición del grado de confiabilidad de los instrumentos a través del estadístico de Alpha de Cronbach, tomándose una prueba piloto a 12 docentes cuyas peculiaridades fueron semejantes a la muestra de estudio. Los resultados determinaron que ambos cuestionarios fueron confiables, con un 0,924 en la variable trabajo colaborativo y 0,865 en la variable desempeño docente (Ver anexo)

3.5 Procedimientos

El estudio presentado contiene en un inicio la situación problema, que es descrita desde fuentes primarias o secundarias, pasando a detallar la justificación teórica, práctica y metodológica; luego se formula el problema, los propósitos y se establece conjeturas de la investigación. Se continúa precisando los estudios anteriores que sostengan el trabajo de investigación, siendo los antecedentes de investigadores extranjeros y peruanos; se estableció el marco teórico con autores de rigor científico, haciendo en ella diversas definiciones en coherencia con las variables en estudio. Se sigue en la ruta de la metodología definiendo el enfoque, tipología y el diseño; se realiza las precisiones de los conceptos teóricos y su forma operacional, se determinó la población, muestra y el muestreo, llegando a determinar la técnica e instrumentos para obtener información, como también demostrar la validez y confiabilidad. Se aplicó dos cuestionarios, una para cada variable y se validó con juicio de especialistas y se aplicó una prueba piloto con el estadístico Alfa de Cronbach. Al final, se obtuvo los resultados, la discusión, conclusiones y algunas recomendaciones, referencias de bibliografías y anexos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis e interpretación de la información se recurrió al programa estadístico SPSS 26, donde los datos finales concluidos fueron resumidos en tablas y gráficos sobre las variables en estudio, las conclusiones se vincularon con las hipótesis corroboradas en este estudio investigativo, se efectuó la correlación de Rho Spearman porque cuando las variables son cualitativas o categóricas y ordinales para determinar el grado de relación y significancia entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7 Aspectos éticos

El estudio que se planteó tuvo cumplimiento y respeto a la ética profesional, el conjunto de información obtenida y el procesamiento estadístico que se obtuvo guarda estricta correlación con la objetividad y sinceridad de los resultados; en el estudio realizado se tramitó las autorizaciones que correspondían y obtener la legalidad para su realización; se respetó los lineamientos que son el marco orientador contenidos en el reglamento interno de la universidad, desde el cual se tiene la línea o vía a seguir. Finalmente, se tuvo estricto respeto con los autores originales que han producido bibliografía, cuya información no ha sido manipulada, concluyendo que el uso de la norma APA no fue desvirtuada y seguirá haciéndose uso de sus grandes aportes en la investigaciones a todo nivel para evitar el plagio se utilizó el software Turnitin.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la recopilación de la información se hicieron en tablas representativas llegándose a conclusiones de acuerdo a los objetivos y al contraste de las hipótesis de estudio.

Resultados descriptivos

Tabla 1.

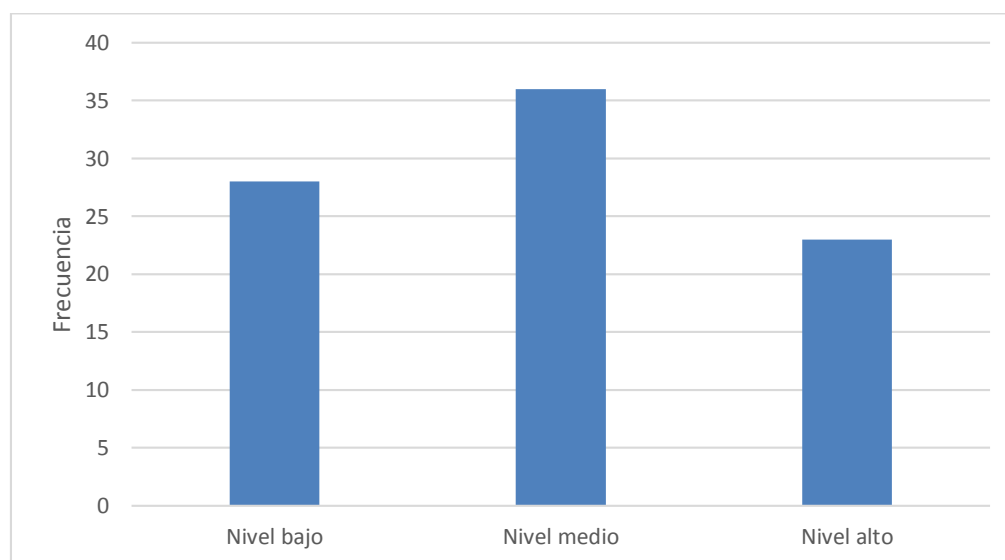
Variable 1. Trabajo colaborativo

	N	%
Nivel bajo	28	32.2%
Nivel medio	36	41.4%
Nivel alto	23	26.4%
Total	87	100%

En la tabla 1, se concluye que en la primera variable el 32.2 % de encuestados calificó en un nivel bajo, por su parte el 41.4 % en un nivel medio y un 26.4% en un nivel alto. Siendo el predominio del nivel medio.

Figura 1.

Variable 1. Trabajo colaborativo



Nota. Cuestionario del estudio

Tabla 2.

Frecuencia y porcentaje con relación a las dimensiones de la variable trabajo colaborativo.

	Interdependencia positiva		Responsabilidad Individual y grupal		Interacción cara a cara		Aprendizaje de habilidades sociales		Evaluación grupal	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	32	36.80%	36	41.40%	36	41.40%	31	35.60%	42	48.30%
Nivel medio	30	34.50%	29	33.30%	45	51.70%	51	58.60%	27	31.00%
Nivel alto	25	28.70%	22	25.30%	6	6.90%	5	5.70%	18	20.70%
Total	87	100%	87	100%	87	100%	87	100%	87	100%

En la tabla 2, se observa que el 36.8% de la población encuestada presentó bajo nivel en la dimensión de interdependencia positiva, el 34.5% medio y el 28.7% alto. En la dimensión responsabilidad individual y grupal el 41.4% presenta un nivel bajo, el 33.3% medio y el 25.3% alto. Por su parte, en la interacción cara a cara como dimensión el 51.7% alcanzaron el nivel medio, el 41.4% bajo y solo el 6.9% alto. En la dimensión aprendizaje de habilidades sociales, el 58.6% lograron el nivel medio, el 35.6% bajo y el 5.7% alto. Por último, en la dimensión evaluación grupal el 48.3% un bajo nivel, el 31% medio y el 20.7% alto. Se concluye, que el nivel medio tiene predominancia en las dimensiones interacción cara a cara y aprendizaje de habilidades sociales; lo que es preocupante para la prestación del servicio educativo son las dimensiones de Interdependencia positiva, responsabilidad Individual y grupal y la evaluación grupal porque la mayoría no toma mucho en cuenta el compromiso personal y colectivo en las tareas asignadas, además del poco sentido de cooperación y autoevaluación de las mismas para alcanzar la mejora de las prácticas pedagógicas en el proceso de enseñar-aprender.

Tabla 3.

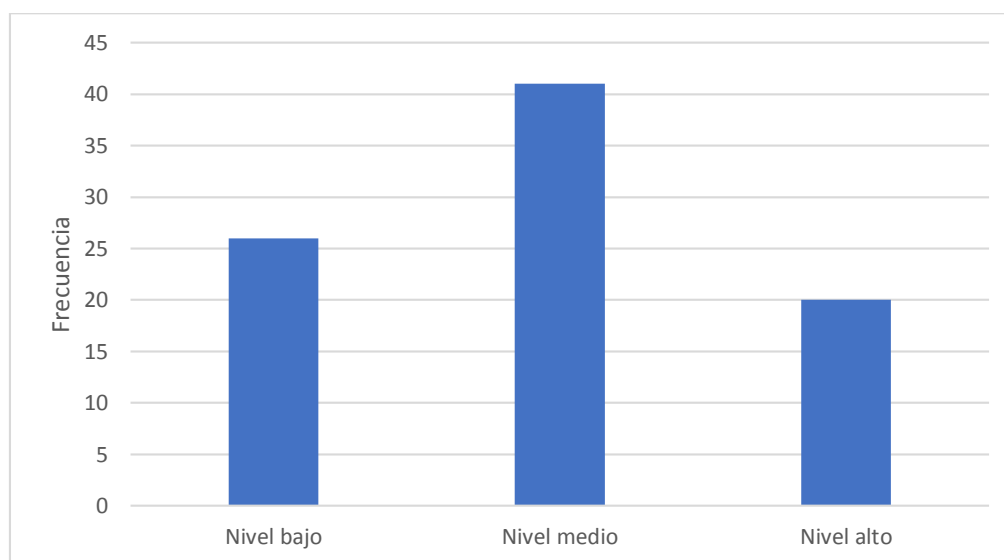
Variable 2: Desempeño docente

	Nivel	%
Nivel bajo	26	29.9 %
Nivel medio	41	47.1 %
Nivel alto	20	23.0 %
Total	87	100 %

En la tabla 3, en la variable desempeño docente se obtuvo que un 29.9 % de los encuestados precisó en un bajo nivel, por su parte 47.1% se ubicó en un nivel medio y un 23% en un alto nivel.

Figura 7.

Variable 2: Desempeño docente



Nota. Cuestionario del estudio

Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje con relación a las dimensiones de la variable Desempeño docente

	Dimensión personal		Dimensión institucional		Dimensión interpersonal		Dimensión didáctica		Dimensión valoral	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	31	35.6%	46	52.90%	45	51.70%	27	31.00%	30	34.50%
Nivel medio	32	36.80%	16	18.40%	23	26.40%	57	65.50%	49	56.30%
Nivel alto	24	27.60%	25	28.70%	19	21.80%	3	3.50%	8	9.20%
Total	87	100%	87	100%	87	100%	87	100%	87	100%

En la tabla 4, la dimensión personal es percibida en un nivel medio por el 36.8%, el 35.6% bajo y 27.6% alto. La dimensión institucional se percibe en 52.9% como nivel bajo, el 28.7% alto y el 18.4% medio. La dimensión interpersonal, el 51.7% lo precisa en un nivel bajo, el 26.4% medio y 21.8% alto. En cuanto a la dimensión didáctica, un 65.5% determinó un nivel medio, un 31% bajo y solo el 3.5% alto. Finalmente, en la dimensión valoral el 56.3% nivel medio, el 34.5% bajo y un 9,2% alto. Por lo mencionado, se concluyó que en las dimensiones personales, institucionales e interpersonales, el nivel predominante es bajo, siendo preocupante porque los docentes presentan dificultades para vincularse en las acciones pedagógicas, compartir experiencias e interactuar con sus pares; por otro lado, tanto en la dimensión didáctica como la dimensión valoral prevalecen el nivel medio, es decir, necesitan reforzar sus conocimientos y estrategias así como su capacidad de resolución de conflictos en el marco moral y ético.

Contrastación de hipótesis

H_a: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y desempeño docente.

H₀: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y desempeño docente.

Tabla 5.

Prueba de Hipótesis General (H_a)

			Trabajo colaborativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1.000	.464**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	87	87
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.464**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	87	87

En la tabla 5 se determina que, el nivel de significancia es = 0.005, y siendo la regla de decisión que al ser menor a 0.050, se rechaza la H₀ y acepta la H_a; por otro lado, el coeficiente de correlación resultó igual a 0.464, determinándose una relación significativa moderada entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente.

Hipótesis específicas

H_a: Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo colaborativo con el desempeño docente.

H_o: No existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo colaborativo con el desempeño docente.

Tabla 6.

Prueba de Hipótesis Específica (HE)

Interdependencia positiva	Coeficiente de correlación	1	0.189
	Sig. (bilateral)		0.276
	N	87	87
Responsabilidad individual y grupal	Coeficiente de correlación	1	.542**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	87	87
Interacción cara a cara	Coeficiente de correlación	1	.437**
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	87	87
Aprendizaje de habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1	.492**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	87	87
Evaluación grupal	Coeficiente de correlación	1	.572**
	Sig. (bilateral)		0
	N	87	87

En la tabla 6 se determinó que, el nivel de significación es = 0.276, y siendo la regla en la decisión que al ser mayor a 0.050, se acepta la H_o y rechaza la H_{a1}, por otro lado, el coeficiencia de correlación resultante es igual a 0.189, encontrándose que no existe una relación significativa baja entre las dimensiones interdependencia positiva y desempeño docente.

Por otra parte, se precisó el nivel de significación es = 0.001, y considerando la regla en la decisión que al ser menor a 0.050, se rechaza la H_o y acepta la H_{a2}, por otro lado, el coeficiencia de correlación es 0.542, hallándose una correlación significativa moderada entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y el desempeño docente.

Asimismo, se obtuvo el nivel de significación que es = 0.009, y siendo consecuente con la regla en la decisión que al ser menor a 0.050, se rechaza la H_0 y acepta la H_{a3} ; por otro lado, el coeficiente de correlación es 0.437, evidenciándose una correlación significativa moderada de la dimensión interacción cara a cara y el desempeño docente.

De otro lado, se demostró que, el nivel de significación es = 0.003, y al considerar la regla en la decisión que al ser menor a 0.050, se rechaza la H_0 y acepta la H_{a4} ; por otro lado, la coeficiencia de correlación que se obtuvo es igual a 0.492, comprobándose una correlación significativa moderada de la dimensión de aprendizaje de habilidades sociales y el desempeño docente.

