



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación

Autora:

Monroy Correa, Graciela Martina

Asesora:

Spelucín Medina, Clotilde Alicia

(ORCID: 0000-0002-9570-6895)

Jurado:

Olivero Pacheco, Nancy

Alva Miguel, Walter Hugo

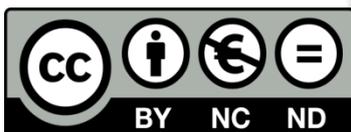
Romero Carrión, Violeta Leonor

Lima - Perú

2021

Referencia:

Monroy, G. (2021). *Trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5927>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE
COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA

Línea de investigación

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación

Autora

Monroy Correa, Graciela Martina

Asesora

Spelucín Medina, Clotilde Alicia

(ORCID: 0000-0002-9570-6895)

Jurado:

Olivero Pacheco, Nancy

Alva Miguel, Walter Hugo

Romero Carrión, Violeta Leonor

Lima – Perú

2021

TÍTULO

**TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE
COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA**

AUTORA

MONROY CORREA, GRACIELA MARTINA

ASESORA

SPELUCÍN MEDINA, CLOTILDE ALICIA

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a mis padres, es especial a mi madre de quien heredé la vocación de maestra, a mi esposo por su apoyo permanente y a mi hija que es el motor de mi vida.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso, Jesucristo nuestro señor y a la Virgen María, quienes siempre guían mi camino, son mi fortaleza, mi luz y esperanza en todos los momentos de mi vida. A mi mentora, la Dra. Clotilde Spelucín Medina por su asesoría, consejos, sugerencias y amistad que permitieron que concluya con éxito mi investigación

ÍNDICE

TÍTULO	ii
AUTORA	iii
ASESORA	iii
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Descripción del problema	5
1.3. Formulación del problema	9
Problema general	9
Problemas específicos.....	9
1.4. Antecedentes	10
1.5. Justificación de la investigación.....	17
1.6. Limitaciones de la investigación	18
1.7. Objetivos	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
1.8. Hipótesis	19
Hipótesis general.....	19
Hipótesis específicas.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Marco Conceptual	42
III. MÉTODO	44
3.1. Tipo de investigación	44
3.2. Población y muestra	44
3.3. Operacionalización de variables	46
3.4. Instrumentos.....	49
3.5. Procedimientos	52
3.6. Análisis de los datos.....	53
IV. RESULTADOS	54
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
VI. CONCLUSIONES.....	81
VII. RECOMENDACIONES.....	82
VIII. REFERENCIAS	83
IX. ANEXOS	94
Anexo A: Matriz de consistencia de desempeño docente.....	94
Anexo B: Ficha técnica.....	98
Anexo C: Validez de contenido de la escala de medición de Desempeño docente.....	99
Anexo D: Fichas de validez de contenido.....	100
Anexo E: Confiabilidad de la variable desempeño docente.....	108
Anexo F : Instrumento Escala de medición de desempeño docente	108
Anexo G: Ficha técnica de trabajo.....	110
Anexo H: Validez de contenido de la variable Trabajo colaborativo	111
Anexo I: Confiabilidad de la variable trabajo colaborativo	113
Anexo J: Instrumento Escala de Medición del Trabajo Colaborativo	114
Anexo K : Consentimiento informado para docentes	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfoques y modelos psicopedagógicos.....	20
Tabla 2 Teorías Constructivistas	24
Tabla 3 Competencias de Buen Desempeño Docente.....	40
Tabla 4 Población y muestra de docentes del nivel secundaria.....	45
Tabla 5 Trabajo colaborativo	46
Tabla 6 Desempeño docente	47
Tabla 7 Población y muestra de los docentes del nivel secundaria	49
Tabla 8 Normas de calificación e interpretación de la variable Desempeño Docente	50
Tabla 9 Confiabilidad de la variable trabajo colaborativo.....	50
Tabla 10 Normas de calificación e interpretación del trabajo colaborativo.....	51
Tabla 11 Ficha técnica.....	51
Tabla 12 Prueba de normalidad total de trabajo colaborativo y dimensiones	54
Tabla 13 Prueba de normalidad total del desempeño docente y dimensiones.....	55
Tabla 14 Distribución de la variable trabajo colaborativo	55
Tabla 15 Distribución de la dimensión Interdependencia positiva	56
Tabla 16 Distribución de la dimensión Responsabilidad social	56
Tabla 17 Distribución de la dimensión Interdependencia positiva	57
Tabla 18 Distribución de la variable Desempeño docente	57
Tabla 19 Distribución de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	58
Tabla 20 Distribución de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	58
Tabla 21 Distribución de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad	59
Tabla 22 Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	59
Tabla 23 Tabla de contingencia	60
Tabla 24 Correlación del trabajo colaborativo y el desempeño docente	61
Tabla 25 Prueba Chi 2 - Trabajo colaborativo y desempeño docente	61
Tabla 26 Escala tipo y grado de asociación de dos variables.....	62
Tabla 27 Prueba direccional D de Somers	63
Tabla 28 Prueba simétrica de Gamma.....	63
Tabla 29 Correlación del Trabajo colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	64
Tabla 30 Prueba Chi 2 trabajo colaborativo y la Dimensión preparación para el aprendizaje delos estudiantes	65

