



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colaborativo y desempeño docente de una Institución
Educativa de Guayaquil, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Villafuerte Ponce, Sandra Katherine (orcid.org/0000-0002-5110-0699)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Con todo mi amor a Dios, mis amados padres y mis más grandes bendiciones, Damarys, Rebeca y al nuevo fruto de mi vientre, quienes estuvieron a mi lado apoyándome y brindándome comprensión y palabras de aliento contribuyendo positivamente para que siguiera adelante y culminar con éxito este gran anhelo.

Sandra

Agradecimiento

Primeramente, a mi Padre Celestial quien me dio fortaleza, sabiduría, salud y bendición para que este sueño se haga realidad a su tiempo en mi vida.

A la Universidad César Vallejo que desde un inicio me abrió las puertas siendo una gran oportunidad de enriquecimiento tanto para mi vida personal como profesional.

Agradezco a mi Asesor de Tesis el Dr. Carlos Cherre Antón, por guiarme y brindarme de sus conocimientos, ha sido de estímulo para este logro importante en mi vida, me permitió culminar una etapa profesional.

Y para culminar, agradezco a mis compañeros por la amistad y apoyo moral que han contribuido a mis ganas de seguir adelante.

Sandra

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	16
Tabla 2 Relación trabajo colaborativo y desempeño docente	20
Tabla 3 Nivel de trabajo colaborativo y desempeño docente	21
Tabla 4 Relación trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva	22
Tabla 5 Relación trabajo colaborativo y la dimensión relacional	23
Tabla 6 Relación trabajo colaborativo y la dimensión colegiada	24
Tabla 7 Relación trabajo colaborativo y la dimensión ética	25

Resumen

La investigación propuso por objetivo determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; basándose en el tipo básico de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y con alcance correlacional; estudiándose a una población de 45 participantes, empleándose instrumentos para el recojo de datos respecto al trabajo colaborativo y desempeño docente. Se encontró como resultado la relación entre el trabajo colaborativo y dimensiones del desempeño docente teniendo puntajes de significancia equivalentes a 0.000; teniendo que aceptar la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva con Rho de ,903, siendo positiva muy fuerte; asimismo, se acepta la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional con Rho de ,437, siendo positiva débil; de igual manera, se acepta la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada con Rho de ,597, siendo positiva media; por último, se acepta la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética con Rho de ,522. Concluyendo que, existe una correlación positiva/media entre las variables investigadas debido a que el coeficiente de sig. es 0.00, asimismo, el puntaje de Rho de Spearman es de 0.601.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, desempeño docente y estudiantes.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between collaborative work and teaching performance in an educational institution in Guayaquil, 2022; based on the basic type of quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and with correlational scope; studying a population of 45 participants, using instruments to collect data regarding collaborative work and teaching performance. The relationship between collaborative work and dimensions of teaching performance was found as a result, having significance scores equivalent to 0.000; having to accept the hypothesis regarding the relationship between collaborative work and the reflective dimension with Rho of .903, being very strong positive; Likewise, the hypothesis regarding the relationship between collaborative work and the relational dimension with Rho of .437 is accepted, being weak positive; Similarly, the hypothesis regarding the relationship between collaborative work and the collegiate dimension with Rho of .597 is accepted, being medium positive; Finally, the hypothesis regarding the relationship between collaborative work and the ethical dimension with Rho of .522 is accepted. Concluding that there is a positive/considerable correlation, because the coefficient of sig. is 0.00, likewise, Spearman's Rho score is 0.601.

Keywords: Collaborative work, teacher performance and students.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones educativas en el mundo con la ayuda de diversos organismos internacionales han ido ejecutando diferentes políticas educativas con el objetivo de mejorar la calidad en la enseñanza, esto requiere de un adecuado currículo, formación profesional docente óptimo y continua, y la evaluación oportuna de su desempeño, en relación a esto, el Banco Interamericano de Desarrollo BID (2020) manifiesta que existen problemas respecto al trabajo colaborativo en las entidades educativas por parte de los docentes lo cual no permite intercambiar experiencias oportunas, buenas prácticas y conocimientos entre los docentes con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional .

Según la Organización de las Naciones Unidas (UNESCO) (2022) manifiestan que en la mayoría de instituciones educativas latinoamericanas no se realizan adecuadamente las evaluaciones de desempeño de los docentes, generando que no se perfeccionen de manera oportuna sus competencias teóricas y prácticas, además de incrementar su autonomía de las nuevas competencias requeridas, asimismo, Mishra et al. (2020) manifiestan que no se establecen criterios evaluativos adecuados para medir el desempeño de los docentes en las instituciones educativas en la india, debido a que no se diseñan estrategias centradas en la excelencia pedagógica y en las competencias de aprendizaje que facilite el bienestar de los docentes en sus procesos diarios de enseñanza, por otra parte, Florentinus et al. (2019) en el contexto indochino manifiestan la poca importancia de generar buenos instrumentos de evaluación del desempeño docente que ayuden a plasmar criterios significativos en bienestar del proceso de enseñanza en las instituciones educativas.

Desde el punto de vista de, De Jong et al. (2019) manifiestan que, en el contexto educativo holandés, las estrategias de trabajo colaborativo se encuentran desfasadas para el desarrollo de una buena enseñanza, debido a que no se centran en manejar buenas prácticas de colaboración entre docentes y el sentido de responsabilidad colectiva es deficiente, por otra parte, Cívís et al. (2019) sostienen que los docentes de una institución educativa española no realizan un trabajo articulado entre grados y

sesiones, no hay cooperación con otros docentes de otros grados o áreas que les ayuden a solucionar inquietudes y conflictos relacionados con los aprendizajes, asimismo, Marcos et al. (2018) expresan que los docentes en la actualidad deben valorar más el trabajo colaborativo que el individual, esto ayudará a que el desempeño docente sea el más óptimo generando un buen desarrollo de aprendizaje para los estudiantes.

Según Chan et al. (2019) en el contexto chino de la educación, manifiestan que el accionar de los docentes en los últimos años no ha generado una gran importancia en relación a la organización, funcionamiento educativo y en la administración eficaz de las sesiones, por otra parte, Bush y Grotjohann (2020) indican que no se presentan acciones colaborativas en los docentes en una institución educativa en Alemania, ocasionando las deficiencias en las competencias sociales y disminuye la calidad en los contextos de aprendizaje, asimismo, Gao et al. (2022) manifiestan que existen un trabajo limitado en relación al desempeño docente que faciliten conceptos, buenas prácticas y estrategias eficientes para el desarrollo oportuno de las gestiones de aprendizaje en las instituciones educativas en Wuhan.

Conforme a la perspectiva de, Zhang y Shi (2019) expresan que las evaluaciones del desempeño docente no terminan siendo utilizadas con el propósito de mejorar las condiciones de rendimiento de los docentes, centrándose en cuestiones administrativas únicamente.

En Ecuador Oleas y Pacheco (2021) analizaron el desempeño docente encontrando que existen deficiencias en las capacidades del docente que no permite un desarrollo de clases alineado a la necesidad del estudiante en un 57%, asimismo, el uso de estrategias para los estudiantes es casi nulo en un 53%. Asimismo, según Andrade et al. (2020) el desempeño docente depende mucho del nivel de capacitaciones que cuenta el profesional para poder alcanzar aprendizajes significativos en el estudiante.

A nivel local, en una unidad educativa de Guayaquil se pudo observar que existen problemas asociados a la carencia de trabajo colaborativo entre los docentes y directiva, debido a que la gestión actual no emplea estrategias para integrar a los

colaboradores en la misión y visión organizacional, donde, la mayoría de docentes no tienen un compromiso con la entidad, asimismo no existe una relación armoniosa entre los directivos educativos, generando malas praxis en el desarrollo de las planificaciones pedagógicas, lo cual, afecta directamente en el desempeño individual de cada integrante, ya que no existe retroalimentación sobre los problemas o percances que se susciten en la organización, contribuyendo así al incumplimiento de metas y a la baja calidad en educación, siendo los estudiantes los más afectados. Por ello, se formula el problema ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?

La investigación se justifica en la práctica, debido a que después de haber empleado los instrumentos de evaluación diagnóstica se recomendarán sugerencias de mejora para maximizar el trabajo colaborativo y desempeño docente para lograr las metas y objetivos alineados a la excelencia educativa. Asimismo, tiene justificación teórica porque se analizaron caracteres, definiciones, dimensiones y teóricas sobre trabajo colaborativo y desempeño docente en una unidad educativa, teniendo el propósito de maximizar el conocimiento para futuras investigaciones. Por último, tiene justificación metodológica por que se empleó los pasos del método científico para poder describir y contrastar la hipótesis formulada.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; los objetivos específicos son: 1. Diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; 2. Determinar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva en una institución educativa de Guayaquil, 2022; 3. Evaluar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022; 4. Conocer la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada en una institución educativa de Guayaquil, 2022. 5. Identificar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética en una institución educativa de Guayaquil, 2022. Como hipótesis se planteó: H1: Existe relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo de marco teórico se abarcan los estudios fundamentales para el desarrollo de la presente investigación, por ello, es necesario investigar acerca de los trabajos previos o antecedentes en diversos contextos internacionales y nacionales.

A nivel internacional, en Perú Ramírez (2022) investigó acerca del trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de una unidad educativa de Ocllo; el objetivo se basó en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño no experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 68 profesores. El resultado más destacado respecto al trabajo colaborativo fue que el 49.9% se encuentran de acuerdo con las acciones que se desarrollan en la institución para alcanzar los objetivos propuestos, teniendo un desempeño regular. Concluyó que, el trabajo colaborativo se asocia con las dimensiones y variable del desempeño docente, debido a que la sig. fue 0, mientras que la correlación de Pearson fue positiva moderada 0.645; ante ello, se puede confirmar que el desempeño docente se incrementará cuando exista un mejor desenvolvimiento y trabajo en equipo entre los participantes de la unidad educativa.

En Lima, Perú Andrade (2021) investigó acerca del trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de una entidad educativa en pandemia; el objetivo se basó en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño no experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 68 profesores. El resultado más destacado respecto al trabajo colaborativo fue que el 43,3% encuentran eficiencia en el trabajo colaborativo optado por los docentes de la entidad educativa, lo cual repercute de manera positiva en el desempeño docente. Concluyó que, existe relación entre las variables, por ello, el trabajo colaborativo se asocia con las dimensiones y variable del desempeño docente, debido a que la sig. fue 0, mientras que la correlación de Rho fue positiva con 0.451.

En Lima, Perú Cano (2020) investigó acerca del trabajo colaborativo y práctica de los docentes de una entidad educativa; el objetivo se basó en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño no

experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 38 profesores. El resultado más destacado respecto al trabajo colaborativo fue que el 36.8% encuentran deficiente en el trabajo colaborativo optado por los docentes de la entidad educativa, por otro lado, el 34.2% señalan que es deficiente la práctica docente. Concluyó que, existe relación entre las variables, por ello, el trabajo colaborativo se asocia con las dimensiones y variable práctica docente, debido a que la sig. fue 0.033, mientras que la correlación de Rho fue positiva baja con 0.947.

A nivel nacional, en Guayas Chinchanda (2021) investigó acerca de la gestión educacional y desempeño del docente en unidades educativas; el objetivo se basó en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología con diseño no experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 94 profesores. El resultado más destacado respecto a la gestión educativa fue que el 52% encuentran un nivel alto, por otro lado, el 61.7% señalan que es alto el nivel de desempeño docente. Concluyó que, existe relación entre las variables, por ello, la gestión educacional se asocia con las dimensiones y variable desempeño docente, debido a que la sig. fue 0.000, mientras que la correlación de Rho fue positiva con 0.488.