Finalmente, se resolvió el nivel de significación que es = 0.000, y siguiendo la regla que al ser menor a 0.050, se rechaza la H_0 y acepta la H_{a5} ; por otro lado, la coeficiencia de correlación es 0.572, verificándose una correlación significativa moderada de las dimensiones evaluación grupal y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos y resultados conducen a corroborar lo expuesto en la realidad problemática, es decir, el razonar acerca del valor del trabajo colaborativo, el ser autocríticos y la reciprocidad en las prácticas significativas desde la construcción de aquellas vivencias de los maestros que realizan su trabajo docente, siendo el propósito de innovar con experiencias pedagógicas exitosas que ayuden en su desempeño profesional. No obstante, los resultados demuestran que a pesar de desarrollar los trabajos colegiados y las GIA permanentes no se demostró al 100% un verdadero trabajo colaborativo, sino individual, por ende, los logros son mínimos en cuanto al aprovechamiento de los estudiantes y maestros, según los estándares establecidos.

De otro lado, si bien se encontró correlaciones significativas moderadas y medias, dichos resultados podrían tener ciertas limitaciones debido a que los instrumentos han reflejado que existe medianamente un trabajo colaborativo por parte de los docentes en la institución investigada y de otro lado, un desempeño aceptable dentro de su centro de labores.

Considerando la información encontrada, la literatura revisada y las investigaciones realizadas anteriormente se debe enfatizar en que dichos estudios científicos e indagatorios de corte longitudinal tienen mayor significatividad y son más adecuados para responder a las diversas situaciones problemáticas del trabajo realizado.

El presente estudio arrojó como resultado una correlación significativa moderada del trabajo colaborativo con el desempeño docente. Estas resultantes concuerdan con los de López et.al. (2018), quienes llegaron a comprobar ciertas modificaciones de conducta de orientación y de evaluar los escritos de los docentes y cambios en las prácticas de los estudiantes. Las conclusiones permitieron que se implemente la metodología colaborativa de los profesores para mejorar el aprendizaje de la escritura desde el currículo. De la misma forma, los resultados de Krichesky y Murillo (2018) en la que se concluyó que la colaboración docente puede expresarse en prácticas vinculadas a una estrecha coordinación, a la evolución del

grupo y en la resolución de problemas han coincidido con lo señalado en la problemática de esta investigación en relación a la importancia que tiene el trabajo colaborativo en el quehacer pedagógico para la consecución de las metas. Asimismo, precisa que la colaboración entre docentes es estratégica para el cambio que se necesita en la actualidad y sobre todo, en la mejora escolar en las instituciones educativas. También Castellanos, M. (2018), aportó en este estudio porque nos revela que muchísimos docentes presentan falencias en su práctica pedagógica, en lo metodológico y didáctico y exige que los docentes dejen de trabajar aisladamente, al contrario, comparta lo que sabe, intercambiar sus estrategias y recursos que fortalezcan su práctica pedagógica, aprendiendo de los demás, dejando de lado su visión individualista.

Otro resultado coincidente es el de De la Cruz (2019) cuyo estudio permitió comprobar que los maestros tienen deficiencias para demostrar el trabajo de ayuda mutua o colaborativo, ello también se evidencia en esta investigación ya que los docentes muestran poca actitud de colaboración, por tanto, resultó difícil alcanzar los propósitos y metas establecidas; por consiguiente, los estudiantes manifiestan como efecto, mínimos aprendizajes en el logro de las competencias en la casi totalidad de las áreas de estudio. Estas aseveraciones de acuerdo a la definición de Johnson, et. al. (2015), quien sostiene que en el trabajo de colaboración, los protagonistas se esfuerzan al máximo para lograr sus propios aprendizajes, haciendo interacción en forma personal siendo el objetivo de alcanzar el bien común de todos; este sería la mejor opción para superar los resultados desfavorables de los estudiantes cuando son expuestos a constantes evaluaciones; por otro lado, también Calvo (2014) coincide con lo expuesto por Johnson al asegurar que el aprendizaje colaborativo significa impulsar labores de ayuda mutua y resolver problemas o tareas siguiendo un propósito de todos; considerando los aportes, quedan dificultades en los logros, por el desempeño docente en el trabajo de colaboración ya que no alcanza los parámetros definidos, dejando la posibilidad de mejora en una adecuada aplicación de las diferentes estrategias que estén orientadas al intercambio reflexivo de la praxis docente.

También se halló un contraste con la investigación de Vélez (2022), ya que el

autor halló una relación positiva muy significativa entre las variables de estudio ya mencionadas y más bien se asemeja al estudio de Moreira (2022) en que existe correlación significativa, pero moderada entre ellas; es evidente que el objetivo de dichas investigaciones buscaron sostener que el trabajo colaborativo mejora el desempeño profesional del maestro y que una difiere de la otra en sus resultados.

De igual forma, el coeficiente de correlación resultante en la hipótesis específica demuestra que existe una correlación positiva muy baja, entre las dimensiones interdependencia positiva y el desempeño docente; esto se relaciona con el estudio de Cabezas et. al. (2021), quienes concluyeron en su investigación, en que la labor colaborativa de los maestros en la promoción de la comunidad de aprendizaje es positiva, pues favorece el trabajo y desempeño docente porque desde su perspectiva y acción directa ayudan a consolidar su formación constante y necesaria en su campo. Los resultados permitieron reconocer los valores con la cual se dimensiona la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP), el cómo interactúan, qué características presentan sus componentes y cuáles son sus ejes de labor.

Desde la perspectiva de Johnson, et. al. (2015) expresó que la interdependencia positiva, el educador establece la consigna de la tarea, la cual debe tener precisión y tiene que comunicar el objetivo a lograr como grupo, agregando que se requiere compromiso individual y grupal, dejando claro la orientación y sentido de la colaboración en el desempeño docente. De las aseveraciones hechas se deduce que debe haber interdependencia de lo individual y social; sin embargo, no se correlaciona adecuadamente para alcanzar la meta en la tarea desde el impulso de la metodología de trabajo colaborativo y la mejora del desempeño profesional del maestro.

Concuerda con el aporte de Pérez y Peña (2018) en que las escuelas deben plantear estrategias de colaboración que permitan desarrollar las habilidades blandas en lo social y emocional así como cambiar las estructuras para mejorar la labor docente, con uso de las herramientas tecnológicas. No obstante, se contradice con la investigación del autor De la Cruz (2019), ya que en la institución

educativa mariateguista sí existe trabajo colaborativo en un 43% de los docentes y también, con la tesis de Calderón (2021), puesto que no se puede asegurar que en dicha escuela exista poco dominio de habilidades sociales y mal desempeño docente. No obstante, Goicochea (2018), concluyó que el trabajo colaborativo influye de modo positivo en el desempeño docente; asimismo, sus dimensiones son muy firmes y permiten evaluar la relación entre las mismas, lo que permite asegurar que es necesario la cooperación entre los docentes para fortalecer sus desempeños si se quiere llegar a las metas de atención en la institución, además de crear una mejor convivencia en el desarrollo de las actividades comunes.

Desde la teoría de Johnson, et. al. (2015) se encontró que la responsabilidad individual y grupal, significa que cada uno asume su rol y su parte en la tarea que es de su competencia, sin esperar que otros lo hagan, solo parte por iniciativa propia. Desde estos aportes se deduce la asociación y correspondencia en la mejora del desempeño y la práctica docente tiene que ver con los compromisos individuales y grupales desde el querer actuar de los protagonistas, cumpliendo con su responsabilidad social y ético.

De otro lado, la coeficiencia de correlación resultante de la hipótesis específica 3 determinó una relación positiva moderada de las dimensiones interacción cara a cara con el desempeño docente, resultado coincidente con la de Velásquez (2021), al concluir que existe influencia significativa positiva desde la educación remota o a distancia para alcanzar el logro de la competencia sobre la base del trabajo colaborativo. Desde la posición teórica Johnson, et. al. (2015) la interacción cara a cara los integrantes al realizar su labor encomendada, estimulan y valoran los logros exitosos de los otros miembros, apoyándose recíprocamente, reconocen y validan sus avances, motivan a los demás a ser mejores y que superen las limitaciones que tienen; coincidiendo que estas interacciones son un buen soporte para introducirlos como estrategia colaborativa.

Por su parte, la coeficiencia de correlación resultante de la hipótesis específica, precisó una correlación positiva moderada de las dimensiones prácticas interpersonales como grupales con el desempeño docente, resultado que coinciden

con los aportes de Moreira (2022) y Monroy y García (2021), en la que llegaron a coincidir que hay una relación directa positiva moderada de la variable trabajo colaborativo y la práctica profesional docente, por el cual se sugiere implementar estrategias que permitan a los estudiantes opinar, intercambiar y reflexionar sobre aquello que aprende. Así mismo, las prácticas interpersonales como grupales en Johnson, et. al. (2015); consideraron que los estudiantes tienen la necesidad de aprender no solo las diversas áreas, sino también el dominio de sus habilidades interpersonales, de grupo y conducir con liderazgo; por otro lado, desde la teoría de Robalino (2005) señaló que el docente tiene que hacer una demostración de sus competencias y que tiene que ejercitarlas en la práctica como deber en lo social y sobre todo, para establecer integraciones coherentes de relaciones previas y significativas del contexto.

Por otro lado, el coeficiente de correlación resultante de la hipótesis específica 5, estableció una correlación positiva moderada de las dimensiones evaluación grupal con el desempeño docente, resultado similar a lo investigado por Goicochea et.al. (2018), quienes concluyeron que la primera variable trabajo colaborativo y sus respectivas dimensiones tienen una asociación positiva y significativa con el desempeño profesional docente. La evaluación grupal desde la teoría de Johnson, et. al. (2015); se precisó que esta posibilita hacer reflexión de los objetivos y metas que tienen los participantes en el equipo, de la eficiencia y eficacia en relación al grupo para llegar a la toma de decisiones con respecto de aquellas acciones que deben seguir realizando y cuáles deben tener correcciones en forma oportuna, de tal forma que se mantengan de forma sostenible en el tiempo todo lo alcanzado. Asimismo, el aporte de la propia SEP (2010), donde se señaló que evaluar el trabajo del maestro implica entender que es un proceso que tiene como objetivo hacer valoraciones en logros cualitativos de su deber y su rol responsable en la enseñanza y aprendizaje. En ese sentido, los docentes valorados tendrán más y mejores oportunidades de realización e idoneidad profesional para llevar a cabo la misión de educar a partir de una permanente autoevaluación y de prever acciones que contrarresten aquellas deficiencias que se presenten, poder corregirlas en pos de los mejores resultados para la organización educativa.

Existen en la actualidad los recursos y herramientas implementadas por Minedu como la nueva plataforma de la SIFODS (Servicio Integrado de Formación Docente en Servicio) que permitirá a los maestros fortalecer su labor pedagógica; esto es algo innovador, es un sistema web para docentes de todos los niveles y modalidades quienes podrán acceder a la información, y variedad de recursos para mejorar su práctica pedagógica.

Es importante detenerse a pensar en el docente, quien es la pieza fundamental de ese reto, sin el cual no serían posibles esos cambios sociales ni la utilización efectiva de las TIC. El docente necesita ser reconocido por sus directivos con respecto a los logros destacados con sus estudiantes y sea cada vez un agente activo en su educación, aquella que no solo incluya conocimientos, habilidades y destrezas, sino que también pueda aprender de sus colegas, de sus alumnos y que sea capaz de transmitir a este futuro profesional no solo las ciencias y humanidades como la técnica, sino lo que es aún más importante el sentido ético que lo comprometa como ser eminentemente social, que deje de lado el trabajo individualista por uno que englobe la labor en pares o grupos y a partir de ello, seguir construyendo ciencia, con valores y sentido social en el campo de la educación.

Los buenos profesores que trabajan colaborativamente tienen que inventar juntos una nueva forma de educar, entender que no se puede limitar al estudiante ni tratarlo de una misma manera, sino que se debe tener en cuenta sus diferencias, como individuos que aprenden de forma creativa, si se le trata como simples máquinas, ellos contribuirán menos con el desarrollo de su sociedad. La burocracia afecta al desarrollo en la educación. Los cambios son muy difíciles de lograr, son muy ambiciosos, pero en general van en la dirección correcta.

Es relevante para el docente asumir la importancia de mejorar su desempeño, enseñar de manera dinámica, fluida y motivadora, reconocer los aspectos a mejorar, realizar acciones como incorporar de forma gradual diversas estrategias que fortalezcan su práctica profesional, usando diversas herramientas digitales y tecnológicas en el aprendizaje de los estudiantes, así como participar del trabajo

colaborativo, socializando con otros maestros en espacios de interaprendizaje, manteniendo siempre comunicación con los padres de familia. Asimismo, considerar que las capacitaciones vivenciales fortalecen su perfil profesional por medio de experiencias teóricas y prácticas que permiten un evidente crecimiento laboral; al efectuar el acompañamiento por parte de los docentes y sus pares, de forma colaborativa, no solo fortalecerán sus conocimientos, sino que los podrán poner en práctica para beneficiar a sus estudiantes, padres de familia y demás miembros de la institución educativa en el nivel secundaria, procurando que el tiempo o espacio no sean factores limitantes o condicionantes para lograr las metas planteadas al cabo de cuatro semanas. En tal sentido, ello nos conducirá a que los docentes obtengan más y mejores oportunidades, mejor comunicación con el entorno estudiantil y sentirse realizados como profesionales con competencia digital, capaces de gestionar y diseñar clases interactivas que acojan al estudiantado, agilicen los procesos de documentación con eficacia y efectividad.