Tabla 31 Prueba direccional D de Somers	65
Tabla 32 Prueba simétrica de Gamma.....	66
Tabla 33 Correlación del Trabajo colaborativo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	67
Tabla 34 Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los estudiantes.....	68
Tabla 35 Prueba direccional D de Somers	68
Tabla 36 Prueba simétrica de Gamma.....	69
Tabla 37 Correlación del Trabajo colaborativo y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	70
Tabla 38 Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	71
Tabla 39 Prueba direccional D de Somers	71
Tabla 40 Prueba simétrica de Gamma.....	72
Tabla 41 Correlación del Trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	73
Tabla 42 Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	74
Tabla 43 Prueba direccional D de Somers	74
Tabla 44 Prueba simétrica de Gamma.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente	36
---	----

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo identificar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna. El diseño fue no experimental, transversal correlacional. La muestra, estuvo conformada por 71 docentes del nivel secundaria. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de medición del Trabajo colaborativo y para medir el Desempeño docente se construyó un instrumento el cual fue sometido a evidencia de validez de contenido a través de ocho jueces expertos. Los resultados fueron analizados mediante la V-Aiken obteniendo un valor de 0.979. La evidencia de validez de constructo arrojó un resultado total de la varianza explicada de 52.08%, mientras que, el Alfa de Cronbach 0.935, lo cual permitió determinar la validez y confiabilidad del instrumento. Los resultados demuestran que el desempeño docente depende moderadamente del trabajo colaborativo, la asociación entre ambas variables es significativa, con sentido directo e intensidad media, mientras que, el grado de relación es alto. Las dimensiones Preparación y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presentan una relación positiva alta, lo que permite determinar que existe un alto nivel de dependencia entre las variables y el trabajo colaborativo, mientras que, las dimensiones Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presentaron una relación directa positiva baja que permite determinar que las variables dependen relativamente del trabajo colaborativo.

Palabras clave: trabajo colaborativo, desempeño docente, aprendizaje colaborativo, competencias, aprendizaje.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the relationship between collaborative work and teaching performance in the network of Adventist schools in Arequipa, Moquegua and Tacna. The study design was non-experimental, cross-sectional, correlational. The sample consisted of 71 secondary school teachers corresponding to five branches of the network of Adventist schools in Peru. The instruments used were the Collaborative Work Measurement Scale and to measure teacher performance an instrument was constructed which was submitted to evidence of content validity through eight expert judges; the results were analyzed using the V-Aiken obtaining a value of 0.979. The construct validity evidence yielded a total result of the explained variance of 52.08%, while the Cronbach's Alpha test yielded 0.935 positive indicators, which determined the validity and reliability of the instrument. The results show that teaching performance depends moderately on collaborative work, the association between both variables is significant, with direct meaning and medium intensity, while the degree of relationship is high. Regarding the dimensions, the results show that the Preparation and Teaching for student learning present a high positive relationship, which allows determining that both dimensions present a high level of dependence in relation to collaborative work, while the Participation dimension in school management, it is articulated towards the community and the development of teacher professionalism and identity presented a low positive direct relationship that allows determining that the variables depend relatively on collaborative work.

Keywords: collaborative work, teaching performance, collaborative learning, competencies, learning.