En Guayaquil, Gonzáles (2019) investigó acerca del clima laboral y desempeño del docente en unidades educativas de Guayaquil; el objetivo se basó en conocer la influencia entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño no experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 20 participantes. El resultado más destacado respecto al desempeño docente un 52% señalan que casi siempre existe un eficiente desempeño y un total del 10% señalan que es inadecuado. Concluyó que, existe relación entre las variables, por ello, el clima laboral se asocia con las dimensiones y variable desempeño docente, debido a que la sig. fue 0.000, mientras que la correlación de Pearson fue positiva con 0.933.

En Ambato, Vargas (2021) investigó acerca del liderazgo pedagógico y desempeño del docente en unidades educativas de Ambato; el objetivo se basó en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño

no experimental y de correlación; los participantes de la población ascendieron en 94 participantes. El resultado más destacado respecto al trabajo colaborativo un 55% señalan que casi siempre existe un adecuado trabajo colaborativo, y un 45% señalan que siempre. Concluyó que, existe relación entre las variables, por ello, el liderazgo pedagógico se asocia con las dimensiones y variable desempeño docente, debido a que la sig. fue 0.000, mientras que la correlación de Rho fue positiva de 0.710.

La teoría del aprendizaje colaborativo brindada por Johnson y Johnson (1999), es la expresión más representativa del socio constructivismo educativo; no es una teoría inseparable en sus componentes, sino un conjunto de líneas teóricas que resaltan el valor constructivo de la interacción sociocognitiva y de la coordinación entre participantes, integrantes de un grupo.

Por otra parte, Leyva et al. (2021) definen al trabajo colaborativo como una práctica pedagógica en donde se promueve el aprendizaje y la socialización de los diferentes integrantes de la plana docente de una institución educativa, con la finalidad que faciliten las construcciones de nuevas capacidades y habilidades académicas para el desarrollo eficaz de los diferentes procesos pedagógicos como su crecimiento personal y profesional. Según, Mellado (2021) conceptualizan el trabajo colaborativo como un proceso interactivo en donde manifiesta como principal objetivo la construcción de consenso, esto quiere decir, que se comparte la autonomía y entre todos aceptan las funciones correspondientes para desarrollar de acciones en grupo.

Por otra parte, se tiene en consideración lo expuesto por, Finocciaro (2021) en donde manifiesta que el trabajo colaborativo se relaciona como una serie de acciones instructivas y de entrenamiento relacionados con las estrategias pedagógicas que faciliten la creación y el desarrollo de nuevas capacidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), en donde cada integrante del grupo es responsable tanto de sus aprendizajes como del de los demás integrantes del equipo.

Desde el punto de vista de, Gonzáles (2021) manifiesta que el trabajo colaborativo es aquel proceso en donde se desarrolla un modelo de aprendizaje interactivo que incita

a la construcción grupal de nuevas habilidades y capacidades pedagógicas, lo que demanda de manera significativa la unión de talentos, esfuerzos y competencias por medio de un conjunto de transacciones que faciliten el alcance de los objetivos establecidos en grupo, asimismo, agrega que es el conjunto de metodologías de instrucción o entrenamiento que se desarrollan de manera grupal, como la implementación de estrategias que facilite la generación de habilidades mixtas de aprendizaje y desarrollo profesional y social.

Por otra parte, Mason y Hughes (2020) definen que el trabajo colaborativo es un conjunto de acciones en donde los diversos actores de una comunidad educativa se comprometen al aprendizaje de manera grupal, en donde solo se logra a la plenitud intelectual cuando se desarrollan las actividades de manera grupal, asimismo, es por medio del grupo quienes deciden como realizar las tareas, que estrategias utilizar y como se dividirá el trabajo o las tareas, es importante que se tenga en cuenta a la comunicación y la negociación en un trabajo colaborativo.

Desde la perspectiva de, Ozerturk y Yildirim (2021) manifiestan que el trabajo colaborativo imparte una función asociativa del docente con la implementación de estrategias que le faciliten una relación adecuada con sus colegas con la finalidad de que se pueda sostener óptimamente el proceso de aprendizaje para el beneficio de la calidad educativa, por otra parte, Ticona et al. (2021) manifiestan que el trabajo colaborativo se desarrolla en beneficio a la generación adecuada de aprendizaje, debido a que por medio de este proceso, se incentiva a la creación de manera cooperativo de competencias, talentos y esfuerzos entre los docentes, originando un beneficio significativo hacia la calidad pedagógica.

Asimismo, se tiene en consideración lo manifestado por, Fung (2022) quien sostiene que la principal característica del trabajo colaborativo se encuentra centrada en la relación de interdependencia entre los miembros de una comunidad educativa, las responsabilidades personales de sus integrantes, el diseño de equipos de trabajo y las funciones que son distribuidas hacia los docentes, asimismo, sostiene que el trabajo

colaborativo trae consigo la formación del aprendizaje colaborativo, que comprende la enseñanza que se genera entre los profesionales de la educación.

Para Johnson y Johnson (1999) la labor colaborativa consciente al docente conseguir diversos objetivos fundamentales a la par. Primero lo apoya en promover la productividad de aquellos que están participando, introduciendo a los que demuestran buenas capacidades como a los que faltan desarrollarlas. Segundo lo apoya manteniendo la armonía entre los mismos, estableciendo soporte colectivo y formación valorando sus diferencias. Tercero facilita a los integrantes obtener experiencias para un buen desarrollo colectivo, psíquico y cognoscitivo. Los medios que ofrece la formación colaborativa de enfrentar estos tres elementos y que a la par supera a todos los procedimientos de aprendizaje.

Dimensión de interdependencia positiva, Aquel primer elemento de enseñanza colaborativa es positivamente recíproca. El maestro presenta una actividad transparente y un propósito para la clase para que los integrantes conozcan que fracasaran o triunfaran al mismo tiempo. Los participantes de la clase deben tener presente que el sacrificio de cada uno no será un triunfo individual sino en equipo. La reciprocidad verdadera establece convenios de victorias de distintas personas, así como de ellos mismos, siendo fundamento de la enseñanza colaborativa. Sin reciprocidad mutua no existe la colaboración.

Dimensión de responsabilidad individual y grupal, La clase asume responsabilidades de lograr sus propósitos, y cada participante se responsabilizará de ejecutar la parte de labor asignada. Ninguno puede servirse de la labor realizada por otros. La clase tendrá transparentes sus propósitos y serán capaces de valorar (a) el avance del logro de los propósitos, así como (b) las dificultades personales de los participantes. El compromiso personal se halla cuando se valora la capacidad de los miembros y las conclusiones de la valoración se emite a la clase y a la persona para definir el apoyo del que lo necesita y alentarle a realizar la labor encomendada. El objetivo de las clases de enseñanza colaborativa es reforzar a los participantes individualmente para que se desenvuelvan como tal.

Dimensión de interacción cara a cara, Se fundamenta en que los miembros realicen colaborativamente una labor que fomente el logro de todos, distribuyendo medios presentes y apoyándose, protegiéndose, animándose y celebrándose entre todos por su sacrificio de aprender. Las clases de aprendizaje son aquellos procedimientos educativos, así como un soporte individual. Ciertas acciones principales cognoscitivas y recíprocas se pueden elaborar cuando los integrantes fomentan el aprendizaje de los demás, aclarando oralmente la resolución de situaciones problemáticas, analizando el origen de las conceptualizaciones que se aprenden, enseñar lo que se ha aprendido a los colegas y poner en contacto el conocimiento nuevo con los saberes previos. Al fomentar individualmente el aprendizaje de los otros, los participantes de la clase consiguen comprometerse individualmente con los demás y los propósitos propios.

Dimensión de desarrollo de habilidades sociales, se basa en doctrinar a los miembros ciertos ejercicios mutuos fundamentales. La enseñanza colaborativa es interiormente más complicada que el competitivo o independiente, ya que busca que los integrantes se instruyan en métodos para educar eficientemente en las áreas educativas, así como en las recíprocas importantes para ejecutar dentro de la clase. Los participantes de la clase ejecutan y se dirigen tomando decisiones, propiciando un ambiente confiable y de comunicación y gestión de problemas, sintiéndose incentivados cuando lo hacen. Esta colaboración se relaciona con situaciones de problemas, metodologías y recursos que requieren una gestión de problemas de forma fructífera fundamentales para que los grupos de aprendizaje funcionen correctamente.

Dimensión de evaluación grupal, Esta valoración se ubica entre los participantes de la clase donde se distinguen como están logrando sus propósitos conservando la armonía de la labor eficiente. Las clases establecen las actividades de los participantes tanto favorables como desfavorables, y ser determinante en la autorregulación de la conducta. Para que la transformación del conocimiento se mantenga, es imprescindible que los participantes examinen meticulosamente la labor que están realizando entre todos, así aumentar la eficiencia de los miembros.

Fundamentando la variable desempeño docente, desde la perspectiva de, Gómez y Valdés (2019) definen al desempeño docente como las acciones pedagógicas que demanda diferentes funciones, acciones reflexivas y actividades relacionadas a la interacción entre la enseñanza y el desarrollo institucional de las entidades educativas, los estudiantes y el entorno académico. Asimismo, también sostiene que el docente se le considera como el responsable principal de la dirección del proceso de enseñanza bajo la autonomía en los contenidos pedagógicos, a través del uso de recursos, estrategias y técnicas oportunas, sin tener en cuenta el área en el cual el docente pueda desarrollarse o el tipo de conocimiento que genere, y que conlleve hacia una resolución de conflictos adecuado (Rivera & Garay, 2022).

Por otra parte, Ramírez et al. (2021) definen al desempeño docente como el cumplimiento oportuno de las responsabilidades pedagógicas que tengan en relación con los profesionales educativos, mediante el cual se obtiene a través de factores asociados a los mismos docentes, estudiantes y al entorno pedagógico. Por otra parte, Cassano et al. (2022) manifiestan que el desempeño docente se encuentra referido a la medición pedagógica de los docentes en el desenvolvimiento de un entorno pedagógico adecuado al aprendizaje, el manejo de los contenidos educativos, la incentivación continua de sus alumnos, la generación de diferentes estrategias metodológicas y de evaluación, como también el uso de recursos didácticos relevantes y pertinentes., Espinel et al. (2022) determinan que el desempeño docente engloba la experiencia y la autonomía de los intelectos y competencias que el docente desarrolla para solucionar circunstancias hipotéticas de la práctica pedagógica, complementadas en situaciones reales y de contexto. Por su parte, Zela y Chambi (2021) definen al desempeño docente como las acciones que califican la calidad profesional con lo que se pueda esperar que realice el docente, a través de esta herramienta se puede medir las distintas cualidades que se encuentran relacionadas a las perspectivas pedagógicas y el desenvolvimiento de los docentes en el proceso educativo.

Teniendo en consideración a, Zhang y Shi (2019) definen al desempeño docente como el conjunto de indicadores que son determinados por la institución educativa que

conlleva hacia la realización de las actividades establecidas con la finalidad de obtener los objetivos planteados en el comienzo de ciclo escolar, asimismo, sostienen que son el conjunto de procedimientos que el docente desarrolla con el propósito de cumplir los procesos pedagógicos hacia los estudiantes. Asimismo, Putwain et al. (2022) tienen en consideración que el desempeño docente es muy importante para el desarrollo pedagógico de los docentes, debido a que se establece como un principal principio de calidad del sistema educativo y un elemento esencial para la calidad educativa, por otra parte, para que se logre comprobar el desempeño docente se necesita de diversos mecanismos confiables de medición y evaluación que faciliten promover la optimización de las prácticas pedagógicas desarrolladas por los docentes, una calidad mejor de los aprendizajes en los estudiantes y como objetivo el alcance de la calidad pedagógica (Loza et al., 2022).