En el trabajo docente se realiza una valoración de la mediación docente y su responsabilidad en el proceso de aprender, siendo imprescindible que en el trabajo de colaboración tiene que haber una evaluación inicial, de proceso y de cierre de lo logrado en relación de la meta a lograr y esta tiene que darse en el plano individual y del trabajo grupal donde existe una articulación de la labor educativa.

En el desempeño profesional docente desde el desarrollo de los aprendizajes se concuerda que en el trabajo pedagógico se sostiene con un medio que es la didáctica, que es el vínculo del maestro con su trabajo diario, sigue un procedimiento metodológico de compartir experiencias con su colegas en la institución educativa, para ello se requiere hacer uso de estrategias y medios como elementos mediadores con el saber cultural de la sociedad. En este proceso del aprendizaje mutuo, al interactuar con su medio construyan sus propios saberes, siendo una necesidad y oportunidad de formarse sus criterios propios, que implican exigencias de tomas de decisiones compartidas en el contexto actual.

En la aplicación de los instrumentos se ha tenido logros importantes en la obtención de los datos por el compromiso del docente al realizar su labor

profesional en lo pedagógico, como también se tuvo inconvenientes en el dominio de la labor colectiva de interacciones con sus pares que ha dificultado encontrar mayores indicios en la correlación de las variables trabajadas en esta investigación.

En conclusión, los hallazgos encontrados, las teorías coincidentes y las que difieren y haber contado con antecedentes desde el ámbito nacional e internacional que expresan dificultades en el manejo y dominio de las estrategias colaborativas de los maestros sugiere que se deben establecer asociaciones adecuadas para un mejor desempeño en la práctica profesional docente.

VI. CONCLUSIONES

De la resultante en el estudio realizado se concluyó lo siguiente:

Primero: Se comprobó que, el nivel de significación es de 0.005, tomando en cuenta la regla para la decisión que al ser menor a 0.050, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada; por otro lado, la coeficiencia de correlación es igual a 0.464, comprobándose una correlación significativa moderada de la variable trabajo colaborativo con el desempeño docente.

Segundo: Se comprobó que, el nivel de significación es = 0.276, y tomando en cuenta la regla para la decisión que al ser mayor a 0.050, es aceptada la H_0 y es rechazada la H_{E1} , por otro lado, la coeficiencia de correlación que resultó es igual a 0.189, comprobándose que existe una correlación significativa muy baja, de la dimensión interdependencia positiva con la variable desempeño docente.

Tercero: Se comprobó que, el nivel de significación es = 0.001, y tomando en cuenta la regla para la decisión de ser menor a 0.050, es rechazada la H_0 y es aceptada la H_{E2} , por otro lado, la coeficiencia de correlación que resultó es igual a 0.542, comprobándose una correlación significativa moderada en la dimensión responsabilidad individual y grupal con la variable desempeño docente.

Cuarto: Se comprobó que, el nivel de significación es = 0.009, y tomando en cuenta la regla para la decisión que al ser menor a 0.050, es rechazada la H_0 y aceptada la H_{E3} , por otro lado, la coeficiencia de correlación que resultó es igual a 0.437, comprobándose una correlación significativa moderada entre la dimensión interacción cara a cara y la variable desempeño docente.

Quinto: Se comprobó que, el nivel de significación es = 0.003, y tomando en cuenta la regla para la decisión que al ser menor a 0.050, es rechazada la H_0 y aceptada la H_{E4} , por otro lado, la coeficiencia de correlación que resultó es igual a 0.492, comprobándose una correlación significativa moderada entre la dimensión práctica interpersonal y la variable desempeño docente.

Sexto: Por último, se comprobó que el nivel de significancia es = 0.000, y teniendo en cuenta la regla para la decisión que al ser menor a 0.050, es rechazada la H_0 y aceptada la H_5 , por otro lado, la coeficiencia de correlación que resultó es igual a 0.572, comprobándose una correlación significativa moderada de la dimensión evaluación grupal con la variable desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Con los resultados obtenidos se hace recomendación al Director de la IE., a que se fortalezca el trabajo en colaboración y se brinde apoyo a los maestros para la continuidad en el trabajo colaborativo y los colegiados, porque esto repercute de forma positiva en mejorar la práctica profesional docente, de la misma forma en el logro de los aprendizajes.

Segundo: Del mismo modo, se hace la recomendación al Sr. Director a implementar espacios para que los docentes puedan asumir reuniones de trabajo colectivos y compromisos individuales, verificándose el cumplimiento de estos, de la misma forma evaluar y hacer valoraciones a los docentes por la labor desplegada.

Tercero: Al determinarse los resultados, se hace recomendación, al Director de la IE, a que se promueva el trabajo colaborativo a través de la PTC, asumiendo la estrategia de trabajo de pares de los docentes, monitoreando el proceso y realizando los registros respectivos con la evaluación reflexiva oportuna luego de la sesión, culminando en un compartir de experiencias exitosas.

Cuarto: Se recomienda al Director brindar reconocimientos a través de una motivación y liderazgo compartido, así como delegar funciones a los docentes de acuerdo a sus potencialidades, mediante una comunicación asertiva y eficaz trabajo colaborativo para el cumplimiento de las metas de atención de la institución; también, crear mecanismos de comunicación institucional de manera horizontal; por último, monitorear, acompañar, supervisar el desempeño de los docentes para direccionar los objetivos trazados en la institución.

Quinto: Se sugiere al Director, realizar un balance semanal a través de los diferentes colegiados, así como jornadas de reflexión institucional a fin de tomar decisiones en favor de la gestión y calidad educativa de la institución.

Sexto: Finalmente, se sugiere al Director que en colaboración con el personal jerárquico de la institución, publique y difunda los resultados obtenidos de esta investigación con los maestros, promoviendo experiencias investigativas, de tipos experimentales, indagatorios e innovaciones sobre

temas vinculados al trabajo en colaboración y su grado de influencia en los diversos aspectos del campo pedagógico.

REFERENCIAS

- Andrade, C. (2021). Tesis Trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los Olivos, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70408>
- Arias, J. (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques. Consulting EIRL .Arequipa-Perú
- Bizarro, W.; Succari W. (2019). Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias. Revista Innova Educación (2019). Recuperado en abril del 2022 en:<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.35622%2Fj.rie.2019.03.r001>
- Buendía, C. (2020). Tesis Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136>
- Cabezas, Verónica, et al. (2021)"Comunidades de Aprendizaje Profesional Docente en Chile: Dimensiones y fases de desarrollo/Professional Learning Communities in Chile: Dimensions and Development Stages." Estudios Pedagógicos, vol. 47, no. 3, Sept. 2021, pp.141+.Gale Academic One File, link.gale.com/apps/doc/A688651421/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b2beab6d. Accessed 26 Apr. 2022.
- Calderón, M. (2021) Tesis, Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020. Recuperado en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ad1eb518f23398b121d083ab9f88c11f/Description#tabnav
- Calvo (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En OREALC/UNESCO, Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: El debate actual (pp. 112-152). Santiago, Chile: OREALC/UNESCO.
- Castellano, M. (2018) Tesis Trabajo colaborativo para mejorar el monitoreo y acompañamiento en la aplicación de estrategias de comprensión lectora en la

- institución educativa n° 31242.
- Cazau, P. (2006) Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales Tercera Edición Buenos Aires, Marzo 2006.
- Contreras R. (2018). Retroalimentación por pares en la docencia universitaria. Una alternativa de Evaluación Formativa. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000400083>
- Cristina L. (2017). La retroalimentación: La clave para una evaluación orientada al aprendizaje. Profesorado, Revista del currículum y formación del profesorado. 21 (2), 149-170.
<http://doi.org/10.30827/profesorado.v21i2.10329>
- De la Cruz, J. (2019). Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil – 2019. Tesis para obtener el grado de Maestra
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42499>
- Fajardo, E., & Gil Bohorquez, B. (2019). El aprendizaje basado en proyectos y su relación con el desarrollo de competencias asociadas al trabajo colaborativo. Amauta, 17(33), 103-118. Learning based on projects and their relationship with the development of competences associated with collaborative work
<https://doi.org/10.15648/am.33.2019.8>
- Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós. Capítulos 1 y 2.
- Fierro & Contreras (2003). La práctica docente y sus dimensiones. México: Paidós.
- Goicochea J. & Sánchez S. (2018). Trabajo colegiado y desempeño docente En La I.E. “Zenobio Zumaeta” del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018.
- Gutiez, P. et.al (2017). Título: “Aulas dinámicas y telecolaborativas: desarrollo y fortalecimiento de las competencias tecnológicas para la mejora de la calidad docente”. Universidad complutense de Madrid – España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Cuarta ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Johnson, y Johnson (1992): Cooperative learning increasing. Washington D. C., College Faculty, ERIC Digest.
- Johnson y Johnson. (1993). Trabajo cooperativo en el aula.

- Johnson y Johnson. (1989). Trabajo Colaborativo. En J. y. Johnson, Aprendizaje colaborativo (págs. 89-90). Buenos Aires: Paidós SAICI
- Johnson y Johnson. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. En J. y. Johnson, El aprendizaje cooperativo en el aula (págs. 54-64.). Buenos Aires: Paidós.
- Johnson, D., Johnson, R., Holubec, E. (2021) El aprendizaje cooperativo en el aula. (Ascd), January, 1–66. Available at.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33597188,1999/El_aprendizaje_cooperativo_en_el_aula.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1523202421&Signature=14%2FtbeRvkjp271eIPkF5TnBK%2FcE%3D&response-contentdisposition=inline%3Bfilename%3DEl_apr. Access: August 18, 2021.
- Krichesky, G. J. y Murillo F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. Educación XX1, 21(1), 135- 156, doi: 10.5944/educXX1.15080
- Leiva, M; Montecinos, C.; Aravena, F. (2016). Liderazgo pedagógico en directores nóveles en Chile: Prácticas de Observación de Clases y Retroalimentación a Profesores. RELIEVE, 22(2), art. 8.
 doi: <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.9459>
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- López-S., and Molina, V. (2022) "Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica." Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 20, no. 1, Jan. -Mar. 2018, pp. 1+. Gale AcademicOneFile, link.gale.com/apps/doc/A533094192/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=aec030dc. Accessed 26 Apr. 2022.
- Matta A. (2021) La retroalimentación formativa en el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundario en la educación básica regular. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62517>
- Minedu. (2017). Aprendizaje colaborativo. Quito: subsecretaría para la innovación educativa y el buen vivir.
- Molina, C. y Sepúlveda, F. (2018). "Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores/Analysis of model Professional Learning

- Communities from the indagation in collaboration experience of teachers." *Estudios Pedagógicos*, vol. 44, no. 3, Dec. 2018, pp. 55+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A622650002/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=ea1e26e7. Accessed 26 Apr. 2022.
- Monroy-Correa, G., & García Spelucín, L. D. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13125- 13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Montero, L. (2011). "El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa". En: *CEE Participación Educativa*, 16. Madrid: Consejo Escolar del Estado.
- Moreira, A. (2022). Estrategias metodológicas y trabajo colaborativo en docentes de la Unidad Educativa "Eladio Roldós Barreiro". Ecuador, 2021 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78076>
- Moreira, A. (2022). Estrategias metodológicas y trabajo colaborativo en docentes de la Unidad Educativa "Eladio Roldós Barreiro". Ecuador, 2021 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78076>
- O. Revelo Sánchez, C. A. Collazos Ordoñez, y J. A. Jiménez Toledo, El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, vol. 21, no. 41, pp. 115134, 2018.
- Ortiz, A. (2021). Retroalimentación formativa y bienestar emocional en docentes de educación secundaria de instituciones educativas del distrito de Manantay-Ucayali, 2020 [Tesis, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20662>
- Peña, A. M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>
- Pérez Villegas, N. C., & Peña Sánchez, O. R. (2018). Tesis Estrategias para el desarrollo de competencias sociales y emocionales como herramienta en la gestión del desempeño docente. *Red De Investigación Educativa*, 10(1), 1 - 14. Recuperado a partir de <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/1212>