I. INTRODUCCIÓN

A través de este capítulo se pretende dar a conocer las ideas generales que motivaron la realización de esta tesis. En primer lugar, se fundamenta en la necesidad de establecer la relación entre el trabajo colaborativo y desempeño docente. En Perú, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y ofrecer una educación de calidad, desde el año 2003 se viene evaluando el desempeño de los maestros de educación básica, no con fines punitivos sino para revalorar la carrera docente. Los maestros son uno de los principales ejes de una educación de calidad, ya que tiene un papel fundamental en la formación integral de los estudiantes.

Es por ello, importante la evaluación del desempeño docente que permite identificar las potencialidades y oportunidades de mejora de los maestros a través de la evaluación de 4 dominios y 9 competencias. El primer y segundo dominio, relacionados a la preparación y aprendizaje de los estudiantes, y los últimos vinculados a la relación del docente con la comunidad y su desarrollo profesional. El trabajo colectivo es necesario para desarrollar las competencias planteadas en el Marco de Buen Desempeño Docente (Minedu, 2014). Por otro lado, el óptimo desempeño de los maestros favorece el logro de los objetivos institucionales, la calidad de los aprendizajes y la mejora de la educación.

La presente investigación, para una mejor comprensión, está estructurada en 9 capítulos como se detallan a continuación:

El capítulo 1, denominado Introducción, está referido al planteamiento, descripción y formulación del problema, además, se presentan los aportes de antecedentes de estudios nacionales e internacionales que guardan relación con la problemática investigada.

Asimismo, se dan a conocer la justificación, limitaciones, objetivos e hipótesis de la investigación.

El capítulo 2 contiene el marco teórico, donde se presentan las bases teóricas del trabajo colaborativo y el desempeño docente; seguidamente, se presenta el marco conceptual de ambas variables.

El capítulo 3, denominado Método, comprende el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, los instrumentos de recolección de datos, los procedimientos y análisis.

En el capítulo 4, se presentan los resultados del trabajo de investigación, donde se encontró que existe relación positiva moderada entre las variables trabajo colaborativo y desempeño docente en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

El capítulo 5 presenta la discusión del estudio, muestra el análisis de las implicancias de los resultados, la contrastación con otras investigaciones y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo 6, se detallan las conclusiones del presente estudio, mientras que en el capítulo 7, se presentan las recomendaciones para futuras investigaciones y finalmente en el capítulo 8 y 9, se presentan las referencias y anexos, respectivamente.

1.1. Planteamiento del problema

La crisis de la educación en nuestro país tiene muchas aristas, siendo una de las principales la formación del docente y el individualismo que prevalece en muchas instituciones educativas del país. La mayoría de docentes proviene de una formación universitaria donde primaba la enseñanza individualizada y las cátedras en su mayoría expositivas que no promovían el desarrollo de competencias sociales, tales como, la escucha activa, la responsabilidad individual y el trabajo colaborativo.

Ello se refleja en la dificultad que tienen muchos docentes al interactuar con sus pares y realizar un trabajo colectivo; en consecuencia, eligen una práctica docente individualizada que no les permite obtener un óptimo desempeño docente. En el Informe de Delors, se plantearon los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos. Dos de estos cuatro pilares están relacionados al actuar del maestro. El segundo pilar, aprender a hacer, promueve capacitar a la persona para hacer frente a situaciones problemáticas que se presenten en su labor diaria y a trabajar en equipo; mientras que el cuarto pilar, aprender a vivir juntos, busca desarrollar la interdependencia y la comprensión entre pares con el fin de concretar proyectos comunes respetando los valores de pluralismo y comprensión mutua (Delors, 1994).

En Chile, se evidenciaba una escasa práctica de trabajo colaborativo, lo cual se reflejaba en la dificultad de los docentes para integrar los conocimientos con sus colegas, relaciones profesionales asimétricas, carencia de tiempo para cumplir con sus responsabilidades, poca claridad de roles y resistencia para solicitar y recibir ayuda. Es así que, en el año 2009, se promulgó el Decreto N°170, donde se estableció la obligatoriedad de horas exclusivas para que los docentes realicen trabajo colaborativo bajo el modelo de co-enseñanza. Esta disposición se dio en todos los establecimientos educacionales con programas de integración escolar. El

objetivo del decreto fue obtener cambios en la forma de trabajar de los docentes y en la gestión del currículum, la que requiere de un soporte organizacional que transforme la cultura escolar.