Conforme a la perspectiva de, Martínez et al. (2021) tienen en consideración que el desempeño docente se desarrolla a través de los diferentes elementos que los determinan, estos se encuentran relacionados en la responsabilidad docente, las competencias profesionales, la capacidad, el desarrollo profesional, las prácticas pedagógicas, etc., tales factores se asocian directamente con la definición del desempeño docente en el contexto actual del proceso académico, mediante el cual ayudan a los docentes a encontrarse altamente capacitados en sus funciones diarias.

Según el manual del buen desempeño docente Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente se define como una serie de procedimientos, experiencia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente realiza en relación a la solución de las diferentes circunstancias que se envuelve producto de la práctica docente.

Dimensión reflexiva, el maestro asegura con que profesión se identifica en la labor diaria. Piensa en y desde su experiencia colectiva. Determina, elección de diferentes opciones, se adueña de manera crítica de varios saberes e incrementa capacidades asegurando el conocimiento en sus aprendices. La reflexión sobre si mismo y la constante verificación de sus experiencias de aprendizaje estableciendo el elemento

fundamental de su trabajo. La experiencia del maestro, la manipulación de saberes didácticos e instructivos, así mismo el aprendizaje de las peculiaridades de los aprendices y el ambiente que los rodea, involucra una consideración de procesos con el fin de enseñar. El maestro necesita construir saberes metacognitivos sobre su experiencia y la de sus compañeros de trabajo. Es por esto que sustenta el aprendizaje llevado a reflexionar sobre su experiencia y sus precedentes, articulando los aprendizajes doctrinarios, didácticos y expertos.

Dimensión relacional, La educación es principalmente la correspondencia entre los individuos presentes a una evolución del conocimiento proyectado, orientado y valorado por los expertos del aprendizaje. En este desarrollo se elaboran conexiones cognoscitivas, afectuosas y colectivas que permiten a la docencia desarrollar una manera de ser relativa, ético y formativo. El método del enlace entre los aprendices y el maestro es primordial. La buena enseñanza permite consideración, preocupación y atención por los aprendices, determinándolo como un individuo con derechos. Desde esta mirada, el aprendizaje se compone por interactuar concretamente en los salones de clase y la escuela, principalmente entre maestros y aprendices, incluyendo el crecimiento de transformación afectiva y emocional, paciencia y permisividad.

En estas conexiones, el maestro estudia en el interaccionar con los aprendices, primeros individuos de la labor didáctica, evaluando las características personales y socioculturales. En nuestra nación los maestros quieren primordialmente estas cualidades sobre el aprendizaje que adquieren los aprendices y la buena comunicación permiten comunicarse con ellos, el típico carácter de los buenos trabajos docentes. La edificación de lazos no solo se inicia e incrementa en el salón de clases. Hay otros ambientes donde los maestros solicitan conducirse de la misma forma, como las relaciones familiares y la sociedad, por lo tanto, incrementa y perfeccionan el rasgo relacional de la pedagogía

Dimensión colegiada, el maestro acrecienta su trabajo en una estructura con el propósito de fortalecer fundamentalmente a los aprendices y que puedan apropiarse de las capacidades supuestas. Su experiencia laboral es colectiva y asociativa.

Interaccionan con sus semejantes maestros y directores vinculándose con aquellos para organizar, proyectar, realizar y valorar la evolución metodológica en la institución educativa. Esta disposición viene advirtiéndose en la trayectoria de la escuela, permite la labor social y el pensamiento organizado de las cualidades y propósitos de sus experiencias de aprendizaje. Conciernen al maestro repartir visibilidad y tarea educativa, adueñándose de sus valoraciones y doctrina.

El docente es miembro de las cualidades escolares siendo influenciado a sus convicciones y experiencias. El trabajo personal consigue significado contribuyendo al objetivo de la escuela que corresponde. La afinidad laboral de los maestros se edifica, en considerable dimensión en los medios colectivos y profesionales que la institución genera. En la institución las determinaciones más importantes que dificultan a la sociedad educacional obedecen a tratarse a una altura colegiada. Sus instrumentos de administración solicitan, así como una elaboración múltiple que los maestros comunican frecuentemente su intención y determinación en función a tareas de labor y reuniones. A ello la exigencia a los docentes cooperen interrelacionándose y se proyecten. La organización y el progreso de la formación en las instituciones, que completamente pretendemos para que se concrete el trabajo en la escuela, siendo aceptable si sus participantes, los maestros reflexionan la conclusión del trabajo personal va a depender de que sus semejantes hagan o alcancen hacer.

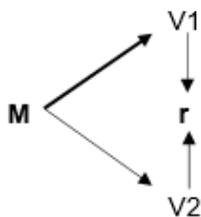
Dimensión ética, esta declara fundamentalmente el deber de compromiso ético de cada uno de los aprendices, sus conocimientos e instrucción humana. En este ambiente, manifiesta asimismo el agradecimiento y consideración de las desigualdades y en la alternativa de los contextos empleados. El maestro considera a diferentes clases de aprendices se responsabiliza de cada uno de estos, determina y elige metodologías que adapta al propósito de la institución y al objetivo de la organización educativa pública. El principio moral de la labor docente inserta la consideración equitativa y la decencia de los estudiantes de los diferentes niveles.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo es básico CONCYTEC (2019) manifiesta que este tipo de investigación se emplea en la investigación debido a que no se realizará la resolución de un problema en específico de manera inmediata, sino más bien, que servirá como base teórica para otros autores y estudios de investigación. El enfoque es cuantitativo debido a que se emplearan instrumentos con escala ordinal que permitirá el recojo de información numérica.

El diseño de la presente investigación corresponde al no experimental-correlacional, ya que no se manipularán las variables estudiadas y solo se analizarán los datos respecto al trabajo colaborativo y desempeño docente en su estado natural; es correlacional debido a que según, Arias (2012) manifiestan que se desarrolla para encontrar el nivel de relación que se puede desenvolver entre dos variables de estudio.



Donde:

M = Muestra

V1 = Trabajo colaborativo

V2 = desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable trabajo colaborativo se define bajo lo establecido por Johnson y Johnson (1999) quien señala que la labor colaborativa permite al docente conseguir diversos objetivos fundamentales a la par, primero apoya en promover la productividad de aquellos que están participando, introduciendo a los que demuestran

buenas capacidades como a los que faltan desarrollarlas. Segundo lo apoya manteniendo la armonía entre los mismos, estableciendo soporte colectivo y formación valorando sus diferencias. Tercero facilita a los integrantes obtener experiencias para un buen desarrollo colectivo, psíquico y cognoscitivo. Los medios que ofrece la formación colaborativa de enfrentar estos tres elementos y que a la par supera a todos los procedimientos de aprendizaje.

Definiendo operacionalmente la variable sobre trabajo colaborativo se puede deducir que es la base fundamental para el logro de los objetivos y metas de una determinada entidad educativa, por ello, es importante un diagnóstico tomando en cuenta las dimensiones de interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales y evaluación grupal.

Escala de medición: Escala ordinal

Conceptualmente la variable desempeño docente, según el manual del buen desempeño docente Ministerio de Educación (2012) se define como una serie de procedimientos, experiencia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente realiza en relación a la solución de las diferentes circunstancias que se envuelve producto de su práctica docente.

Definiendo operacionalmente el desempeño docente se puede deducir que involucra una serie de dominios y competencias que tiene el profesional para brindar una educación de calidad, por ello, es importante un diagnóstico tomando en cuenta las dimensiones de reflexiva, colegiada, relacional y ética.

Escala de medición: Escala ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

La población según lo sostiene, Hernández y Mendoza (2018) lo define como el conglomerado de sujetos y elementos de los cuales se quiere percibir un conocimiento en una investigación, estos pueden estar constituidos por personas, animales, registros médicos, entre otras. La población estuvo constituida por 45 actores

educativos que laboran en la escuela particular, de los cuales 43 docentes, 02 directivo.

Criterios de inclusión

Docentes que laboren en una institución educativa de Guayaquil a tiempo completo.

Directivos de una institución educativa de Guayaquil.

Criterios de exclusión

Docentes que no laboren en una institución educativa de Guayaquil. Personal de limpieza.

Tabla 1

Población

UNIDAD EDUCATIVA	SEXO			
	H		M	
	F	%	F	%
Docentes	20	44%	25	56%
Totales	45			100%

Nota. Elaborado por Villafuerte, Sandra

Muestra

Tomando el concepto de Niño (2011) lo definen como el subconjunto de la población en donde se llevará a cabo la investigación, asimismo, se tiene en consideración diversas técnicas para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas. La muestra en el presente estudio es censal, por ello, quedó compuesta por los 45 participantes que laboran en la modalidad del nivel básica elemental de la escuela particular de Guayaquil en Ecuador.

Muestreo

De acuerdo con Arias (2012) el muestreo es un tipo no probabilístico, en donde manifiesta que todos los elementos que forman parte de una población manifiestan las mismas posibilidades de selección sin la utilización de fórmulas aleatorias estadísticas.

Unidad de análisis: docentes de una institución educativa.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica para el recojo de información tomada en consideración fue la técnica de la encuesta, en donde según Arias (2012) facilita la recepción oportuna de los datos para la investigación a través de un interrogatorio que es desarrollado a los sujetos involucrados en el estudio con el propósito que puedan brindar información fidedigna y útil para el desenvolvimiento oportuno de la investigación.

Por otra parte, el instrumento a utilizar es el cuestionario, según Hernández y Mendoza (2018) sostiene que este instrumento es empleado a través de una serie de incógnitas desarrolladas sistemáticamente por medio de una tabulación y un posible conteo de respuestas potenciales que el sujeto pueda contestar.

Asimismo, en el caso de los instrumentos a utilizar, serán dos cuestionarios, uno para la variable del trabajo colaborativo que considera cinco dimensiones y 20 ítems, bajo una escala ordinal, los rangos establecidos fueron: alto:67-100; medio:34-66; bajo: 20-33.

Por otro lado, el cuestionario del desempeño docente constó de cuatro dimensiones y 25 ítems con escala ordinal, los rangos establecidos fueron: alto:84-125; medio:42-83; bajo:25-41; ambos instrumentos consideran preguntas con respuestas tipo Likert.

Los instrumentos pasaron por juicio de expertos; siendo así tres expertos profesionales por los cuales se logró validar cada ítems, indicador, dimensión y variable analizada observándose claridad y coherencia (Hernández y Mendoza, 2018); tanto en el instrumento sobre trabajo colaborativo como también desempeño docente, teniendo como veredicto viable ambos instrumentos.

Por otro lado, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante el alfa de Cronbach como lo indican Rodríguez & Reguant (2020) sirve para verificar la consistencia de las preguntas en base a lo estudiado, donde, se debe superar el coeficiente de 0.700 para validar y aceptar los Items. En el estudio se encontró coeficientes 0.984 para la variable trabajo colaborativo y 0.930 en la variable

desempeño docente por medio del SPSS v.26; por lo tanto, ambos instrumentos con consistentes y confiables.