- Ponce M. Z. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello. Matanzas.
- Ramírez, L. (2022). Tesis Trabajo colaborativo y desempeño directivo en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 16 de Chimbote, Ancash, 2021.
- Revelo, O., Collazos, C., Jiménez, J. (2018) El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de la literatura. *Tecnológicas*, 21(41), 123–7799, 2018. Available at <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>. Access: August 18, 2021.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23)*. Santiago: AMF
- Santiesteban, E. (2014) *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Académica Universitaria (Edacun)
- SEP. (2011). Plan de estudios. Educación básica. México. SEP.
- Severino-González, P., Romero-Argueta, J., Villalobos Antúnez, J., Garrido- Véliz, V. Social responsibility of higher education students. Motivations for its development in times of COVID-19 in Chile and el salvador. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25 (Extra 7), 439–452. Available at <https://doi.org/10.5281/zenodo.4009788>, 2020 Access: August 18, 2021.
- Soreng, C. (2021). Construir colaborativamente incrementa una sana convivencia en el ámbito educacional
- Soria, M.G. y Hernández, R. (2017). Aportes a la formación docente desde comunidades de aprendizaje. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*, 5 (2), 131-145.
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. (4a. Ed.). Bogotá, Colombia: Editorial ECOE.
- Topping, K. (2020). Evaluación por pares del desempeño docente: ¿Qué funciona en la formación del profesorado? *Revista Internacional de Investigación Cognitiva en Ingeniería Científica y Educación* 8 (2): 121-132 DOI: 10.5937/IJCRSEE2002121

- <https://www.researchgate.net/journal/International-Journal-of-Cognitive-Research-in-Science-Engineering-and-Education-2334-847X>
- Valliant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista Hacia Un Movimiento Pedagógico Nacional*, 60, 07-1
- Vásquez, J., Hernández, J., Vásquez, J., Juárez., Luis., y Guzmán, C. (2016). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo*. 19 (33), p.335-356.
- Velasquez, W. (2021). Tesis Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021.
- Vélez, K. (2022). Aprendizaje cooperativo y desempeño docente de una unidad educativa de Ecuador, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78627>
- Zagal, E. (2021). Colaboración, diálogo y reflexión: Una mirada hacia la emergencia de los saberes pedagógicos del siglo XXI. *Revista Convergencia Educativa*, <http://revistace.ucm.cl/issue/view/86/N%C3%BAmero%2010>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de la variable Trabajo colaborativo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
V1: Trabajo colaborativo	Johnson (1993, pág.1-66) citado por Martínez et al. (2015), lo define como un conjunto de técnicas que promueven el despliegue de habilidades y capacidades de gran complejidad. En el trabajo de colaboración, la sección del conjunto se compromete con su oportuna instrucción, de la misma forma como lo hacen las demás secciones del conjunto (p. 5)	Johnson (1993) La interdependencia positiva, que se define como el educador establece la consigna de la tarea y esta debe tener precisión y se comunica el objetivo a lograr como grupo con el esfuerzo de todos para beneficio de sus miembros, estableciendo de esta forma compromiso personal y colectivo; es decir que se trabaja con clara orientación de cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> • Interdependencia positiva. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos de grupo 2. Trabajo grupal 3. Reconocimiento 4. Ayuda 5. Asistencia 	Escala Ordinal de tipo Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
		La responsabilidad individual y grupal, que significa que cada uno asume su rol y su parte en la tarea que es de su competencia, sin que otros lo hagan. Asimismo, se valora lo que han avanzado, el esfuerzo personal de cada miembro en	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad individual y grupal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad grupal 2. Trabajo individual 3. Comunicación 		

		su tarea, darse apoyo y estimulación a quien lo requiere para llegar a la meta establecida.				
		Interacciones cara a cara. Indica Johnson y Johnson, (1999) como el maximizar las oportunidades de acción que posibilitan acciones personales de asistencia, soporte, apoyo, exaltación y socorro entre las secciones del grupo. Los miembros al realizar su labor encomendada, estimulan y valoran los logros exitosos de los otros miembros, se apoyándose recíprocamente,	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción cara a cara. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo 2. Animación 3. Refuerzo 		
		Para (Johnson y Johnson, 1999), este cuarto componente se refiere a que hay que anticipamos desarrollar nuestras competencias para comunicarnos fluidamente, resolver problemas, negociar y asumir el rol de liderazgo, destrezas, habilidades, etc. También el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas interpersonales como grupales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de conflicto 2. Negociar 3. Compartir tarea 4. Proceso de trabajo 		

		<p>de habilidades sociales, de grupo, mantener su rol constructivo, manejar la toma de decisiones de manera asertiva, contribuir a crear un clima de armonía y sana convivencia, mantener una comunicación efectiva, tener dominio en la resolución de conflictos, teniendo iniciativa, ser motivacionales y fuente de inspiración.</p>				
		<p>Para Johnson y Johnson, (1999), los miembros del equipo deliberan en conjunto sobre la tarea de acuerdo con las metas, los procesos realizados y los efectos positivos que se evidencian en el aprendizaje nuevo adquirido. Sobre esta base, se toman sus decisiones y se describe su plan de ajustes y mejoras</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación grupal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados aprendizaje adquirido 2. Usa el material didáctico 3. Cumplimiento del horario de clases y metas 		

Tabla de operacionalización de la variable Desempeño docente

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
V2: Desempeño docente	Según Fierro (2000), refiere que el desempeño del docente, viene a ser la actividad que se realiza en las aulas y fuera de ella, convirtiéndose en el nexo motivador entre las tácticas y estrategias educativas y los estudiantes, haciendo uso de diversas técnicas, metodologías y procedimientos didácticos que siempre se evidencian en la relación estudiante – docente.	Fierro (2000) El trabajo que se realiza en la praxis y mirada docente, se entiende desde una acción eminentemente humana; por lo tanto, se considera sus bondades, virtudes, las deficiencias y habilidades, así mismo sus estados motivacionales como persona y los proyectos que tiene a distinta dimensión, manifiesta un antes y un futuro que cambia las comunidades y grupos desde sus estudiantes.	• Dimensión personal	1. Maestro – hombre individual 2. Maestro: sujeto histórico 3. Historia personal – trayectoria profesional	Escala Ordinal de tipo Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (20-52) Medio (53-76) Alto (77-100)
		Desde la perspectiva de la institucionalidad, la labor y praxis docente tiene como eje primordial la realización de sus actividades en una institución educativa, es donde el maestro pone en juego sus	• Dimensión institucional	1. Gestión educativa y gestión escolar 2. Práctica docente e institución escolar: - pertenencia institucional - socialización profesional 3. Dimensión colectiva de la práctica 4. Institución escolar, espacio privilegiado de formación 5. Culturas institucionales		

		<p>habilidades de socialización de los conocimientos, sus hábitos y costumbres, principios y culturas tradicionales a través del intercambio de experiencias con los otros maestros que conforman el magisterio</p>		<p>6. Estilos de gestión escolar 7. Institución escolar, práctica docente e innovación</p>		
		<p>Tiene como base la interacción y comunicación entre los actores de la institución educativa, la labor del maestro se realiza en una articulación e interrelación entre los componentes de la comunidad educativa; es decir; estudiantes, padres de familia, maestros, personal directivo, teniendo cada uno sus propias particularidades, propósitos, necesidades, propósitos, concepciones, creencias y otros.</p>	<p>• Dimensión interpersonal</p>	<p>1. Micropolítica de la escuela 2. Clima institucional: ambiente de relaciones interpersonales 3. Estructuras de participación</p>		

		<p>Desde una mirada del proceso, la práctica del maestro, viene a ser el vínculo de él con su trabajo cotidiano, haciendo uso de estrategias dirige, media, apoya y orienta y facilita a los estudiantes mediar con el saber cultural de la sociedad, siendo la oportunidad que los estudiantes, al interactuar con su medio construyan sus propios saberes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión didáctica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de enseñanza 2. Concepciones sobre el aprendizaje y la enseñanza 3. Análisis de rutinas y tiempos escolares 4. Rendimiento académico 5. Conceptos, actitudes y procesos que promueven las formas de enseñanza utilizadas 		
		<p>Manifiesta íntima relación con los valores, siendo que la práctica docente desde su propia acción promueve valores implícitos y explícitos, el maestro en su práctica traslada sus valores y creencias, su concepción del mundo y de la vida, juicios personales,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión valoral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valores personales y práctica docente 2. Influencia del maestro en la formación de conceptos y actitudes de los alumnos 3. La escuela como espacio de formación de valores a través de sus estilos de gestión y de relación 4. Referencias valorales para el quehacer de la escuela: <ul style="list-style-type: none"> - Convenciones internacionales sobre derechos humanos - Documentos de políticas educativas y normativas del sistema - Planes y programas de estudio 		

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01

Cuestionario para medir el nivel de Trabajo colaborativo

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente. Por ello, se solicita que responda con total sinceridad y honestidad a los ítems planteados. Se les recuerda que este cuestionario es anónimo. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Instrucciones:

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

Para determinar la valoración, marque solo una de las alternativas con un aspa (x) de acuerdo con la tabla de equivalencia:

Escala	Equivalencia
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
I. Dimensión: Interdependencia positiva						
1	En su institución educativa los equipos de trabajo direccionan las actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.			X		
2	En su institución los objetivos planteados son discutidos y consensuados en los equipos de trabajo.			X		
3	Ayudo a mis colegas cuando tienen alguna dificultad en su labor profesional.				X	
4	Me agrada relacionarme e interactuar con mis colegas.				X	
5	Los docentes reconocemos la importancia, respeto y ventajas del trabajo colaborativo.				X	
II. Dimensión: Responsabilidad individual y grupal						
6	Los docentes de la institución educativa participan responsablemente en sus actividades y comisiones de trabajo.			X		
7	Comparto lo que conozco para que puedan aprender los demás y que nadie se quede atrás.				X	
8	Asumo mi rol y parte de la tarea con responsabilidad de acuerdo con mis funciones.				X	
9	Cumplo responsablemente con mis horas efectivas de clases.					X
10	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.				X	
III. Dimensión: Interacciones cara a cara						
11	Nos asistimos mutuamente para realizar nuestras actividades y colegiados.				X	
12	Nos motivamos entre los docentes para efectuar el trabajo colaborativo.			X		

13	Se brinda refuerzo a los docentes para realizar las actividades asignadas.			X		
IV. Dimensión: Desarrollo de habilidades sociales						
14	Procuro resolver conflictos de modo propositivo y empática.			X		
15	Participo de las negociaciones en grupo para la toma de decisiones.					
16	Contribuyo en la creación de un clima de armonía y sana convivencia.			X		
17	Demuestro iniciativa, motivación y compromiso con mis colegas en la institución.				X	
V. Dimensión: Evaluación grupal						
18	Elaboramos los instrumentos de medición para evaluar el trabajo desempeñado.			X		
19	Valoramos los aspectos positivos y/o negativos del trabajo realizado para corregirlas oportunamente.				X	
20	Efectuamos el diálogo reflexivo al cabo de la tarea realizada.			X		

SUMA TOTAL

Fuente: De la Cruz, Julia (2019), adaptada por Fajardo, Jacqueline.

CUESTIONARIO N° 02

Cuestionario para medir el nivel de Desempeño docente

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente. Por ello, se solicita que responda con total sinceridad y honestidad a los ítems planteados. Se les recuerda que este cuestionario es anónimo. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Instrucciones:

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

Para determinar la valoración, marque solo una de las alternativas con un aspa (x) de acuerdo con la tabla de equivalencia:

Escala	Equivalencia
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
I. DIMENSIÓN PERSONAL						
1	1 Me reconozco como ser histórico, capaz de analizar el presente y de construir el futuro.			X	XX	

2	Enlazo su historia personal y trayectoria profesional, la vida cotidiana y el trabajo en la escuela.				X	
3	Siento aprecio y grado de satisfacción por mi trayectoria profesional.				X	
II. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
4	Propongo soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.			X		
5	Aplico estrategias para conocer las características personales de mis estudiantes.				X	
6	Colaboro con los demás miembros de la Institución Educativa.				X	
7	Cumplo con la misión de la Institución Educativa.				X	
8	Me enfoco en la visión de la Institución Educativa.				X	
9	Cumplo con las normas y valores de la Institución Educativa.				X	
10	Promuevo en la institución, la activa participación de mis estudiantes en las distintas actividades.			X		
III. DIMENSIÓN INTERPERSONAL						
11	Desarrollo una comunicación recíproca con mis docentes y estudiantes.				X	
12	Mantengo una actitud cordial con mis colegas.			X		
13	Mantengo una buena comunicación con mis directivos.			X		
14	Mantengo una buena comunicación con mis padres de familia.				X	
IV. DIMENSIÓN DIDÁCTICA						
15	Realizo evaluación diagnóstica al inicio del año escolar o trimestre.				X	
16	Anticipo a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.			X		
17	Realizo mis sesiones de aprendizaje, despertando el interés por el tema propuesto.			X		

18	Demuestro conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de mi área.				X	
19	Utilizo un listado de criterios de evaluación de mi área.			X		
20	Interactúo en entornos virtuales con mis colegas, estudiantes y comunidad educativa.			X		
IV. DIMENSIÓN VALORAL						
21	Motivo el mutuo respeto entre mis colegas.			X		
22	Promuevo la disciplina dentro y fuera del aula de clases.				X	
23	Promueve el valor de la responsabilidad en la institución.				X	
24	Inspiro con mi ejemplo la práctica de los valores.				X	
25	Evalúo los asuntos de mi competencia de forma imparcial, sin evidenciar favoritismos o preferencias.				X	
						SUMA TOTAL

Fuente: Dextre Alvarado, Elvira Himelda (2017), adaptado por Fajardo, Jacqueline

Anexo 3

Cálculo del tamaño de la muestra

QuestionPro [Blog](#) [Características](#) [Precios](#) [Plantillas](#) [CUENTA GRATUITA](#) [Iniciar sesión](#)

cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y utilízala cada vez que sea necesario.