Por otro lado, en España, los maestros forman parte de la Red Iberoamericana, un espacio para intercambiar saberes y ayuda mutua. Esta red está conformada por comunidades educativas de maestros que buscan conocer, explicar y proponer soluciones a las problemáticas de sus comunidades mediante la construcción dinámica, colectiva, social y cultural del conocimiento pedagógico. Adicional a ello, cuentan con la red Investigación y Renovación Escolar (IRES).

En México, la red Transformación de la Educación Básica desde la Escuela (TEBES) tiene como finalidad promover el cambio y la transformación de las escuelas de educación básica, y el trabajo colaborativo está organizado de distintas maneras como la "...discusión, análisis de documentos y acuerdos de problemáticas comunes al interior del colectivo, el seminario-taller y los encuentros a nivel nacional, regional y local" (Palomares, 2016, p.106).

En 1998, se creó en México la Red Iberoamericana de Investigadores sobre la Evaluación de la Docencia (RIIED), por el interés que comparten todos sus miembros debido a la evaluación de la docencia, el intercambio de ideas y el propiciar el diálogo entre comunidades académicas de distintos países en el marco de un clima amigable, de acompañamiento y cooperación.

En los centros educativos mexicanos existen espacios reglamentados para reuniones colegiadas denominados Consejo Técnico Escolar (CTE), donde se analizan los programas de estudios, métodos de enseñanza y evaluación. Son estos espacios donde los maestros comparten sus experiencias, saberes y conocimientos, intercambian ideas y toman decisiones sobre la gestión pedagógica y administrativa de la escuela (González et al., 2017).

También cuentan con la red LaTE, que es una red que fomenta la cooperación interdisciplinaria entre todos los miembros de la comunidad y tiene como finalidad principal la producción de programas educativos integrales. Estos espacios fomentan el trabajo colaborativo y la implementación de estrategias educativas (Ruiz-Velázquez y Bárcenas, 2019).

1.2. Descripción del problema

La sociedad actual demanda profesionales cada vez más competitivos y proactivos que permitan agilizar las labores propias del ámbito educativo. Es por ello, que la sociedad del conocimiento propicia la formación de profesionales competentes que cuenten con herramientas intelectuales suficientes para enfrentar la incertidumbre de la información y del conocimiento. El Espacio Europeo de Estudios Superiores prioriza como competencia transversal el trabajo colaborativo con el fin de promover un aprendizaje autónomo que se adapte a las nuevas necesidades de las empresas del siglo XXI (Echazarreta et al., 2009).

En el Perú, durante muchos años se venía exigiendo al Estado implementar políticas, estrategias y mecanismos que respondan a una educación de calidad, es por ello que el Ministerio de Educación inició en el 2012 el proceso de revisión y reflexión sobre el documento de buen desempeño docente entregado por el Consejo Nacional de Educación (MINEDU, 2012).

En el año 2016, se publica el instrumento de política educativa denominado Marco de Desempeño Docente (MBDD), que tiene por finalidad la calidad, pertinencia y eficacia docente, con su lema “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Este instrumento de política educativa responde a tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación: aprendizajes de calidad y cierre de brechas; desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia; y modernización y descentralización de la gestión educativa (MINEDU, 2014).

En el año 2018, se realizó la “Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas”. El objetivo de la encuesta fue conocer la opinión de los docentes a nivel nacional sobre los recursos, condiciones y estrategias de política que influyen en su desempeño y desarrollo profesional. El 70.3% de los encuestados correspondían al área urbana y el 29.7% a la rural, la edad promedio de los participantes fue de 45 años.

Los resultados arrojaron que el 34.8% de docentes participaron en *programas de interaprendizaje*. Estos son espacios colaborativos donde los docentes pueden relacionarse con sus pares, intercambiar saberes, aciertos, dificultades y estrategias. Sin embargo, al ser consultados sobre que capacitaciones les gustaría recibir para fortalecer su desempeño, el 47.6% de maestros eligieron *planificación de procesos considerando necesidades de aprendizaje* (MINEDU, 2019).