3.5 Procedimientos

Se inició con la carta de aceptación por parte de la unidad educativa para la investigación, luego se diseñaron instrumentos, los instrumentos una vez elaborados, serán validados a cargo de juicio de expertos, que son profesionales con conocimientos en la investigación científica, validación haciendo uso de las matrices sugeridas por la universidad, tomando en cuenta la pertinencia y relación de variables, dimensiones e indicadores. Por otro lado, una vez validados, se procederá a la aplicación de dichos instrumentos a una parte de la muestra que se constituye en la prueba piloto, resultados que se consolidan en una matriz en Excel para proceder a buscar su confiabilidad utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.6 Método de análisis de datos

Según Finol & Vera (2020) existen métodos estadísticos para el desarrollo de las investigaciones científicas, como es el método descriptivo e inferencial; así pues, en palabras de los autores, se empleará la estadística descriptiva para las presentaciones de los niveles de trabajo colaborativo y desempeño docente por medio de tablas de frecuencias.

Se empleará la estadística inferencial para las pruebas estadísticas de correlaciones para el desarrollo de cada objetivo específico y general mediante el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, debido a que los datos no tuvieron una distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvieron en consideración para la presente investigación los criterios éticos en relación a los tres aspectos desarrollados por la Universidad Cesar Vallejo (2020), siendo estos los siguientes:

Justicia: Se emplea en el momento de que se va a emplear los diferentes instrumentos de recolección de datos y con la obtención de los resultados pertinentes se percibe la finalidad de realizar una evaluación estrictamente objetiva y desarrollar la exposición de estas de manera objetiva, parcial y justa, sin ninguna participación del punto de vista del investigador.

Búsqueda de bienestar: Se realiza la utilización de este criterio con la finalidad de que, en relación a todos los datos obtenidos por medio de los instrumentos de recolección, se haga la utilización de estos con fines estrictamente académicos, como también proteger de manera significativa la confidencialidad de todos los sujetos involucrados en la investigación para salvaguardar de esta manera su integridad y honorabilidad, como también la representación de la entidad en estudio.

Respeto a los sujetos de investigación: Este criterio se utiliza al momento de ejecutar los diferentes instrumentos de recolección de datos establecidos, empleándolos a través de un trato cortés y guardando un respeto significativo a cada una de las respuestas obtenidas por parte de los involucrados en la investigación. Asimismo, también se emplea este criterio al momento de brindar un sumo respeto a todos los autores que han sido utilizados para la construcción del marco teórico de la investigación haciendo énfasis en la adecuada utilización de las citas de autor de cada una de sus investigaciones.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: Existe relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 2

Relación trabajo colaborativo y desempeño docente

			Trabajo colaborativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,601
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45	
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,601	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		45	45	

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Evaluando los resultados obtenidos en la tabla 2, se llega a la interpretación que en relación a los puntajes de significancia (0.00) se acepta la hipótesis 1, asimismo, considera que se presenta una correlación positiva/media, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es de 0.601, afirmándose que a través de adecuadas estrategias relacionadas al trabajo colaborativo facilitará el óptimo desempeño de los docentes.

Objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 3

Nivel de trabajo colaborativo y desempeño docente

Nivel	Alto		Medio		Bajo	
Trabajo colaborativo	18	40,0%	20	44,4%	7	15,6%
Desempeño docente	13	28,9%	20	44,4%	12	26,7%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Se percibe que el nivel del trabajo colaborativo que presentan los docentes en la institución educativa, fue de nivel medio con un 44.4%, asimismo, el 15.6% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente en las actividades de cooperación, no obstante, el 40 % de los docentes encuestados indicaron un nivel adecuado en relación al trabajo colaborativo dentro de sus procesos pedagógicos. Por lo tanto, se perciben falencias significativas en relación a la interdependencia positiva de los docentes, las interacciones cara a cara, responsabilidades individuales, desarrollo de habilidades sociales y la evaluación grupal que repercuten de manera significativa en el trabajo colaborativo de los docentes.

A través de la tabla 3, se puede determinar que el nivel del desempeño de los docentes manifiesta un nivel medio con un 44.4%, asimismo, el 26.7% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente en la resolución de los conflictos, no obstante, el 28.9% de los docentes encuestados indicaron un nivel adecuado en relación al desempeño de los docentes dentro de la institución educativa. Por lo tanto, se perciben falencias significativas en relación al desempeño docente en el ámbito reflexivo, colegiado, relacional, ética que repercuten de manera significativa en el desempeño de los mismos.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva en una institución educativa.

H₁: Existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión reflexiva en una institución educativa.

H₀: No existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión reflexiva en una institución educativa.

Tabla 4

Relación trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva

			Trabajo colaborativo	Dimensión reflexiva
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1,000	,903
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Dimensión reflexiva	Coefficiente de correlación	,903	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Conforme a los resultados alcanzados por medio de la tabla 4, se interpreta que en relación a los puntajes de significancia (0.000) se acepta la hipótesis 1, confirmando relación entre el trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva, se percibe que se presenta una correlación positiva muy fuerte, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.903.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional en una institución educativa.

H₁: Existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión relacional en una institución educativa.

H₀: No existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión relacional en una institución educativa.

Tabla 5

Relación trabajo colaborativo y la dimensión relacional

			Trabajo colaborativo	Dimensión relacional
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,437
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	45	45
	Dimensión relacional	Coeficiente de correlación	,437	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	45	45

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Evalutando los resultados de la tabla 5, se interpreta que en relación a los puntajes de significancia (0.003) se acepta la hipótesis 1, confirmando relación entre el trabajo colaborativo y la dimensión relacional, se llega a considerar la existencia de una correlación positiva débil, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.437.

Objetivo específico 4: Conocer la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada en una institución educativa.

H₁: Existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión colegiada en una institución educativa.

H₀: No existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión colegiada en una institución educativa.

Tabla 6

Relación trabajo colaborativo y la dimensión colegiada

		Trabajo colaborativo	Dimensión colegiada
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	1,000	,597
	Dimensión colegiada	,597	1,000

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Teniendo en cuenta la evaluación de los resultados en la tabla 6, se percibe que en relación a los puntajes de significancia (0.001) se acepta la hipótesis 1, confirmando relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada, se llega a considerar que, se presenta una correlación positiva media, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.597.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética en una institución educativa.

H₁: Existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión ética en una institución educativa.

H₀: No existe relación entre trabajo colaborativo y dimensión ética en una institución educativa.

Tabla 7

Relación trabajo colaborativo y la dimensión ética

			Trabajo colaborativo	Dimensión ética
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1,000	,522
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	45	45
	Dimensión ética	Coefficiente de correlación	,522	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos trabajo colaborativo y desempeño docente.

Teniendo en cuenta la evaluación de los resultados en la tabla 7, se percibe que en relación a los puntajes de significancia (0.001) se acepta la hipótesis 1, confirmando relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética, se llega a considerar que, se presenta una correlación positiva media, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.522.

V. DISCUSIÓN

El capítulo presente desarrolla como finalidad el poder determinar el análisis en relación a las implicancias informativas alcanzadas por medio de los resultados, seguidamente se contrastó con los hallazgos como son los antecedentes en los planos internacional, nacional y local; concluyéndose finalmente con las limitaciones y aportes generados en la investigación.

Tomando en cuenta el objetivo general sobre las correlaciones de las variables, mediante el análisis estadístico inferencial se comprobó que se presenta una correlación positiva/media, debido a que, el puntaje Rho de Spearman es del 0.601, afirmándose que por medio de adecuados procedimientos relacionados al trabajo colaborativo se obtendrá un óptimo desempeño en los docentes. Confirmándose lo establecido teóricamente por Johnson y Johnson a través de su teoría del aprendizaje en donde afirman como el proceso más representativo del socio constructivismo educativo, manifestándose como una serie de líneas teóricas que desarrollan una mayor significancia en la relación sociocognitiva y de la coordinación entre los participantes, integrantes de un equipo docente.

Cabe señalar que los resultados obtenidos concuerdan con lo manifestado por Leyva, Díaz y Gonzáles (2021) en donde indican que el trabajo colaborativo se manifiesta como una práctica pedagógica que permite promover el aprendizaje y a la socialización de los diferentes miembros de planta docente de una institución educativa, con el objetivo que puedan facilitar las construcciones de nuevas capacidades y habilidades académicas que faciliten el desenvolvimiento eficaz de los diversos procesos pedagógicos como también para su crecimiento personal y profesional. De igual manera, Mellado (2021) señala que el trabajo colaborativo como un conjunto de acciones interactivas, en donde se desarrolla como principal meta la construcción de consenso, es decir, que se complementa con la autonomía y entre todos los miembros aceptan las responsabilidades correspondientes para poder desarrollar las acciones de manera grupal. Señalándose al trabajo colaborativo es la expresión más representativa del socio constructivismo educativo; empleándose un conjunto de

líneas teóricas que resaltan el valor constructivo de la interacción sociocognitiva y de la coordinación entre participantes, integrantes de un grupo. Relacionándose también con lo manifestado por Finocciaro (2021) el cual afirma que el trabajo colaborativo se relaciona como una serie de acciones instructivas y de entrenamiento relacionados con las estrategias pedagógicas que faciliten la creación y el desarrollo de nuevas capacidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), en donde cada integrante del grupo es responsable tanto de sus aprendizajes como del de los demás integrantes del equipo.

El resultado general de la contrastación de la hipótesis coincide con el estudio de Ramírez (2022) debido a que estudió la relación existente entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de una unidad educativa bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional; por el cual se confirmó que se presentó una correlación positiva moderada entre las variables, debido a que el coeficiente Rho de Pearson fue del 0.645. De igual forma, se tuvo coincidencia con la investigación de Andrade (2021) ya que por medio del análisis inferencial de los resultados en su estudio, pudo comprobar la correlación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes, llegando a determinar que, se confirmó una correlación por medio del puntaje Rho de Spearman del 0.451, lo que representa un puntaje positiva baja, indicando de esta manera que por medio de adecuadas estrategias en relación al trabajo colaborativo se manifestará un óptimo desempeño de los docentes.

De igual manera se coincide con el estudio de Chinchanda (2021) el cual investigó acerca de la gestión educacional y desempeño del docente en unidades educativas; basándose en conocer la relación entre cada variable investigada; se empleó una metodología básica, el diseño no experimental y de correlación; determinando que existe relación entre las variables, por ello, la gestión educacional se asocia con las dimensiones y variable desempeño docente, debido a que la sig. fue 0.000, mientras que la correlación de Rho fue positiva con 0.488.

De acuerdo al objetivo específico 1, se pudo evidenciar que más del 44.4% de los encuestados señalan que la institución educativa se encuentran con niveles bajos en

relación al trabajo colaborativo, lo cual se ve reflejado en la problemática analizada, asimismo, se precisan niveles ineficientes en relación al desempeño de los docentes, a través de un porcentaje del 44.4% lo cual contrasta con las variables trabajo colaborativo, siendo preocupante debido a que el desarrollo eficaz de los procesos pedagógicos se relacionan por medio del desempeño óptimo de los docentes y el empleo de estrategias relacionadas al trabajo colaborativo.

A través de la problemática mencionada anteriormente, se tiene en concordancia con lo investigado por Gonzáles (2019) en donde por medio de la estadística descriptiva se pudo evidenciar que por medio del 10% de los encuestados manifestaron que se han presentado niveles ineficientes en relación al desempeño docente, en donde repercuten el desarrollo oportuno de los procesos académicos para las sesiones pedagógicas. Cabe resaltar que también se coincide con los resultados de Chinchanda (2021) en donde por medio de la estadística descriptiva se pudo evidenciar que el resultado más destacado respecto a la gestión educativa fue que el 52% encuentran un nivel alto, por otro lado, el 61.7% señalan que es alto el nivel de desempeño docente.