Calculadora de muestra

Nivel de Confianza : 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

Anexo 4

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Experto 1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Interdependencia positiva							
1	En su institución educativa los equipos de trabajo direccionan las actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	En su institución los objetivos ´planteados son discutidos y consensuados en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen alguna dificultad en su labor profesional.	X		X		X		
4	Me agrada relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Los docentes reconocemos la importancia, respeto y ventajas del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los docentes de la institución educativa participan responsablemente en sus actividades y comisiones de trabajo.	X		X		X		
7	Comparto lo que conozco para que puedan aprender los demás y que nadie se quede atrás.	X		X		X		
8	Asumo mi rol y parte de la tarea con responsabilidad de acuerdo con mis funciones.	X		X		X		
9	Cumplo responsablemente con mis horas efectivas de clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Nos asistimos mutuamente para realizar nuestras actividades y colegiados.	X		X		X		
11	Nos motivamos entre los docentes para efectuar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
12	Se brinda refuerzo a los docentes para realizar las actividades asignadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
14	Procuro resolver conflictos de modo propositivo y empática.	X		X		X		
15	Participo de las negociaciones en grupo para la toma de decisiones.	X		X		X		
16	Contribuyo en la creación de un clima de armonía y sana convivencia.	X		X		X		
17	Demuestro iniciativa, motivación y compromiso con mis docentes en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Elaboramos los instrumentos de medición para evaluar el trabajo desempeñado.	X		X		X		
19	Valoramos los aspectos positivos y/o negativos del trabajo realizado para corregirlas oportunamente.	X		X		X		
20	Efectuamos el diálogo reflexivo al cabo de la tarea realizada.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Personal							
1	Me reconozco como ser histórico, capaz de analizar el presente y de construir el futuro.	X		X		X		
2	Enlazo su historia personal y trayectoria profesional, la vida cotidiana y el trabajo en la escuela.	X		X		X		
3	Siento aprecio y grado de satisfacción por mi trayectoria profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Institucional							
4	Propongo soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Aplico estrategias para conocer las características personales de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Colaboro con los demás miembros de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	Cumplo con la misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Me enfoco en la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
9	Cumplo con las normas y valores de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Promuevo en la institución, la activa participación de mis estudiantes en las distintas actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interpersonal							
11	Desarrollo una comunicación recíproca con mis docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Mantengo una actitud cordial con mis colegas.	X		X		X		
13	Mantengo una buena comunicación con mis directivos.	X		X		X		
14	Mantengo una buena comunicación con mis padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Didáctica							
15	Realizo evaluación diagnóstica al inicio del año escolar o trimestre.	X		X		X		
16	Anticipo a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.	X		X		X		
17	Realizo mis sesiones de aprendizaje, despertando el interés por el tema propuesto.	X		X		X		
18	Demuestro conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de mi área.	X		X		X		
19	Utilizo un listado de criterios de evaluación de mi área.	X		X		X		
20	Interactúo en entornos virtuales con mis colegas, estudiantes y comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Valoral							
21	Motivo el mutuo respeto entre mis colegas.	X		X		X		
22	Promuevo la disciplina dentro y fuera del aula de clases.	X		X		X		
23	Promueve el valor de la responsabilidad en la institución.	X		X		X		
24	Inspiro con mi ejemplo la práctica de los valores.	X		X		X		

25	Evalúo los asuntos de mi competencia de forma imparcial, sin evidenciar favoritismos o preferencias.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Fernández Malpartida, Walter Miguel** **DNI: 44422581**

Especialidad del validador: **Licenciado en Educación. Magister en Administración de la Educación (UCV) Magister en Educación (UDEP)**

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

Lunes, 30 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante

Experto 2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Interdependencia positiva							
1	En su institución educativa los equipos de trabajo direccionan las actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	En su institución los objetivos ´planteados son discutidos y consensuados en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen alguna dificultad en su labor profesional.	X		X		X		
4	Me agrada relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Los docentes reconocemos la importancia, respeto y ventajas del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los docentes de la institución educativa participan responsablemente en sus actividades y comisiones de trabajo.	X		X		X		
7	Comparto lo que conozco para que puedan aprender los demás y que nadie se quede atrás.	X		X		X		
8	Asumo mi rol y parte de la tarea con responsabilidad de acuerdo con mis funciones.	X		X		X		
9	Cumplo responsablemente con mis horas efectivas de clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Nos asistimos mutuamente para realizar nuestras actividades y colegiados.	X		X		X		
11	Nos motivamos entre los docentes para efectuar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
12	Se brinda refuerzo a los docentes para realizar las actividades asignadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
14	Procuró resolver conflictos de modo propositivo y empática.	X		X		X		
15	Participo de las negociaciones en grupo para la toma de decisiones.	X		X		X		
16	Contribuyo en la creación de un clima de armonía y sana convivencia.	X		X		X		
17	Demuestro iniciativa, motivación y compromiso con mis docentes en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Elaboramos los instrumentos de medición para evaluar el trabajo desempeñado.	X		X		X		
19	Valoramos los aspectos positivos y/o negativos del trabajo realizado para corregirlas oportunamente.	X		X		X		
20	Efectuamos el diálogo reflexivo al cabo de la tarea realizada.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Personal							
1	Me reconozco como ser histórico, capaz de analizar el presente y de construir el futuro.	X		X		X		
2	Enlazo su historia personal y trayectoria profesional, la vida cotidiana y el trabajo en la escuela.	X		X		X		
3	Siento aprecio y grado de satisfacción por mi trayectoria profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Propongo soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Aplico estrategias para conocer las características personales de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Colaboro con los demás miembros de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	Cumplo con la misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Me enfoco en la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
9	Cumplo con las normas y valores de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Promuevo en la institución, la activa participación de mis estudiantes en las distintas actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Desarrollo una comunicación recíproca con mis docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Mantengo una actitud cordial con mis colegas.	X		X		X		
13	Mantengo una buena comunicación con mis directivos.	X		X		X		
14	Mantengo una buena comunicación con mis padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo evaluación diagnóstica al inicio del año escolar o trimestre.	X		X		X		
16	Anticipo a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.	X		X		X		
17	Realizo mis sesiones de aprendizaje, despertando el interés por el tema propuesto.	X		X		X		
18	Demuestro conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de mi área.	X		X		X		
19	Utilizo un listado de criterios de evaluación de mi área.	X		X		X		
20	Interactúo en entornos virtuales con mis colegas, estudiantes y comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Valoral	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo el mutuo respeto entre mis colegas.	X		X		X		
22	Promuevo la disciplina dentro y fuera del aula de clases.	X		X		X		
23	Promueve el valor de la responsabilidad en la institución.	X		X		X		
24	Inspiro con mi ejemplo la práctica de los valores.	X		X		X		
25	Evalúo los asuntos de mi competencia de forma imparcial, sin evidenciar favoritismos o preferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: De la Cruz Choquez, Alvaro Alcides DNI: 22304208

Especialidad del validador: Magister en Educación para la creatividad

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

Lunes, 30 de mayo de 2022.


Firma del Experto Informante.

Experto 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Interdependencia positiva							
1	En su institución educativa los equipos de trabajo direccionan las actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	En su institución los objetivos ´planteados son discutidos y consensuados en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen alguna dificultad en su labor profesional.	X		X		X		
4	Me agrada relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Los docentes reconocemos la importancia, respeto y ventajas del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los docentes de la institución educativa participan responsablemente en sus actividades y comisiones de trabajo.	X		X		X		
7	Comparto lo que conozco para que puedan aprender los demás y que nadie se quede atrás.	X		X		X		
8	Asumo mi rol y parte de la tarea con responsabilidad de acuerdo con mis funciones.	X		X		X		
9	Cumplo responsablemente con mis horas efectivas de clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Nos asistimos mutuamente para realizar nuestras actividades y colegiados.	X		X		X		
11	Nos motivamos entre los docentes para efectuar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
12	Se brinda refuerzo a los docentes para realizar las actividades asignadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
14	Procuró resolver conflictos de modo propositivo y empática.	X		X		X		
15	Participo de las negociaciones en grupo para la toma de decisiones.	X		X		X		
16	Contribuyo en la creación de un clima de armonía y sana convivencia.	X		X		X		
17	Demuestro iniciativa, motivación y compromiso con mis docentes en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Elaboramos los instrumentos de medición para evaluar el trabajo desempeñado.	X		X		X		
19	Valoramos los aspectos positivos y/o negativos del trabajo realizado para corregirlas oportunamente.	X		X		X		
20	Efectuamos el diálogo reflexivo al cabo de la tarea realizada.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Personal							
1	Me reconozco como ser histórico, capaz de analizar el presente y de construir el futuro.	X		X		X		
2	Enlazo su historia personal y trayectoria profesional, la vida cotidiana y el trabajo en la escuela.	X		X		X		
3	Siento aprecio y grado de satisfacción por mi trayectoria profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Propongo soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Aplico estrategias para conocer las características personales de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Colaboro con los demás miembros de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	Cumplo con la misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Me enfoco en la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
9	Cumplo con las normas y valores de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Promuevo en la institución, la activa participación de mis estudiantes en las distintas actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Desarrollo una comunicación recíproca con mis docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Mantengo una actitud cordial con mis colegas.	X		X		X		
13	Mantengo una buena comunicación con mis directivos.	X		X		X		
14	Mantengo una buena comunicación con mis padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo evaluación diagnóstica al inicio del año escolar o trimestre.	X		X		X		
16	Anticipo a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.	X		X		X		
17	Realizo mis sesiones de aprendizaje, despertando el interés por el tema propuesto.	X		X		X		

18	Demuestro conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de mi área.	X		X		X		
19	Utilizo un listado de criterios de evaluación de mi área.	X		X		X		
20	Interactúo en entornos virtuales con mis colegas, estudiantes y comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 Valoral		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo el mutuo respeto entre mis colegas.	X		X		X		
22	Promuevo la disciplina dentro y fuera del aula de clases.	X		X		X		
23	Promueve el valor de la responsabilidad en la institución.	X		X		X		
24	Inspiro con mi ejemplo la práctica de los valores.	X		X		X		
25	Evalúo los asuntos de mi competencia de forma imparcial, sin evidenciar favoritismos o preferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: La Rosa Guerra, Santos Juana **DNI: 22241139**

Especialidad del validador: Magister en Administración 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LUNBS 30 de mayo de 2022.



Juana La Rosa Guerra
Mg. S. Juana La Rosa Guerra
SUB DIRECTORA (e)

Firma del Experto Informante.

Experto 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Interdependencia positiva							
1	En su institución educativa los equipos de trabajo direccionan las actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	En su institución los objetivos planteados son discutidos y consensuados en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen alguna dificultad en su labor profesional.	X		X		X		
4	Me agrada relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Los docentes reconocemos la importancia, respeto y ventajas del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Responsabilidad individual y grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los docentes de la institución educativa participan responsablemente en sus actividades y comisiones de trabajo.	X		X		X		
7	Comparto lo que conozco para que puedan aprender los demás y que nadie se quede atrás.	X		X		X		
8	Asumo mi rol y parte de la tarea con responsabilidad de acuerdo con mis funciones.	X		X		X		
9	Cumplo responsablemente con mis horas efectivas de clases.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Nos asistimos mutuamente para realizar nuestras actividades y colegiados.	X		X		X		
11	Nos motivamos entre los docentes para efectuar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
12	Se brinda refuerzo a los docentes para realizar las actividades asignadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
14	Procuró resolver conflictos de modo propositivo y empática.	X		X		X		
15	Participo de las negociaciones en grupo para la toma de decisiones.	X		X		X		
16	Contribuyo en la creación de un clima de armonía y sana convivencia.	X		X		X		
17	Demuestro iniciativa, motivación y compromiso con mis docentes en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Elaboramos los instrumentos de medición para evaluar el trabajo desempeñado.	X		X		X		
19	Valoramos los aspectos positivos y/o negativos del trabajo realizado para corregirlas oportunamente.	X		X		X		
20	Efectuamos el diálogo reflexivo al cabo de la tarea realizada.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Personal							
1	Me reconozco como ser histórico, capaz de analizar el presente y de construir el futuro.	X		X		X		
2	Enlazo su historia personal y trayectoria profesional, la vida cotidiana y el trabajo en la escuela.	X		X		X		
3	Siento aprecio y grado de satisfacción por mi trayectoria profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Propongo soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.	X		X		X		
5	Aplico estrategias para conocer las características personales de mis estudiantes.	X		X		X		
6	Colaboro con los demás miembros de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	Cumplo con la misión de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Me enfoco en la visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
9	Cumplo con las normas y valores de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	Promuevo en la institución, la activa participación de mis estudiantes en las distintas actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Desarrollo una comunicación recíproca con mis docentes y estudiantes.	X		X		X		
12	Mantengo una actitud cordial con mis colegas.	X		X		X		
13	Mantengo una buena comunicación con mis directivos.	X		X		X		
14	Mantengo una buena comunicación con mis padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo evaluación diagnóstica al inicio del año escolar o trimestre.	X		X		X		
16	Anticipo a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.	X		X		X		
17	Realizo mis sesiones de aprendizaje, despertando el interés por el tema propuesto.	X		X		X		
18	Demuestro conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de mi área.	X		X		X		
19	Utilizo un listado de criterios de evaluación de mi área.	X		X		X		
20	Interactúo en entornos virtuales con mis colegas, estudiantes y comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Valoral	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo el mutuo respeto entre mis colegas.	X		X		X		
22	Promuevo la disciplina dentro y fuera del aula de clases.	X		X		X		
23	Promueve el valor de la responsabilidad en la institución.	X		X		X		
24	Inspiro con mi ejemplo la práctica de los valores.	X		X		X		
25	Evalúo los asuntos de mi competencia de forma imparcial, sin evidenciar favoritismos o preferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Del Aguila Pisconte Maria Isabel DNI: 43019939

Especialidad del validador: **Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional**

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

Lunes, 30 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Autorización de aplicación de los instrumentos firmado por la autoridad.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 11 de julio de 2022
Carta R: 0785-2022-UCV-WA-EPG-F01/0

Mgtr.
Alvaro Alcides De la Cruz Choquez
Director
I. E. José Carlos Mariátegui

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FAJARDO MOQUILLAZA, JACQUELINE FELICIANA; identificada con DNI N° 21563875 y con código de matrícula N° 7002664280; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo colaborativo y desempeño docente en la I. E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora FAJARDO MOQUILLAZA, JACQUELINE FELICIANA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Estrella A. Esquivigola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Mgtr. Alvaro Alcides De la Cruz Choquez
DIRECTOR
I. E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

13-07-2022

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexos

Base de datos de Prueba piloto V1: Trabajo colaborativo

Nº	TRABAJO COLABORATIVO																				V1
	Interdependencia positiva					Responsabilidad individual y grupal					Interacciones cara a cara			Desarrollo de habilidades sociales				Evaluación grupal			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	73
2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	91
3	3	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	81
4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	84
5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	83
6	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	90
7	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	77
8	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	81
9	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	91
10	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	83
11	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	89
12	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	91
Varianza	0	0.5	0.6	0.4	0.5	0.2	0.5	0.1	0.1	0.2	0.2	0.6	0.4	0.19	0.33	0.85	0.19	0.3	0.5	0.4	
Sumatoria	7.375																				
Suma de i	1014.0000																				

Coefficiente de confiabilidad	1
Número de ítems del instrumento	20
Sumatoria de las varianzas de los ítems	7.375
Varianza total de los ítems	1014.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%	
Casos	Válido	12	100	
	Excluido ^a	0	,0	
	Total	12	100	

12 encuestados y 20 preguntas.

Base de datos de Prueba piloto V2: Desempeño docente

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									V2
	Dimensión personal			Dimensión institucional							Dimensión interpersonal				Dimensión didáctica					Dimensión valoral						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	106	
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	119	
3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	110	
4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	106	
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	98	
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	115	
7	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	109	
8	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	111	
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	118	
10	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	104	
11	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	115	
12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	116	
Varianza	1	0.24	0	0.4	0.8	0.2	0.4	0.2	0.2	0.1	0.4	0.22	1.1	0.2	0.2	0.5	0	0.2	0.2	0.3	0.6	0.4	0.3	0.1	0.2	
Sumatoria	8.840277778																									
Suma i	1327																									

Coefficiente de confiabilidad	1
Número de ítems del instrumento	25
Sumatoria de las varianzas de los ítems	8.840
Varianza total de los ítems	1327.00

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1	25

Resumen de procesamiento de casos

		N	%	
Casos	Válido	12	100	
	Excluido ^a	0	,0	
	Total	12	100	

Base de datos de tamaño de muestra V1: Trabajo colaborativo

Base de datos del tamaño de la muestra																															
Nº	TRABAJO COLABORATIVO																				Sumas V1					V1					
	Interdependencia positiva					Responsabilidad individual y grupal					Interacciones cara a cara			Desarrollo de habilidades sociales				Evaluación grupal			V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20											
1	3	3	3	3	4	16	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	4	12	16	20	11	14	12	73
2	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	18	5	4	5	14	19	25	14	18	14	90
3	3	1	4	5	4	17	4	4	5	5	4	22	4	3	4	11	4	4	5	4	17	5	5	4	14	17	22	11	17	14	81
4	4	3	5	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	3	3	10	21	23	13	17	10	84
5	4	3	5	5	3	20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	4	4	3	4	15	4	4	5	13	20	22	13	15	13	83
6	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	4	5	4	18	4	3	4	11	22	23	15	18	11	89
7	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	4	2	3	9	5	4	4	4	17	4	3	4	11	19	21	9	17	11	77
8	3	4	4	4	5	20	5	4	5	5	4	23	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	5	4	13	20	23	11	14	13	81
9	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	5	4	14	19	25	14	19	14	91
10	4	3	5	5	3	20	4	5	5	4	4	22	4	5	5	14	4	4	3	4	15	4	4	5	13	20	22	14	15	13	84
11	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	3	4	11	22	23	14	18	11	88
12	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	3	5	13	5	5	5	5	20	3	5	4	12	22	24	13	20	12	91
13	3	3	3	3	4	16	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	4	4	5	5	18	4	3	4	11	16	20	11	18	11	76
14	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	3	4	12	4	4	5	4	17	5	4	5	14	19	25	12	17	14	87
15	3	1	4	5	4	17	4	4	5	5	4	22	4	5	3	12	5	4	5	4	18	5	5	4	14	17	22	12	18	14	83
16	4	3	5	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	3	3	10	21	23	11	15	10	80
17	4	3	5	5	3	20	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	5	4	5	4	18	4	4	5	13	20	22	14	18	13	87
18	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11	22	23	11	16	11	83
19	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	4	5	5	14	4	3	3	4	14	4	3	4	11	19	21	14	14	11	79
20	3	4	4	4	5	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	13	4	4	5	5	18	4	5	4	13	20	23	13	18	13	87
21	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	3	4	15	5	5	5	15	19	25	15	15	15	89
22	4	3	5	5	3	20	4	5	5	4	4	22	4	2	3	9	4	5	5	4	18	4	4	5	13	20	22	9	18	13	82
23	4	3	5	5	5	22	4	5	5	4	4	22	4	3	4	11	5	5	5	5	20	4	3	4	11	22	22	11	20	11	86
24	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	4	3	3	4	14	3	4	4	11	22	23	14	14	11	84
25	3	3	3	3	4	16	4	3	4	5	5	21	4	4	5	13	4	4	5	5	18	4	4	4	12	16	21	13	18	12	80
26	4	3	4	4	4	19	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14	4	3	5	4	16	5	5	5	15	19	23	14	16	15	87
27	3	1	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25	4	3	5	12	4	4	5	4	17	5	5	4	14	17	25	12	17	14	85
28	4	3	5	4	5	21	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	4	4	3	4	15	4	4	3	11	21	22	13	15	11	82
29	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	4	5	4	18	4	4	5	13	20	23	15	18	13	89
30	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	2	3	9	5	4	4	4	17	4	4	4	12	22	24	9	17	12	84
31	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	4	3	3	4	14	3	3	4	10	19	20	11	14	10	74
32	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	18	4	5	4	13	20	25	14	18	13	90
33	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22	4	3	5	12	4	4	3	4	15	5	5	5	15	19	22	12	15	15	83
34	4	3	5	5	3	20	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14	5	4	5	5	19	4	4	5	13	20	23	14	19	13	89
35	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	3	5	13	4	4	5	5	18	4	4	4	12	22	25	13	18	12	90
36	4	3	5	5	5	22	4	5	5	4	4	22	4	3	4	11	4	4	5	4	17	3	5	4	12	22	22	11	17	12	84
37	3	3	3	3	4	16	4	4	5	5	5	23	5	3	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	12	16	23	12	17	12	80
38	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24	4	5	3	12	4	4	4	4	16	5	5	5	15	19	24	12	16	15	86
39	3	1	4	5	4	17	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	5	4	5	4	18	5	4	4	13	17	20	11	18	13	79
40	4	3	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	3	3	10	21	25	14	17	10	87

41	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	4	22	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	5	13	20	22	11	14	13	80
42	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	4	4	5	13	4	4	5	5	18	4	4	4	12	22	23	13	18	12	88
43	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	4	4	3	4	15	4	3	4	11	19	22	13	15	11	80
44	3	4	4	4	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	5	4	13	20	23	15	18	13	89
45	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23	4	2	3	9	4	4	5	5	18	5	4	5	14	19	23	9	18	14	83
46	4	3	5	5	3	20	4	3	4	5	5	21	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	5	13	20	21	11	14	13	79
47	4	3	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14	4	4	5	5	18	4	4	4	12	22	23	14	18	12	89
48	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	4	4	5	4	17	3	5	4	12	22	25	13	17	12	89
49	4	3	5	4	5	21	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	4	4	12	21	22	14	18	12	87
50	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	5	3	5	13	4	4	3	4	15	4	5	5	14	20	23	13	15	14	85
51	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	3	12	5	4	5	4	18	5	4	4	13	22	24	12	18	13	89
52	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	5	4	4	4	17	4	3	3	10	19	20	11	17	10	77
53	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	3	3	4	14	4	4	5	13	20	25	14	14	13	86
54	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22	4	3	4	11	4	4	5	5	18	4	4	4	12	19	22	11	18	12	82
55	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	3	4	11	20	23	13	17	11	84
56	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	5	4	13	22	24	13	17	13	89
57	4	3	5	5	5	22	4	3	4	5	4	20	5	5	5	15	4	4	5	4	17	4	5	5	14	22	20	15	17	14	88
58	3	3	3	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	2	3	9	4	4	3	4	15	4	4	5	13	16	25	9	15	13	78
59	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22	4	3	4	11	5	4	5	4	18	4	4	4	12	19	22	11	18	12	82
60	3	1	4	5	4	17	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	5	4	4	4	17	3	5	4	12	17	23	14	17	12	83
61	4	3	5	4	5	21	4	5	5	4	4	22	4	3	5	12	4	3	3	4	14	4	4	4	12	21	22	12	14	12	81
62	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	4	4	5	5	18	5	5	5	15	20	23	14	18	15	90
63	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	3	5	13	4	4	3	4	15	5	5	4	14	22	23	13	15	14	87
64	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	4	4	5	13	4	5	5	4	18	4	3	3	10	19	21	13	18	10	81
65	4	3	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	13	22	23	14	20	13	92
66	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	2	3	9	4	3	3	4	14	4	3	4	11	22	25	9	14	11	81
67	4	3	5	4	5	21	4	3	4	5	5	21	4	3	4	11	4	4	5	5	18	4	3	4	11	21	21	11	18	11	82
68	4	3	5	5	3	20	5	4	5	5	4	23	5	4	5	14	4	4	5	4	17	4	5	4	13	20	23	14	17	13	87
69	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	4	3	5	4	16	4	5	5	14	22	25	13	16	14	90
70	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	4	4	3	4	15	4	4	5	13	19	22	14	15	13	83
71	3	4	4	4	5	20	4	4	5	5	5	23	5	3	5	13	5	4	5	4	18	4	4	4	12	20	23	13	18	12	86
72	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24	4	4	5	13	5	4	4	4	17	3	5	4	12	19	24	13	17	12	85
73	4	3	5	5	3	20	4	3	4	5	4	20	4	4	5	13	4	3	3	4	14	5	4	4	13	20	20	13	14	13	80
74	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	3	5	5	17	5	5	5	15	22	25	14	17	15	93
75	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	4	22	4	2	3	9	4	4	5	4	17	5	4	4	13	22	22	9	17	13	83
76	4	3	5	5	3	20	4	4	5	5	5	23	4	3	4	11	4	4	5	4	17	4	3	3	10	20	23	11	17	10	81
77	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	4	3	4	15	4	4	5	13	22	24	14	15	13	88
78	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	4	22	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	4	12	19	22	13	18	12	84
79	4	3	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	3	4	11	22	23	14	17	11	87
80	4	3	5	5	5	22	4	5	5	4	4	22	5	3	5	13	4	3	3	4	14	4	5	4	13	22	22	13	14	13	84
81	4	3	5	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	3	5	12	4	4	5	5	18	4	5	5	14	21	23	12	18	14	88
82	4	3	5	5	3	20	4	3	4	5	5	21	5	5	5	15	4	4	3	4	15	4	4	5	13	20	21	15	15	13	84
83	4	3	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	4	2	3	9	4	5	5	4	18	4	4	4	12	22	23	9	18	12	84
84	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	3	4	11	4	4	5	5	18	3	5	4	12	19	25	11	18	12	85
85	3	4	4	4	5	20	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	4	3	3	4	14	4	3	4	11	20	22	14	14	11	81
86	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	5	13	19	23	13	17	13	85
87	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	13	19	21	12	16	13	81