Asimismo, se tiene en consideración que Vargas (2021) debido a que pudo emplear la estadística descriptiva para evidenciar que el 55% de los docentes encuestados indicaron niveles inadecuados en relación al trabajo colaborativo entre sus colegas para realizar procedimientos pedagógicos oportunos, asimismo, el 45% manifestaron que el desempeño docente se encuentra en un nivel bajo, indicándose de esta manera que estas realidades afectan de manera significativa en la consecución de las metas institucionales y en el bienestar de los docentes.

Es importante hacer hincapié en los niveles encontrados en los resultados debido a que según Ozerturk y Yildirim (2021) el trabajo colaborativo imparte una función asociativa del docente con la implementación de estrategias que le faciliten una relación adecuada con sus colegas con la finalidad de que se pueda sostener óptimamente el proceso de aprendizaje para el beneficio de la calidad educativa, por otra parte, Ticona et al. (2021) manifiestan que el trabajo colaborativo se desarrolla en beneficio a la generación adecuada de aprendizaje, debido a que por medio de este

proceso, se incentiva a la creación de manera cooperativo de competencias, talentos y esfuerzos entre los docentes, originando un beneficio significativo hacia la calidad pedagógica.

Asimismo, en relación a los resultados obtenidos, Johnson y Johnson (1999) señala que la labor colaborativa consciente al docente conseguir diversos objetivos fundamentales a la par. Primero lo apoya en promover la productividad de aquellos que están participando, introduciendo a los que demuestran buenas capacidades como a los que faltan desarrollarlas. Segundo lo apoya manteniendo la armonía entre los mismos, estableciendo soporte colectivo y formación valorando sus diferencias. Tercero facilita a los integrantes obtener experiencias para un buen desarrollo colectivo, psíquico y cognoscitivo. Los medios que ofrece la formación colaborativa de enfrentar estos tres elementos y que a la par supera a todos los procedimientos de aprendizaje.

Considerando los objetivos específicos correlacionales, se determinó afirmar que se presentó una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva, debido a que el puntaje de correlación Rho de Spearman fue del 0.903; seguidamente, se tuvo en consideración que se determinó una correlación positiva débil entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión relacional, debido a que el puntaje de correlación Rho de Spearman fue del 0.437, asimismo, se percibió una correlación positiva media entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión colegiada, debido a que se presentó un puntaje de Rho de Spearman del 0.597, por último, se determinó la correlación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión ética, debido a que el puntaje de correlación fue positiva media con un Rho Spearman del 0.522. Por lo tanto, las dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética se correlacionan de manera importante con el trabajo colaborativo, pudiéndose confirmar que, por medio de procedimientos adecuados, planes de acción y tareas que puedan implementar los actores académicos en la institución educativa se podrá incrementar el desarrollo eficaz de las dimensiones.

Considerando la confirmación de la relación de las hipótesis específicas se acepta lo investigado por Cano (2020) quien pudo emplear la metodología cuantitativa e inferencial, en donde se tuvo como resultados que se presentó una correlación importante entre las dimensiones del desempeño de los docente y el trabajo colaborativo, debido a que se obtuvo de manera positiva fuerte una correlación por medio del coeficiente estadístico Rho de Spearman del 0.947, asimismo, también se tiene en consideración lo estudiado por Chinchada (2021) en donde implementó una metodología con un enfoque cuantitativa de alcance correlacional para demostrar la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el trabajo colaborativo, en donde por medio de una prueba estadística de Spearman, se pudo encontrar un coeficiente del 0.488, indicándose que se presenta una dependencia importante entre los factores analizados.

Confirmándose la propuesta teórica de Gómez y Valdés (2019) en donde definen que el desempeño de los docentes, son considerados con el conjunto de procedimientos pedagógicos que demandan diversas responsabilidades, acciones de reflexión y actividades que se relacionan con la interacción entre la enseñanza y el rendimiento institucional de las instituciones educativas, los estudiantes y el entorno académico, asimismo, sostienen que el docente es considerado como el responsable primordial en relación a la dirección de los procesos de enseñanza bajo la autoridad en contenidos académicos, por medio de la utilización de los recursos, estrategias y herramientas oportunas, sin tener en consideración las áreas en donde el docente pueda desarrollarse o el tipo de intelecto que este pueda generar, y que pueda llevar hacia una solución de problemas óptima.

Ante los resultados obtenidos por medio de lo antes mencionado, se coincide con lo mencionado por Ramírez, Ortega y Ortega (2021) quienes mencionan la necesidad de implementar un conjunto de acciones que permitan alcanzar el cumplimiento oportuno de las responsabilidades pedagógicas que tengan en relación con los actores educativos, mediante el cual se alcanza por medio de los elementos relacionados a los docentes, estudiantes y al ambiente académico. Asimismo, se coincide con Cassano et al. (2022) los cuales señalan que el desempeño de los docentes se

encuentra relacionado hacia la medición pedagógica de los docentes en el desarrollo de un entorno pedagógico óptimo para el aprendizaje, el control adecuado de los contenidos educativos, la motivación continua hacia sus alumnos, la generación de diferentes estrategias metodológicas y de evaluación, como también la relevante utilización de los recursos didácticos importantes y pertinentes.

Cabe resaltar la coincidencia con la definición teoría expuesta por Finocciaro (2021) en donde manifiesta que el trabajo colaborativo se relaciona como una serie de acciones instructivas y de entrenamiento relacionados con las estrategias pedagógicas que faciliten la creación y el desarrollo de nuevas capacidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), en donde cada integrante del grupo es responsable tanto de sus aprendizajes como del de los demás integrantes del equipo. A la vez Gonzáles (2021) manifiesta que el trabajo colaborativo son procesos interrelacionados en donde se alinea un modelo de aprendizaje interactivo que incita a la construcción grupal de nuevas habilidades y capacidades pedagógicas, lo que demanda de manera significativa la unión de talentos, esfuerzos y competencias por medio de un conjunto de transacciones que faciliten el alcance de los objetivos establecidos en grupo, asimismo, agrega que es el conjunto de metodologías de instrucción o entrenamiento que se desarrollan de manera grupal, como la implementación de estrategias que facilite la generación de habilidades mixtas de aprendizaje y desarrollo profesional y social.

VI. CONCLUSIONES

Se determina que existe una correlación positiva/media, aceptándose la hipótesis general propuesta, debido a que el coeficiente de sig. es 0.00, asimismo, el puntaje de Rho de Spearman es de 0.601, afirmándose que a través de adecuadas estrategias relacionadas al trabajo colaborativo facilitará el óptimo desempeño de los docentes.

Se diagnosticó que el trabajo colaborativo cuenta con nivel medio en un 44.4%, asimismo, el 15.6% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente en las actividades de cooperación, no obstante, el 40% de los docentes encuestados indicaron un nivel adecuado en relación al trabajo colaborativo dentro de sus procesos pedagógicos.

Se analizó que el desempeño docente cuenta con nivel medio en un 44.4%, asimismo, el 26.7% de los encuestados manifestaron un nivel ineficiente en la resolución de los conflictos, no obstante, el 28.9% de los docentes encuestados indicaron un nivel eficiente respecto al desempeño docente.

Se conoció la relación ente la trabajo colaborativo y dimensiones del desempeño docente teniendo puntajes de significancia equivalentes a 0.000; teniendo que aceptar la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva con Rho de ,903, siendo positiva muy fuerte.

Se determinó aceptar la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional teniendo puntajes de significancia equivalentes a 0.000 con Rho de ,437, siendo positiva débil.

Se precisó aceptar la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada teniendo puntajes de significancia equivalentes a 0.000 con Rho de ,597, siendo positiva media.

Se acepta la hipótesis respecto a la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética con Rho de ,522, siendo positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la autoridad educativa considere interés y la posibilidad de implementar una actualización adecuada de los materiales indicados para un óptimo servicio educativo y a su vez contrastar los resultados de la estrecha relación de las variables en dicho proyecto.

Se recomienda a los docentes ejercer con alta estima el trabajo colaborativo y el desempeño docente, a fin de brindar excelencia en las actividades curriculares y en el desarrollo de futuras relaciones confiables pensando siempre en el bienestar educativo y que le permitirá gozar del respeto y consideración de la comunidad.

Se sugiere a los educandos logrando observar y ayudar en las falencias que entre ellas disputan y de esta manera perfeccionar la imagen de la institución educativa que concuerde con las necesidades encontradas.

A los investigadores futuros realizar estudios cuasi experimentales para que puedan determinar con exactitud qué factores o variables dependen del trabajo colaborativo y con ello proponer una alternativa.

REFERENCIAS

- Andrade, C. (2021). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en tiempo de pandemia en una institución educativa estatal del distrito de los Olivos, 2021*. Lima. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70408/Andrade_TCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, C., Siguenza, J., & Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista espacios*, 41(33), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barrera, F., Gonzales, K., Lagos, F., & Deming, D. (2020). Providing performance information in education: An experimental evaluation in Colombia. *Journal of Public Economics*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272720300499>
- BID. (2020). Trabajo Colaborativo. *Indes Virtual*, 14. https://indesvirtual.iadb.org/pluginfile.php/530985/mod_resource/content/1/E-Dialogos01_Trabajo_colaborativo.pdf
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J., & Taylor. (2015). Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 116(1), 361-378. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268115001365>
- Bush, A., & Grotjohann, N. (2020). Collaboration in teacher education: A cross-sectional study on future teachers' attitudes towards collaboration, their intentions to collaborate and their performance of collaboration. *Teaching and Teacher Education*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X19302203>

- Cano, G. (2020). *Trabajo colaborativo y la práctica docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Cercado de Lima, 2020*. Lima. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53304/Cano_SG_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cassano, S., Alvarado, J., Terán, H., & Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos. *EcoHumanismo*, 27.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8245927.pdf>
- Chan, S., Wan, J., & Ko, S. (2019). Interactivity, active collaborative learning, and learning performance: The moderating role of perceived fun by using personal response systems. *The International Journal of Management Education*, 94-102.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811718301654>
- Chinchanda, E. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador, 2019*. Tumbes. [Tesis maestría. Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2624/TESIS%20-%20CHINCHADA%20REINEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Civís, M., Diaz Gibson, J., López, S., & Moolenaar, N. (2019). Collaborative and innovative climates in pre-service teacher programs: The role of social capital. *International Journal of Educational Research*, 224-236.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035519308602>
- Collazos, C., Revelo, O., & Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*.
<https://www.redalyc.org/journal/3442/344255038007/html/>
- CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación

- tecnológica- Reglamento Renacyt. *RENACYT*, 1-12.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- De Jong, L., Meirink, J., & Admiraal, W. (2019). School-based teacher collaboration: Different learning opportunities across various contexts. *Teaching and Teacher Education*, 12.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18315579>
- Dille, K., & Rokenes, F. (2021). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. *Teaching and Teacher Education*, 105(1), 10-34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21001554>
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17.
<https://bkp.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196#!>
- Espinel, J., Jimenez, S., Elage, B., & Posligua, M. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. *Podium*, 16.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692022000100041
- Finocciaro, F. (2021). El trabajo colaborativo en la construcción de vínculos. *Transdigital*, 19. <https://revista-transdigital.org/index.php/transdigital/article/download/50/87>

- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Supuesto Ontológico Realidad y Creencia*, 3(1).
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Florentinus, T., Kustiono, K., & Prihidayanti, Y. (2019). The Effect of The Education and Training Program of Continuous Professional Development Program of In On In Modes on Pedagogical and Professional Competence of Teachers in Kendal. *Innovative Journal of Curriculum and Educational Technology*, 90-97.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujet/article/view/33091/14005>
- Fung, D. (2022). Achieving individual and collaborative success: An investigation of guided group work and teacher participation in junior secondary science classrooms. *International Journal of Educational Research*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035521001774>
- Gao, Q., Zhang, S., Cai, Z., Liu, K., Hui, N., & Tong, M. (2022). Understanding student teachers' collaborative problem solving competency: Insights from process data and multidimensional item response theory. *Thinking Skills and Creativity*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871187122001006>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 19.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- González Garcia, G. (2021). Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional. *RIDE*, 28.
 doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.834>
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. [Tesis maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>

- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Leyva, I., Díaz, F., & Gonzáles, O. (2021). Aprendizaje cooperativo: panorama de las investigaciones científicas publicadas en Sciedirect en el período 1965-2017. *EduSol*, 17. <http://scielo.sld.cu/pdf/eds/v21n74/1729-8091-eds-21-74-32.pdf>
- Limpi, F. (2021). *Programa de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, Institución Educativa Juan Santos Atahualpa de San Luis de Shuaro - Chanchamayo, 2020*. Lima. [Tesis maestría. Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11097?locale-attribute=es>
- Loza, G., Loza, W., Mucha, L., & Hernández, J. (2022). High school student's perception of teacher performance and educational quality in COVID-19 times, Puno-Peru [Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú]. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 10-16. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140025976&doi=10.31876%2fracs.v28i.38821&origin=inward&txGid=799d66e1f74a3185214f09c874b10769>
- Marcos, A., Machado, E., & Abelha, M. (2018). Effect(s) of Teacher Evaluation on Collaborative Practices: Induction or Inhibition? *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences, 3674-3680.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815011490>

Martínez, D., Garrido, R., & Gallo, M. (2021). Educational performance and ICTs: Availability, use, misuse and context. *Journal of Business Research*, 173-182.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321004379>

Mason, R., & Hughes, A. (2020). Designing for collaborative work. *Design for Health*, 183-200.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128164273000105>

Mellado, M., Queulo, D., Chaucono, J., Hormazábal, C., Melivilu, R., & Arteaga, A. (2021). RE-SIGNIFICACIONES SOBRE TRABAJO COLABORATIVO DE ESTUDIANTES DE POSGRADO. *Revoluciones*, 12.
<https://revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/64/133>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open.*, 8.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2666374020300121?token=CE079CA18D4296B1BA61A3E91F2143FCCC10EE7A6A4E7F4F413189ED901FD6DB9E3CDECBDE17F78B3DE25A44FDC4F14A&originRegion=us-east-1&originCreation=20221017161718>

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*, 12.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1311>

- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Oleas, N., & Pacheco, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista científica Hallazgos*, 6(1), 15-79. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509>
- Ozerturk, S., & Yildirim, H. (2021). Credit attribution and collaborative work. *Journal of Economic Theory*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022053121000818>
- Pérez, R. (2012). Unidad de análisis, experimentación y explicación: respuesta al comentario o pensar como comportamiento humano complejo, de Tourinho. *Acta comportamentalia*, 86-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/2745/274525194003.pdf>
- Putwain, D., Monagas, E., Núñez, J., Loro, J., & León, J. (2022). Do teachers' engaging messages predict motivation to learn and performance? *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 86-96.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380521000228>
- Ramírez, L. (2022). *Trabajo colaborativo y desempeño directivo en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 16 de Chimbote, Ancash, 2021*. Chimbote. [Tesis maestría. Universidad Nacional de Tumbes].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85611/Ramirez_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2021). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 13.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592020000300303

- Rivera, R., & Garay, J. (2022). Collaborative work systems as a strategy to develop social skills in the students of an educational network [Sistemas de trabajo colaborativo como estrategia para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes de una red educativa]. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 22(48), 245-254. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129323269&origin=inward&txGid=f97a26c0b14a0891bf9f75a2307cd827>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista D'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2). <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484/73498>
- Sancar, R., Atal, D., Deryakulu, & D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101(1), 10-33. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21000299>
- Santana Monagas, E., Putwain, D., Núñez, J., Loro, J., & León, J. (2022). Do teachers' engaging messages predict motivation to learn and performance? *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 86-95. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380521000228>
- Ticona, R., Medina, Y., Romanó, J., & Criado, B. (2021). TRABAJO Y APRENDIZAJE COLABORATIVO EN LA UNIVERSIDAD. APROXIMACIONES EN PANDEMIA. *Igobernanza*, 17. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/152/256>
- UNESCO. (2022). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? *UNESCO*. <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>

- Universidad César Vallejo. (2020). *CÓDIGO DE ÉTICA RCUN N° 0340-2021-UCV*. Perú. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. Amabato. [Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>
- Velásquez, W. (2021). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021*. Lima. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66915>
- Zela, N., & Chambi, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes*, 50-62. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761>
- Zhang, X., & Shi, W. (2019). Research about the university teaching performance evaluation under the data envelopment method. *Cognitive Systems Research*, 108-115. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1389041718308957>

ANEXOS

A. Matriz de operacionalización

Tabla 8. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Trabajo colaborativo	Para Johnson y Johnson (1999) la labor colaborativa otorga al docente conseguir diversos objetivos fundamentales a la par, primero apoya en promover la productividad de aquellos que están participando, introduciendo a los que demuestran buenas capacidades como a los que faltan desarrollarlas. Segundo lo apoya manteniendo la armonía entre los mismos, estableciendo soporte colectivo y formación valorando sus diferencias. Tercero facilita a los integrantes obtener experiencias para un buen desarrollo colectivo, psíquico y cognoscitivo. Los medios que ofrece la formación colaborativa de enfrentar estos tres elementos y que a la par supera a todos los procedimientos de aprendizaje	Considerando lo establecido sobre trabajo colaborativo se puede deducir que es la base fundamental para el logro de los objetivos y metas de una determinada entidad educativa, por ello, es importante un diagnóstico tomando en cuenta las dimensiones de interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades sociales y evaluación grupal.	Interdependencia positiva	Objetivos de grupo	1-2	Tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Rangos: Bajo: 20-33 Medio: 34-66 Alto: 67-100
				Trabajo grupal	3-4	
			Interacción cara a cara	Asistencia mutua	5-6	
				Apoyo programado	7-8	
			Responsabilidad individual	Compromiso del estudiante	9-10	
				Actividades en equipo	11-12	
			Desarrollo de habilidades sociales	Comunicación efectiva	13-14	
				Resolución de problemas	15-16	
			Evaluación grupal	Función de los objetivos	17-18	
				Resultado adquirido	19-20	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño docente	Según el manual del buen desempeño docente Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente se define como una serie de procedimientos, experiencia y dominio de los conocimientos y competencias que el docente realiza en relación a la solución de las diferentes circunstancias que se envuelve producto de su práctica docente.	Considerando lo establecido sobre desempeño docente se puede deducir que involucra una serie de dominios y competencias que tiene el profesional para brindar una educación de calidad, por ello, es importante un diagnóstico tomando en cuenta las dimensiones de reflexiva, colegiada, relacional y ética.	Reflexiva	Conocimientos de los procesos pedagógicos	1-2	Tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Rangos: Bajo: 25-41 Medio: 42-83 Alto: 84-125
				Planificación curricular	3-6	
			Colegiada	Resolución de conflictos	7-12	
				Evaluación de aprendizajes	13-15	
			Relacional	Participación en la gestión del a escuela	16-18	
				Interacción interpersonal	19-21	
			Ética	Reflexiones sobre la practica	22-23	
				Valores y función social	24-25	

Tabla 9. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores						
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p>	Variable 1: Trabajo colaborativo						
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos		
			Interdependencia positiva	Objetivos de grupo	1-2	Ordinal	Alto:67-100 Medio:34-66 Bajo:20-33		
				Trabajo grupal	3-4				
			Interacción cara a cara	Asistencia mutua	5-6				
				Apoyo programado	7-8				
			Responsabilidad individual	Compromiso del estudiante	9-10				
				Actividades en equipo	11-12				
			Desarrollo de habilidades sociales	Comunicación efectiva	13-14				
				Resolución de problemas	15-16				
Evaluación grupal	Función de los objetivos	17-18							
	Resultado adquirido	19-20							
<p>Problemas específicos</p> <p>P1 ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>P2 ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>P3 ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada en una institución educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>P4 ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética en una institución educativa de Guayaquil, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022;</p> <p>2. Determinar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>3. Evaluar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>4. Conocer la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>5. Identificar la relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética en una institución educativa de Guayaquil, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación entre trabajo colaborativo y la dimensión reflexiva en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>H2 Existe relación entre trabajo colaborativo y la dimensión relacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>H3 Existe relación entre trabajo colaborativo y la dimensión colegiada en una institución educativa de Guayaquil, 2022.</p> <p>H4 Existe relación entre trabajo colaborativo y la dimensión ética en una institución educativa de Guayaquil, 2021.</p>	Variable 2: Desempeño docente						
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos		
			Reflexiva	Conocimientos de los procesos pedagógicos	1-2	Ordinal	Alto:84-125 Medio:42-83 Bajo:25-41		
				Planificación curricular	3-6				
			Colegiada	Resolución de conflictos	7-12				
				Evaluación de aprendizajes	13-15				
			Relacional	Participación en la gestión del aula	16-18				
				Interacción interpersonal	19-21				
			Ética	Reflexiones sobre la practica	22-23				
				Valores y función social	24-25				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar						
<p>Tipo</p> <p>El tipo es básico CONCYTEC (2019) manifiesta que este tipo de investigación se emplea en la investigación debido a que no se</p>	<p>Población</p> <p>La población según lo sostiene, Hernández y Mendoza (2018) lo define como el conglomerado de sujetos y elementos de los cuales se</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre trabajo colaborativo</p> <p>Autor: Velásquez</p>	<p>Según Finol & Vera (2020) existen métodos estadísticos para el desarrollo de las investigaciones científicas, como es el método descriptivo e inferencial; así pues, en palabras de los autores, se</p>						

<p>realizará la resolución de un problema en específico de manera inmediata, sino más bien, que servirá como base teórica para otros autores y estudios de investigación. El enfoque es cuantitativo debido a que se emplearan instrumentos con escala ordinal que permitirá el recojo de información numérica.</p>	<p>quiere percibir un conocimiento en una investigación, estos pueden estar constituidos por personas, animales, registros médicos, entre otras. La población estuvo constituida por 45 actores educativos que laboran en la escuela particular, de los cuales 43 docentes, 02 directivo.</p> <p>Muestra</p> <p>Tomando el concepto de Niño (2011) lo definen como el subconjunto de la población en donde se llevará a cabo la investigación, asimismo, se tiene en consideración diversas técnicas para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas. La muestra en el presente estudio es censal, por ello, quedó compuesta por los 45 participantes que laboran en la modalidad del nivel básica elemental de la escuela particular de Guayaquil en Ecuador.</p> <p>Muestreo</p> <p>De acuerdo con Arias (2012) el muestreo es un tipo no probabilístico, en donde manifiesta que todos los elementos que forman parte de una población manifiestan las mismas posibilidades de selección sin la utilización de fórmulas aleatorias estadísticas.</p>	<p>Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Presencial-institución educativa de Guayaquil</p> <p>Variable 2: Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre desempeño docente Autor: Limpi Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Presencial-institución educativa de Guayaquil</p>	<p>empleará la estadística descriptiva para las presentaciones de los niveles de trabajo colaborativo y desempeño docente por medio de tablas de frecuencias.</p> <p>Se empleará la estadística inferencial para las pruebas estadísticas de correlaciones para el desarrollo de cada objetivo específico y general mediante el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, debido a que los datos no tuvieron una distribución normal.</p>
---	---	---	--

C. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la gestión directiva aplicado a en una institución educativa; por lo tanto, se requiere de su total sinceridad para responderla y poder analizar la variable. 5: Siempre (S) 4: Casi siempre (CS) 3: A veces (AV) 2: Casi nunca (CN) 1: Nunca (N)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión interdependencia positiva		1	2	3	4	5
01	Los docentes direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos					
02	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo					
03	Existe relaciones positivas e interacción entre docentes					
04	Reconoce la importancia de respeto y beneficio que brinda la gestión directiva para lograr alcanzar un trabajo colaborativo efectivo					
Dimensión interacciones cara a cara		1	2	3	4	5
05	La ayuda entre docentes es necesaria para realizar las actividades establecidas					
06	Existe asistencia mutua entre compañeros para realizar actividades					
07	Considera que el impulso o animo que brinda el liderazgo directivo es necesario para lograr trabajar de manera colaborativa					
08	Refuerzas las actividades realizadas para lograr alcanzar la meta					
Dimensión responsabilidad individual		1	2	3	4	5
09	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo de cada tarea asignada					
10	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo					

11	Cumplo oportunamente con los compromisos de trabajo encomendados					
12	Existe ayuda entre los participantes del equipo cuando tienen alguna dificultad para realizar alguna actividad					
Dimensión desarrollo de habilidades sociales		1	2	3	4	5
13	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades					
14	Propones alternativas de solución para resolver conflictos para integrar positivamente a los docentes					
15	Considero importante participar en la negociación de un grupo					
16	Fomento la práctica de compartir tareas con el equipo de trabajo					
Dimensión evaluación grupal						
17	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo					
18	Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos propuestos					
19	Se cumplen las normas y reglas establecidas por la gestión directiva y MOF.					
20	Las actividades programadas tienen un resultado adquirido esperado					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

ESCUELA DE POSGRADO

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la gestión directiva aplicado a en una institución educativa; por lo tanto, se requiere de su total sinceridad para responderla y poder analizar la variable. 5: Siempre (S) 4: Casi siempre (CS) 3: A veces (AV) 2: Casi nunca (CN) 1: Nunca (N)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión reflexiva		1	2	3	4	5
01	Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área que enseña.					
02	Demuestra conocimientos actualizados de teorías, prácticas pedagógicas, y la didáctica de las áreas que enseña.					
03	Elabora creativamente la programación curricular, articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, estrategias y medios seleccionados.					
04	Diseña la secuencia didáctica incluyendo procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, el interés y compromiso en los estudiantes.					
05	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
06	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular del plan anual					
Dimensión colegiada		1	2	3	4	5
07	Resuelve conflictos en diálogo con los docentes en base a criterios éticos, normas de convivencia.					
08	Organiza el aula y otros espacios de manera adecuada y segura para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
09	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo para que solucionen problemas en una actitud crítica.					
10	Desarrolla contenidos teóricos disciplinares actualizados, y comprensible para todos los estudiantes.					

11	Constata que todos los docentes comprendan los propósitos de la organización y el logro de estos.					
12	Utiliza recursos TIC, materiales educativos diversos, accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión.					
13	Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos para poder diagnosticar y proponer estrategias para lograr las metas establecidas					
14	Evalúa los aprendizajes en función de criterios previstos, para tomar decisiones y retroalimentarlos.					
15	Comparte los resultados de la evaluación con los docentes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos.					
Dimensión relacional		1	2	3	4	5
16	Interactúa, colaborativamente y con iniciativas intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza.					
17	Participa en la gestión del PEI, PCI, planes de mejora, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
18	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
19	Fomenta el trabajo colaborativo con los docentes, reconociendo sus aportes.					
20	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades y la comunidad, los resultados de su trabajo pedagógico.					
Dimensión ética		1	2	3	4	5
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.					
23	Participa en experiencias de desarrollo profesional (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos), donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la I.E.					
24	Asiste responsable y puntualmente al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I.E.					
25	Actúa y toma decisiones respetando las políticas y normas implementadas.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de trabajo colaborativo Cuestionario de desempeño docente
Autor y año:	Original: Mg. Velásquez Diaz, Walter Segundo Mg. Limpi Ccahuana, Frida Adaptación: Br. Villafuerte Ponce, Sandra Katherine
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de trabajo colaborativo Medir el nivel de desempeño docente
Usuarios:	45 docentes
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: -Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzáles -Mg. Rondón Monzón Edith -Mg. Juárez Calderón Olga Cecilia
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach en ambas variables con un valor: 0.984 en la variable trabajo colaborativo y 0.930 en la variable desempeño docente.

D. Validez de experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
01	Los docentes direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos	x		x		x		
02	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo	x		x		x		
03	Existe relaciones positivas e interacción entre docentes	x		x		x		
04	Reconoce la importancia de respeto y beneficio que brinda la gestión directiva para lograr alcanzar un trabajo colaborativo efectivo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
05	La ayuda entre docentes es necesaria para realizar las actividades establecidas	x		x		x		
06	Existe asistencia mutua entre compañeros para realizar actividades	x		x		x		
07	Considera que el impulso o animo que brinda el liderazgo directivo es necesario para lograr trabajar de manera colaborativa	x		x		x		
08	Refuerzas las actividades realizadas para lograr alcanzar la meta	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo de cada tarea asignada	x		x		x		
10	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo	x		x		x		
11	Cumplo oportunamente con los compromisos de trabajo encomendados	x		x		x		

12	Existe ayuda entre los participantes del equipo cuando tienen alguna dificultad para realizar alguna actividad	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	Propones alternativas de solución para resolver conflictos para integrar positivamente a los docentes	x		x		x		
15	Considero importante participar en la negociación de un grupo	x		x		x		
16	Fomento la práctica de compartir tareas con el equipo de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo	x		x		x		
18	Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos propuestos	x		x		x		
19	Se cumplen las normas y reglas establecidas por la gestión directiva y MOF.	x		x		x		
20	Las actividades programadas tienen un resultado adquirido esperado	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador: Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI. 32977568

Juez experto.

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reflexiva							
1	Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área que enseña.	x		x		x		
2	Demuestra conocimientos actualizados de teorías, prácticas pedagógicas, y la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x		
3	Elabora creativamente la programación curricular, UDA, SA, articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, estrategias y medios seleccionados.	x		x		x		
4	Diseña la secuencia didáctica incluyendo procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, el interés y compromiso en los estudiantes.	x		x		x		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	x		x		x		
6	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA, UDA, SA	x		x		x		
	DIMENSION 2: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Resuelve conflictos en diálogo con los docentes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	x		x		x		
08	Organiza el aula y otros espacios de manera adecuada y segura para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	x		x		x		

09	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo para que solucionen problemas en una actitud crítica.	x		x		x		
10	Desarrolla contenidos teóricos disciplinares actualizados, y comprensible para todos los estudiantes.	x		x		x		
11	Constata que todos los docentes comprendan los propósitos de la organización y el logro de estos.	x		x		x		
12	Utiliza recursos TIC, materiales educativos diversos, accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión.	x		x		x		
13	Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos para poder diagnosticar y proponer estrategias para lograr las metas establecidas	x		x		x		
14	Evalúa los aprendizajes en función de criterios previstos, para tomar decisiones y retroalimentarlos.	x		x		x		
15	Comparte los resultados de la evaluación con los docentes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Interactúa, colaborativamente y con iniciativas intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza.	x		x		x		
17	Participa en la gestión del PEI, PCI, planes de mejora, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
18	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	x		x		x		
19	Fomenta el trabajo colaborativo con los docentes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
20	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	x		x		x		
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades y la comunidad, los resultados de su trabajo pedagógico.	x		x		x		
	DIMENSION 4: Etica	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.	x		x		x		
23	Participa en experiencias de desarrollo profesional (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos), donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la I.E.	x		x		x		
24	Asiste responsable y puntualmente al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I.E.	x		x		x		
25	Actúa y toma decisiones respetando las políticas y normas implementadas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI. 32977568

Juez experto.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales con Documento Nacional de Identidad N° 32977568, de profesión docente, grado académico de doctor, con código de colegiatura 2425231, labor que ejerzo actualmente como docente de investigación en Universidad Tecnológica del Perú, sede Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre trabajo colaborativo y desempeño docente cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables estudiadas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI: 32977568

Especialidad del validador: Docente de investigación

Piura, a los 16 días del mes de noviembre del 2022



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI. 32977568

Juez experto.

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
01	Los docentes direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos	X		X		X		
02	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo	X		X		X		
03	Existe relaciones positivas e interacción entre docentes	X		X		X		
04	Reconoce la importancia de respeto y beneficio que brinda la gestión directiva para lograr alcanzar un trabajo colaborativo efectivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
05	La ayuda entre docentes es necesaria para realizar las actividades establecidas	X		X		X		
06	Existe asistencia mutua entre compañeros para realizar actividades	X		X		X		
07	Considera que el impulso o animo que brinda el liderazgo directivo es necesario para lograr trabajar de manera colaborativa	X		X		X		
08	Refuerzas las actividades realizadas para lograr alcanzar la meta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo de cada tarea asignada	X		X		X		
10	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo	X		X		X		
11	Cumplo oportunamente con los compromisos de trabajo encomendados	X		X		X		

12	Existe ayuda entre los participantes del equipo cuando tienen alguna dificultad para realizar alguna actividad	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	Propones alternativas de solución para resolver conflictos para integrar positivamente a los docentes	x		x		x		
15	Considero importante participar en la negociación de un grupo	x		x		x		
16	Fomento la práctica de compartir tareas con el equipo de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo	x		x		x		
18	Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos propuestos	x		x		x		
19	Se cumplen las normas y reglas establecidas por la gestión directiva y MOF.	x		x		x		
20	Las actividades programadas tienen un resultado adquirido esperado	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Rondón Monzón Edith Yulissa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón
DNI: 40742391

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reflexiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área que enseña.	x		x		x		
2	Demuestra conocimientos actualizados de teorías, prácticas pedagógicas, y la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x		
3	Elabora creativamente la programación curricular, UDA, SA, articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, estrategias y medios seleccionados.	x		x		x		
4	Diseña la secuencia didáctica incluyendo procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, el interés y compromiso en los estudiantes.	x		x		x		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	x		x		x		
6	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA, UDA, SA	x		x		x		
	DIMENSION 2: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Resuelve conflictos en diálogo con los docentes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	x		x		x		
08	Organiza el aula y otros espacios de manera adecuada y segura para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	x		x		x		

09	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo para que solucionen problemas en una actitud crítica.	x		x		x		
10	Desarrolla contenidos teóricos disciplinares actualizados, y comprensible para todos los estudiantes.	x		x		x		
11	Constata que todos los docentes comprendan los propósitos de la organización y el logro de estos.	x		x		x		
12	Utiliza recursos TIC, materiales educativos diversos, accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión.	x		x		x		
13	Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos para poder diagnosticar y proponer estrategias para lograr las metas establecidas	x		x		x		
14	Evalúa los aprendizajes en función de criterios previstos, para tomar decisiones y retroalimentarlos.	x		x		x		
15	Comparte los resultados de la evaluación con los docentes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Interactúa, colaborativamente y con iniciativas intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza.	x		x		x		
17	Participa en la gestión del PEI, PCI, planes de mejora, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
18	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	x		x		x		
19	Fomenta el trabajo colaborativo con los docentes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
20	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	x		x		x		
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades y la comunidad, los resultados de su trabajo pedagógico.	x		x		x		
	DIMENSION 4: Etica	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.	x		x		x	
23	Participa en experiencias de desarrollo profesional (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos), donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la I.E.	x		x		x	
24	Asiste responsable y puntualmente al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I.E.	x		x		x	
25	Actúa y toma decisiones respetando las políticas y normas implementadas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Rondón Monzón Edith Yulissa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón
DNI: 40742391