Base de datos de tamaño de muestra V2: Desempeño docente

Base de datos de tamaño de la muestra																																				
N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									Sumas V2										
	Dimensión personal			Dimensión institucional							Dimensión interpersonal				Dimensión didáctica					Dimensión valoral																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2D5						
1	3	3	4	10	3	4	3	5	5	5	5	30	4	4	3	5	16	5	3	4	5	4	5	26	4	5	5	5	5	24	10	30	16	26	24	106
2	4	4	5	13	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5	5	24	13	33	18	27	24	115
3	3	4	4	11	5	3	4	5	4	4	5	30	3	4	5	5	17	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	24	11	30	17	27	24	109
4	3	3	3	9	5	3	4	5	4	5	5	31	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	4	5	22	9	31	16	28	22	106
5	5	4	5	14	4	3	4	4	5	4	4	28	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	28	16	24	17	99
6	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	4	31	5	5	4	5	19	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	25	13	31	19	26	25	114
7	3	5	4	12	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	12	30	16	28	22	108
8	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	5	5	23	13	30	16	28	23	110
9	4	4	4	12	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	5	23	12	33	18	28	23	114
10	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	4	4	23	14	27	16	23	23	103
11	4	4	5	13	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	5	5	24	13	32	18	26	24	113
12	5	4	5	14	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	14	32	20	26	25	116
13	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	27	16	24	17	98
14	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	5	5	23	13	32	20	25	23	113
15	3	5	4	12	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	4	22	12	30	16	27	22	107
16	4	4	4	12	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	22	12	30	16	29	22	109
17	4	4	4	12	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	12	33	18	28	24	115
18	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	4	4	22	14	27	16	23	22	102
19	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	23	13	32	19	26	23	113
20	5	4	5	14	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	14	31	20	26	24	115
21	3	4	4	11	3	4	3	5	5	5	5	30	4	4	3	5	16	5	3	4	5	4	4	25	4	5	5	5	5	24	11	30	16	25	24	106
22	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	24	13	35	18	28	24	118
23	3	4	4	11	5	3	4	5	4	4	5	30	3	5	5	5	18	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	5	23	11	30	18	27	23	109
24	3	3	3	9	5	3	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	3	4	5	5	5	22	9	30	16	28	22	105
25	5	4	5	14	5	4	4	4	4	5	4	30	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	30	16	24	17	101
26	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	5	23	13	32	20	25	23	113
27	3	5	4	12	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	23	12	30	16	28	23	109
28	4	4	4	12	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	5	5	23	12	30	16	28	23	109
29	4	4	4	12	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	24	12	34	18	28	24	116
30	5	4	5	14	4	3	4	4	5	4	4	28	5	5	2	4	16	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	22	14	28	16	23	22	103
31	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	5	5	24	13	32	18	25	24	112
32	5	4	5	14	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	5	24	14	31	20	26	24	115
33	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	27	16	24	17	98
34	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	5	24	13	32	18	26	24	113
35	3	4	4	11	4	4	4	3	5	4	5	29	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	23	11	29	16	28	23	115
36	4	4	4	12	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	5	5	23	12	30	16	27	23	108
37	4	4	4	12	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24	12	33	18	28	24	115
38	5	4	5	14	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23	14	29	16	24	23	106
39	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	5	24	13	32	18	25	24	112
40	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	13	31	20	26	25	115

41	3	3	4	10	3	4	3	5	5	5	5	30	4	4	3	5	16	5	3	4	5	4	5	26	4	5	4	5	5	23	10	30	16	26	23	105
42	4	4	5	13	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	5	24	13	32	18	27	24	114
43	3	4	4	11	5	3	4	5	4	4	5	30	3	4	4	5	16	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	5	23	11	30	16	27	23	107
44	3	3	3	9	5	3	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	5	5	23	9	30	16	28	23	106
45	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	27	16	24	17	98
46	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	5	5	24	13	31	17	26	24	111
47	3	5	4	12	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	23	12	30	16	28	23	109
48	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23	13	30	16	28	23	110
49	4	5	4	13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	4	5	24	13	35	18	27	24	117
50	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22	14	27	16	24	22	103
51	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	13	31	20	25	25	114
52	5	4	5	14	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24	14	31	17	26	24	112
53	5	4	5	14	4	3	4	3	4	4	4	26	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	26	16	24	17	97
54	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	25	13	31	20	26	25	115
55	3	5	4	12	4	4	4	3	5	5	5	30	3	4	4	4	15	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	4	22	12	30	15	28	22	107
56	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	23	13	30	16	29	23	111
57	4	4	4	12	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5	5	24	12	32	18	27	24	113
58	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22	14	27	16	24	22	103
59	4	4	5	13	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	4	4	23	13	32	18	26	23	112
60	5	4	5	14	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	5	24	14	31	19	26	24	114
61	3	3	4	10	3	4	3	5	5	5	5	30	4	4	3	5	16	4	3	4	4	4	5	24	4	4	5	4	4	21	10	30	16	24	21	101
62	4	4	4	12	5	5	5	4	5	4	4	32	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	12	32	18	28	25	115
63	3	4	4	11	5	3	4	5	4	4	5	30	3	4	5	5	17	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	4	5	22	11	30	17	27	22	107
64	3	3	3	9	5	3	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	3	5	4	5	5	22	9	30	16	28	22	105
65	5	4	5	14	5	4	4	4	4	5	4	30	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	30	16	24	17	101
66	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	25	13	31	18	26	25	113
67	3	5	4	12	4	4	4	3	5	4	5	29	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	23	12	29	16	28	23	108
68	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23	13	30	16	28	23	110
69	4	4	4	12	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	12	33	18	28	25	116
70	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	22	14	27	16	23	22	102
71	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	23	13	31	19	26	23	112
72	5	4	4	13	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	4	5	23	13	32	19	26	23	113
73	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17	14	27	16	24	17	98
74	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	5	4	23	13	31	19	25	23	111
75	3	5	4	12	4	4	4	3	5	4	5	29	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	4	22	12	29	16	28	22	107
76	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	5	16	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	23	13	30	16	29	23	111
77	4	5	4	13	5	5	4	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	4	22	13	33	18	27	22	113
78	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	5	3	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22	14	27	16	24	22	103
79	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	5	23	13	31	19	25	23	111
80	5	4	5	14	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	5	4	23	14	32	19	26	23	114
81	4	4	5	13	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	4	19	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	5	22	13	31	19	26	22	111
82	5	4	5	14	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	5	5	19	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	5	23	14	31	19	26	23	113
83	5	4	5	14	4	3	4	4	4	4	4	27	5	5	2	4	16	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	17	14	27	16	23	17	97
84	4	4	5	13	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	5	23	13	32	19	25	23	112
85	3	4	4	11	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20	11	30	16	28	20	105
86	4	4	5	13	4	3	4	5	4	5	5	30	4	4	3	4	16	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	5	21	13	30	16	28	21	108
87	4	5	4	13	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	5	15	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	22	13	32	15	27	22	109

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Trabajo colaborativo y desempeño docente en la I. E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.						
AUTORA: Jacqueline, Fajardo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p> <p>Específicas 1. ¿Qué relación existe entre la interdependencia positiva y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la responsabilidad individual y grupal y el desempeño docente en la</p>	<p>General: Determinar la relación existente entre el trabajo colaborativo y desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>Específicas 1. Determinar la relación existente entre la interdependencia positiva y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>2. Determinar la relación existente entre la responsabilidad individual y grupal y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p>	<p>General: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y desempeño docente en la I.E.E. José Carlos Mariátegui, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>Específicas 1. Existe relación significativa entre las dimensiones de interdependencia positiva y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y grupal y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p>	<i>Variable 1: trabajo colaborativo</i>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			• Interdependencia positiva.	Objetivos de grupo Trabajo grupal Reconocimiento Ayuda Asistencia	1-5	5 Siempre 4 Casi Siempre 3 A Veces
			• Responsabilidad individual y grupal	Responsabilidad grupal Trabajo individual Comunicación	6-10	2 Casi Nunca 1 Nunca
			• Interacción cara a cara	Apoyo Animación Refuerzo	11-13	
• Prácticas interpersonales como grupales	Resolución de conflicto Negociar Compartir tarea Proceso de trabajo	14-17				
• Evaluación grupal	Resultados aprendizaje adquirido Usa el material didáctico Cumplimiento del horario de clases y metas	18-20				

<p>I.E. José Carlos Mariátegui, S anClemente, distrito de Pisco, 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la interacción cara a cara y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San</p>	<p>3. Determinar la relación existente entre la interacción cara a cara y el desempeño docente en la I.E. José Carlos</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la interacción cara a cara y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco,</p>	Variable 2: Desempeño docente	
<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión personal • Dimensión institucional • Dimensión interpersonal • Dimensión didáctica • Dimensión valoral 	<p>Maestro – hombre individual Maestro: sujeto histórico Historia personal – trayectoria profesional</p> <p>Gestión educativa gestión escolar Práctica docente e institución escolar: -pertenencia institucional -socialización profesional Dimensión colectiva de la práctica Culturas institucionales Estilos de gestión escolar Institución escolar.</p> <p>Micropolítica de la escuela Clima institucional: ambiente de relaciones interpersonales Estructuras de participación</p> <p>Estrategias de enseñanza Análisis de rutinas y tiempos escolares Rendimiento académico Conceptos, actitudes y procesos que promueven las formas de enseñanza utilizadas</p> <p>Valores personales y práctica docente Influencia del maestro en la formación de conceptos y actitudes de los alumnos La escuela como espacio de formación de valores a través de sus estilos de gestión y de relación Referencias valorales para el quehacer de la escuela: - Convenciones internacionales sobre derechos humanos - Documentos de políticas educativas y normativas del sistema - Planes y programas de estudio</p>	<p>1-3</p> <p>4-10</p> <p>11-13</p> <p>14-20</p> <p>21-25</p>	<p>(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca</p>	

<p>Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el aprendizaje de habilidades sociales y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la evaluación grupal y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022?</p>	<p>Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>4. Determinar la relación existente entre el aprendizaje de habilidades sociales y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>5. Determinar la relación existente entre la evaluación grupal y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p>	<p>2022.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el aprendizaje de habilidades sociales el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p> <p>5. Existe relación significativa entre la evaluación grupal y el desempeño docente en la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente, distrito de Pisco, 2022.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Trabajo colaborativo

Denominación	Cuestionario de trabajo colaborativo
Autora	De la Cruz, Julia
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el trabajo colaborativo
Lugar	I.E. José Carlos Mariátegui
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de trabajo colaborativo consta de 20 ítems para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacciones cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño docente

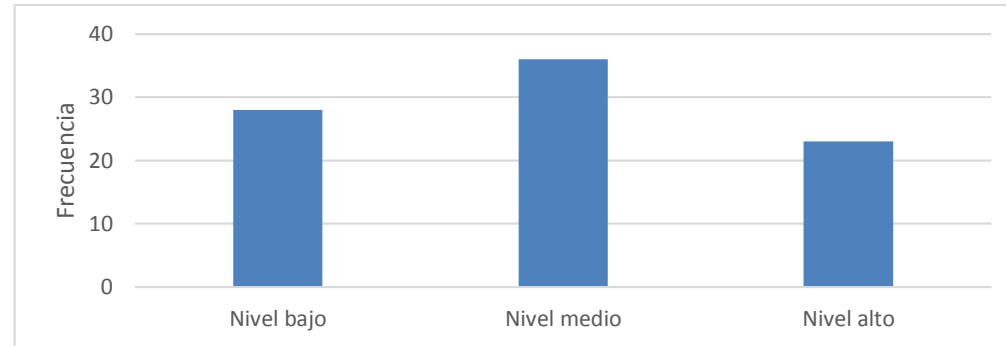
Denominación	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Dextre Alvarado, Elvira Himelda
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el desempeño docente
Lugar	I.E. José Carlos Mariátegui
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 25 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Dimensión personal, institucional, interpersonal, didáctico y valoral.

Figura 1.

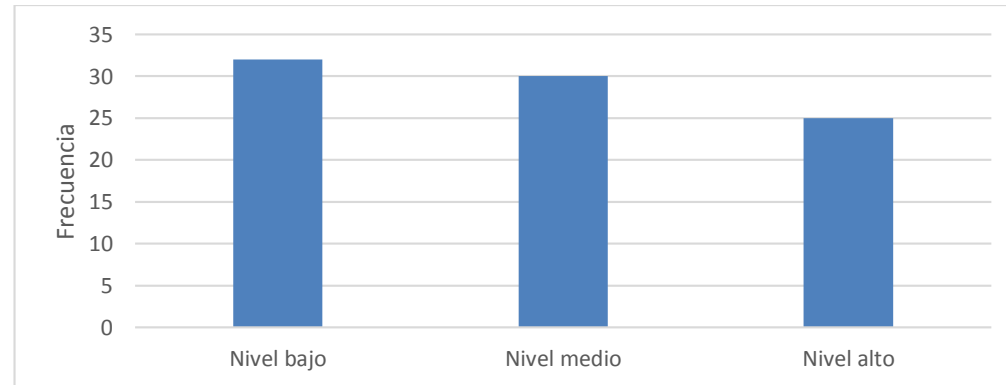
Variable 1. Trabajo colaborativo



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 2.

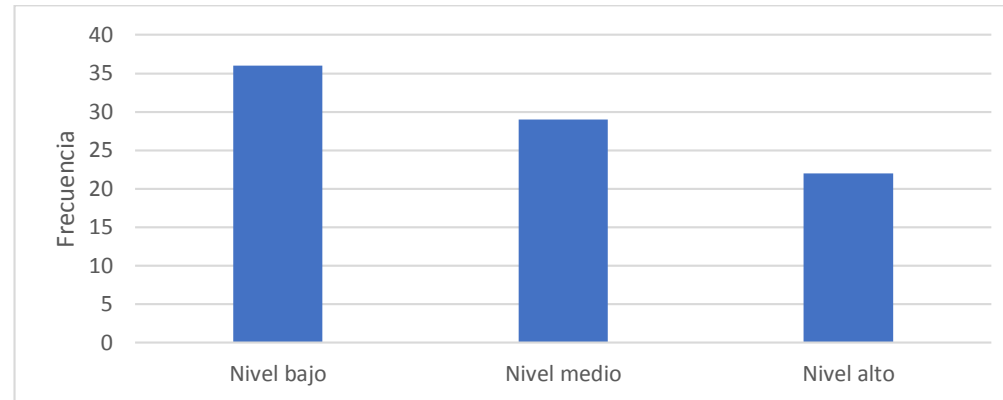
Dimensión 1. Interdependencia positiva



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 3.

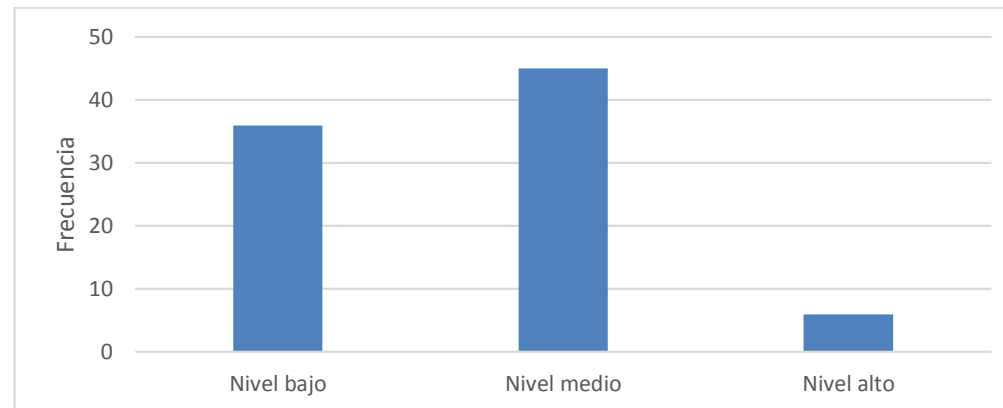
Dimensión 2. Responsabilidad individual y grupal



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 4.

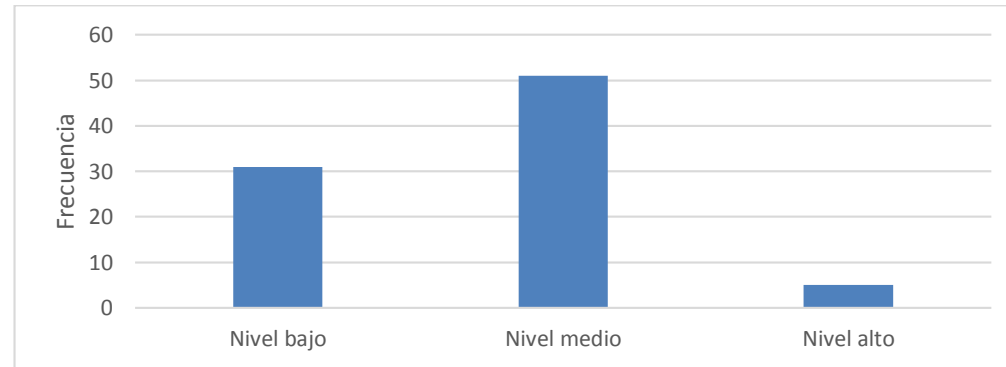
Dimensión 3. Interacción cara a cara



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 5.

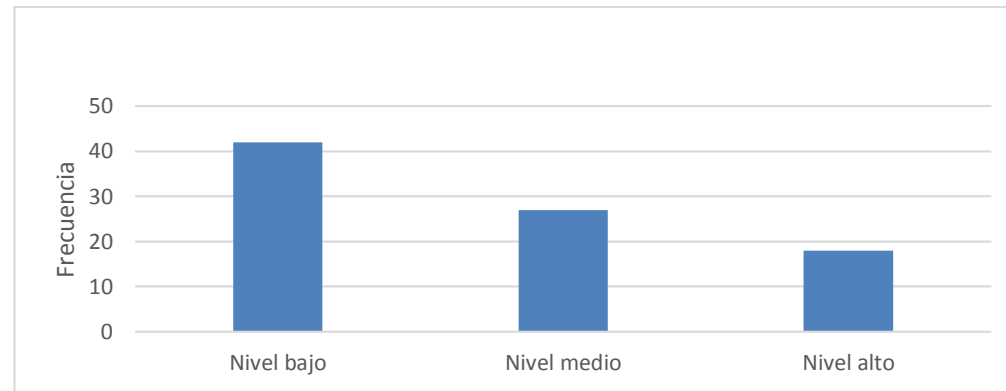
Dimensión 4. Prácticas interpersonales como grupales



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 6.

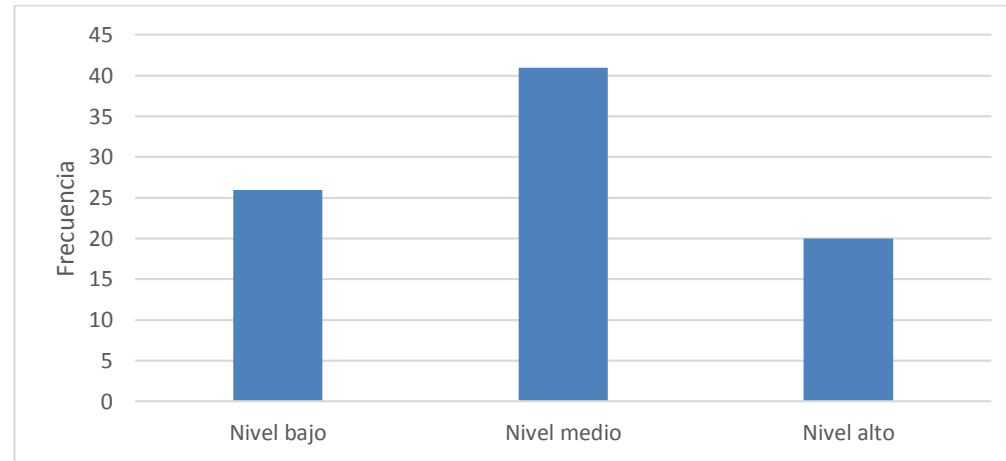
Dimensión 5. Evaluación grupal



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 7.

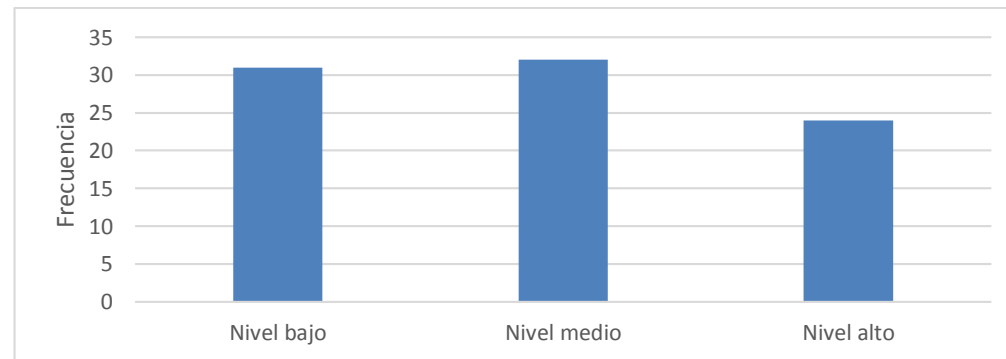
Variable 2: Prácticas interpersonales como grupales



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 8.

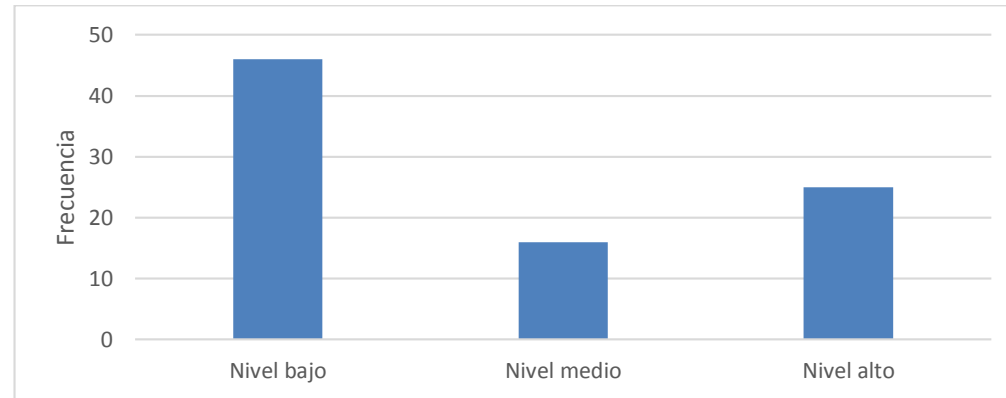
Dimensión 1. Dimensión personal



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 9.

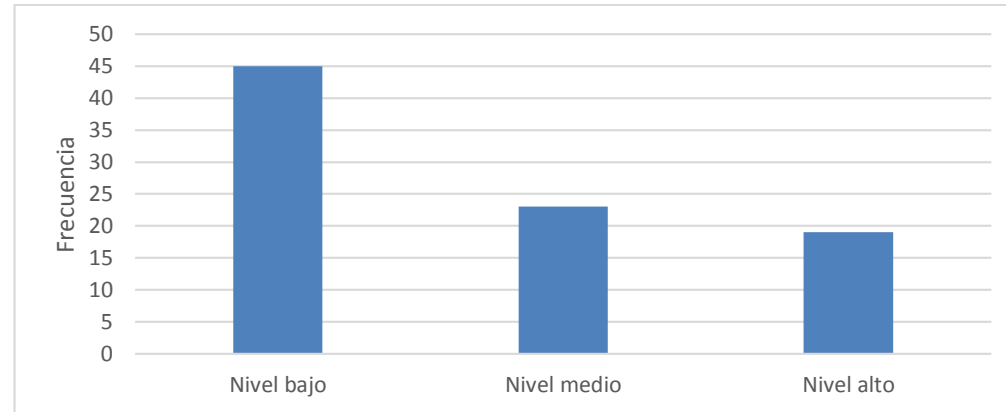
Dimensión 2. Dimensión institucional



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 10.

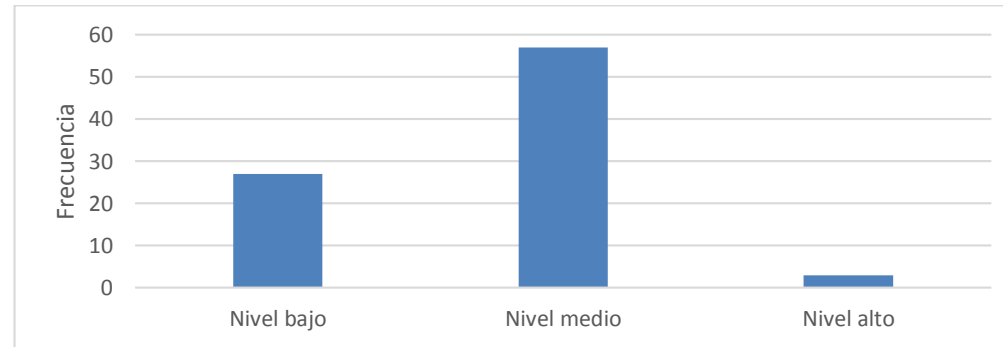
Dimensión 3. Dimensión interpersonal



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 11.

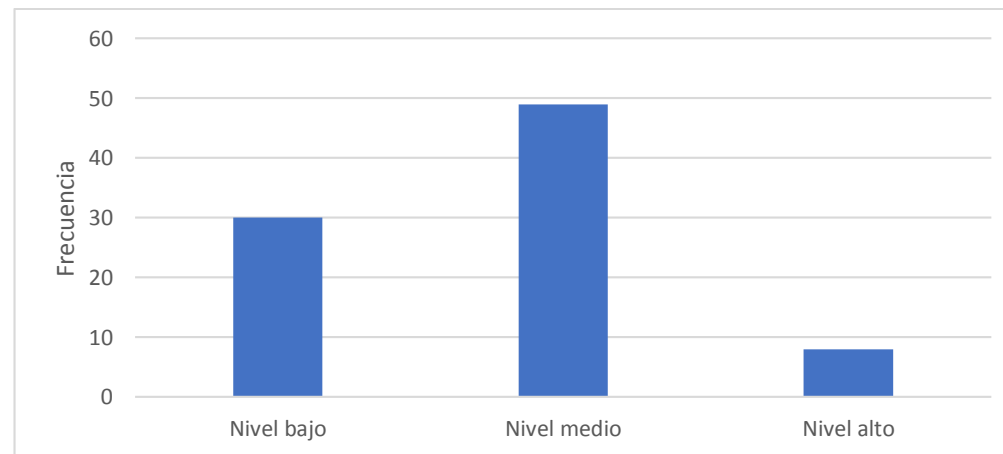
Dimensión 4. Dimensión didáctica



Nota. Cuestionario del estudio

Figura 12.

Dimensión 5. Dimensión valoral



Nota. Cuestionario del estudio