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rondón Monzón Edith Yulissa con Documento Nacional de Identidad N° 40742391, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad nacional del Santa- Ancash

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre trabajo colaborativo y desempeño docente cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables estudiadas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa
DNI: 40742391
Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 16 días del mes de noviembre del 2022



Mg. Edith Yulissa Rondón Monzón
DNI: 40742391

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
01	Los docentes direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos	x		x		x		
02	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo	x		x		x		
03	Existe relaciones positivas e interacción entre docentes	x		x		x		
04	Reconoce la importancia de respeto y beneficio que brinda la gestión directiva para lograr alcanzar un trabajo colaborativo efectivo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Interacciones cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
05	La ayuda entre docentes es necesaria para realizar las actividades establecidas	x		x		x		
06	Existe asistencia mutua entre compañeros para realizar actividades	x		x		x		
07	Considera que el impulso o animo que brinda el liderazgo directivo es necesario para lograr trabajar de manera colaborativa	x		x		x		
08	Refuerzas las actividades realizadas para lograr alcanzar la meta	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo de cada tarea asignada	x		x		x		
10	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo	x		x		x		
11	Cumplo oportunamente con los compromisos de trabajo encomendados	x		x		x		

12	Existe ayuda entre los participantes del equipo cuando tienen alguna dificultad para realizar alguna actividad	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	Propones alternativas de solución para resolver conflictos para integrar positivamente a los docentes	x		x		x		
15	Considero importante participar en la negociación de un grupo	x		x		x		
16	Fomento la práctica de compartir tareas con el equipo de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Evaluación grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo	x		x		x		
18	Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos propuestos	x		x		x		
19	Se cumplen las normas y reglas establecidas por la gestión directiva y MOF.	x		x		x		
20	Las actividades programadas tienen un resultado adquirido esperado	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Juárez Calderón Olga Cecilia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reflexiva							
1	Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas del área que enseña.	x		x		x		
2	Demuestra conocimientos actualizados de teorías, prácticas pedagógicas, y la didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x		
3	Elabora creativamente la programación curricular, UDA, SA, articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, estrategias y medios seleccionados.	x		x		x		
4	Diseña la secuencia didáctica incluyendo procesos pedagógicos que despierten la curiosidad, el interés y compromiso en los estudiantes.	x		x		x		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	x		x		x		
6	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA, UDA, SA	x		x		x		
	DIMENSION 2: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Resuelve conflictos en diálogo con los docentes en base a criterios éticos, normas de convivencia.	x		x		x		
08	Organiza el aula y otros espacios de manera adecuada y segura para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.	x		x		x		

09	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo para que solucionen problemas en una actitud crítica.	x		x		x		
10	Desarrolla contenidos teóricos disciplinares actualizados, y comprensible para todos los estudiantes.	x		x		x		
11	Constata que todos los docentes comprendan los propósitos de la organización y el logro de estos.	x		x		x		
12	Utiliza recursos TIC, materiales educativos diversos, accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión.	x		x		x		
13	Utiliza diversos métodos, técnicas e instrumentos para poder diagnosticar y proponer estrategias para lograr las metas establecidas	x		x		x		
14	Evalúa los aprendizajes en función de criterios previstos, para tomar decisiones y retroalimentarlos.	x		x		x		
15	Comparte los resultados de la evaluación con los docentes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos.	x		x		x		
	DIMENSION 3: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Interactúa, colaborativamente y con iniciativas intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza.	x		x		x		
17	Participa en la gestión del PEI, PCI, planes de mejora, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
18	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	x		x		x		
19	Fomenta el trabajo colaborativo con los docentes, reconociendo sus aportes.	x		x		x		
20	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	x		x		x		
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades y la comunidad, los resultados de su trabajo pedagógico.	x		x		x		
	DIMENSION 4: Etica	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica.	x		x		x	
23	Participa en experiencias de desarrollo profesional (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concursos), donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la I.E.	x		x		x	
24	Asiste responsable y puntualmente al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la I.E.	x		x		x	
25	Actúa y toma decisiones respetando las políticas y normas implementadas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Juárez Calderón Olga Cecilia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
 DNI. 05645443

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON con Documento Nacional de Identidad N° 05645443, de profesión docente, grado académico maestría, con código de colegiatura 0108315, labor que ejerzo actualmente como especialista, en Unidad de gestión educativa local Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos denominados cuestionarios sobre trabajo colaborativo y desempeño docente cuyo propósito es medir el nivel de cada una de estas variables estudiadas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Juárez Calderón Olga Cecilia
DNI: 05645443
Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 16 días del mes de noviembre del 2022


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Firma del Experto Informante

E. Confiabilidad por alfa de Cronbach

Variable: Trabajo colaborativo

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Variable: desempeño docente

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	25

F. Autorización de aplicación

Solicitud de autorización de investigación



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Piura - Perú

Guayaquil, 14 de diciembre del 2022

MSc.

Ana Merino Romero

DIRECTORA

Escuela de Educación Básica Particular "Nueva América"

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación

Yo, Lcda. Sandra Katherine Villafuerte Ponce con C.I. 0931062178 docente de la institución que usted acertadamente dirige con el debido respeto, consideración y estima me dirijo a usted como máxima autoridad de la institución para solicitar su autorización para aplicar una Encuesta de investigación a través de la técnica del cuestionario sobre el tema titulado: "Trabajo colaborativo y desempeño docente de una institución Educativa de Guayaquil, 2022".

Por las razones antes expuestas, solicito a usted muy comedidamente acceder a mi petición y brindarme las facilidades del caso para desarrollar eficientemente mi investigación.

Atentamente,


Lcda. Sandra Katherine Villafuerte Ponce
C.I: 0931062178

Carta de aceptación de investigación

	<p>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR "NUEVA AMÉRICA" Rosales 2 Mz. H-1 Sol. 10, 15 – 19 Email: u.e.nuevaamerica1989@hotmail.com Teléfono: 2186133 Código AMIE: 09H012 Guayas – Guayaquil</p>	<p>Ministerio de Educación</p> 
---	---	--

Guayaquil, 14 de diciembre del 2022

Dr. Edwin Martín García Ramírez

Jefe UPG-UCV-Piura

Por medio de la presente la "Escuela de Educación Básica Particular Nueva América" nos permitimos notificar la **ACEPTACIÓN** a la Lcda. Sandra Katherine Villafuerte Ponce identificada con C.I. 0931062178, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" Piura para la ejecución de la aplicación del proyecto investigación, titulado: **"Trabajo colaborativo y desempeño docente de una institución Educativa de Guayaquil, 2022"**.

Dicho trabajo se realizará con los colaboradores de esta institución quienes brindaran la ayuda necesaria para el presente trabajo.

Sin otro particular me suscribo a usted.

ATENTAMENTE,



MSc. Ana Merino Romero
Rectora

G. Base de datos

Variable: Trabajo colaborativo

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO																										
P	D1: interdependencia positiva					D2: interacciones cara a cara					D3: Responsabilidad individual					D4: Desarrollo de habilidades sociales					D5: Evaluación grupal					TV1
	It1	It2	It3	It4	TD1	It5	It6	It7	It8	TD2	It9	It10	It11	It12	TD3	It13	It14	It15	It16	TD4	It17	It18	It19	It20	TD5	
1	4	4	3	3	14	5	4	5	3	17	4	3	4	5	16	4	3	3	5	15	3	3	5	4	15	77
2	3	2	3	3	11	5	3	2	3	13	4	4	3	4	15	3	3	3	5	14	4	5	5	5	19	72
3	5	4	3	3	15	4	4	2	3	13	3	4	3	5	15	2	3	3	5	13	5	4	4	3	16	72
4	5	5	3	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	3	17	3	4	4	4	15	4	5	4	3	16	81
5	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	5	4	3	3	15	70
6	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	4	5	4	3	16	72
7	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	3	16	72
8	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17	4	4	1	1	10	71
9	4	3	3	4	14	5	4	3	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	5	1	1	12	79
10	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	22
11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	23
12	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	22
13	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	24
14	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	22
15	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	1	2	1	1	5	24
16	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1	1	2	3	7	1	2	3	1	7	1	1	3	2	7	32
17	2	3	1	2	8	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	39
18	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	3	2	2	2	9	47
19	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	3	2	2	3	10	1	2	3	2	8	3	2	2	2	9	45
20	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	49

Variable: Desempeño docente

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																														
E	D1: Reflexiva						D2: Colegiada									D3: Relacional						D4: Ética					TV2			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	tv2_d1	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	tv2_d1	I16	I17	I18	I19	I20	I21	tv2_d1	I22	I23		I24	I25	V2_D4
1	4	4	3	3	4	5	23	3	4	4	5	3	4	3	4	4	34	3	4	4	3	3	1	18	1	1	2	2	6	81
2	3	2	3	3	3	2	16	3	4	3	2	3	4	4	3	3	29	3	3	2	3	3	1	15	1	1	2	3	7	67
3	5	4	3	3	4	2	21	3	3	4	2	3	3	4	3	2	27	2	5	4	3	3	1	18	1	3	2	4	10	76
4	5	5	3	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	4	5	3	38	2	5	5	3	4	1	20	1	3	3	3	10	93
5	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	4	4	3	4	3	1	19	1	3	2	4	10	78
6	4	3	4	3	3	4	21	4	3	1	1	1	1	1	1	1	14	2	1	1	1	1	2	8	1	2	3	4	10	53
7	3	3	3	3	3	4	19	3	4	1	1	1	1	2	1	1	15	2	1	1	1	1	1	7	1	3	2	5	11	52
8	4	3	3	4	4	4	22	3	4	1	2	1	1	1	1	1	15	3	1	1	1	1	2	9	1	2	2	1	6	52
9	4	3	3	4	4	3	21	4	5	1	1	1	1	1	2	1	17	3	2	1	1	1	1	9	1	2	3	1	7	54
10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	2	1	1	2	14	3	1	1	1	2	1	9	1	3	3	1	8	37
11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	3	2	2	1	1	1	10	2	2	2	1	7	32
12	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	4	1	2	1	1	1	10	2	2	2	1	7	33
13	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	1	1	1	15	4	2	1	1	1	1	10	1	2	2	1	6	38
14	1	1	1	1	2	1	7	1	2	2	1	4	4	1	1	3	19	4	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	5	40
15	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	3	1	1	2	2	2	15	3	3	3	3	2	2	16	1	2	3	1	7	45
16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	2	1	1	2	3	3	17	3	2	2	2	2	1	12	1	2	2	1	6	41
17	2	3	1	2	2	2	12	2	3	2	2	2	3	3	2	1	20	3	2	3	1	2	2	13	3	2	2	2	9	54
18	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	2	2	2	1	21	2	3	2	3	2	2	14	3	4	2	2	11	62
19	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	2	3	2	2	1	19	2	2	2	2	3	4	15	4	3	3	5	15	62
20	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	5	14	70
21	2	2	1	2	2	2	11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	3	2	2	1	2	4	14	4	1	1	1	7	57



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es VILLAFUERTE PONCE SANDRA KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 18- 01-2023 12:13:10

Código documento Trilce: TRI - 0522252