La planificación de los aprendizajes no puede ser realizada de manera aislada, esta se realiza con todo el colectivo docente, lo cual favorece la interacción con sus pares, además, los consensos permiten determinar los aprendizajes fundamentales de los estudiantes (Minedu, 2019). La primera Evaluación de Desempeño Docente (EDD) se realizó en el año 2017 y participaron 5437 maestros del nivel inicial de Educación Básica Regular (EBR). El Modelo de EDD se diseñó con base en el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), cuyo objetivo fue recoger información sobre los desempeños fundamentales de la práctica docente mediante la aplicación de cuatro instrumentos de evaluación. Uno de ellos fue denominado *pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente*.

El instrumento consta de dos desempeños: el primero cumple con responsabilidad en su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje; y el segundo, relacionado al trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa, se

compromete con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas. El instrumento evalúa la participación activa e iniciativa del docente para trabajar colaborativamente con los miembros de la comunidad educativa e implementación de propuestas pedagógicas innovadoras en beneficio de los niños y las niñas (MINEDU, 2019).

Los resultados arrojan que la mitad de docentes evaluados del nivel inicial (Cuna y Jardín) se situaron en el nivel *Suficiente* (50 %), mientras que, un 46 % se ubicaron en el nivel *Destacado*. Esto evidencia una participación activa en las actividades de trabajo colaborativo en relación con la comunidad educativa. En cuanto a la Evaluación Docente, el 56.5 % maestros eligió que la forma más adecuada para evaluar su desempeño es la observación directa de clase (Minedu, 2019).

El primer tramo de la EDD arrojó que 226 docentes se encuentran en el nivel *Proceso* que representa el 4 % de la población evaluada. Los resultados arrojan que, si bien existe una relación de respeto entre todos los miembros de la comunidad, no se evidencia una participación activa por parte de los docentes en las actividades colaborativas, ni en la implementación de propuestas innovadoras (Minedu, 2019). En las conclusiones de la EDD, no se menciona qué acciones se tomarán para revertir esta situación ni tampoco cómo mantener los buenos resultados obtenidos en relación al trabajo colectivo de los docentes (MINEDU, 2019).

La primera evaluación de desempeño docente se inició en 2019 y solo se concluyó el nivel inicial, en cuanto al nivel de primaria la evaluación estaba prevista para inicios del año 2020; sin embargo, ante la propagación del COVID-19 en nuestro país, esto quedó suspendido. El cronograma para la EDD para el nivel primaria se inició el 09 de diciembre de 2019 y debía concluir en diciembre de 2020 con la presentación de actas e informe final. La situación para

nivel secundaria es mucho más complicada, ya que no se cuenta con fecha para el inicio de la EDD en este nivel.

El Ministerio de Educación presentó *Balance y Recomendaciones* del Proyecto Educativo Nacional al 2021, donde se afirma la necesidad de desarrollar un sistema de formación docente que permita erradicar las capacitaciones aisladas y sin relación con la carrera profesional docente. Un importante avance es “...la formalización de las redes educativas, según la Ley General de Educación, son instancias de cooperación, intercambio y ayuda recíproca...” (Consejo Nacional de Educación, 2018, p.36).

Las redes educativas favorecen el trabajo colaborativo docente porque facilitan el intercambio de conocimientos, aciertos y dificultades. Además, permiten la reflexión y autoevaluación sobre su propio quehacer; desterrando conceptos que se daban por sentado, clarificando dudas, aprendiendo y enseñando en un entorno de colaboración e intercambio. Trabajar colaborativamente reduce el tiempo que emplea el docente en realizar sus programaciones y materiales, facilita la coordinación sobre los contenidos, el compartir estrategias, técnicas y métodos de enseñanza.

Los resultados sobre el trabajo colaborativo serían de utilidad para que el docente autoevalúe su práctica, identificando sus potencialidades y oportunidades de mejora. Adicional a ello, es importante que se promuevan políticas públicas con el fin de mejorar el desempeño docente a través de actividades colegiadas, implementar colectivos de aprendizaje y redes educativas virtuales, con la finalidad de capitalizar las competencias digitales adquiridas por los docentes en la coyuntura actual.

Por parte de los directivos de las instituciones educativas, los resultados son de utilidad

para promover capacitaciones sobre las acciones formativas de los docentes como un recurso para identificar fortalezas y aspectos de mejora que repercutan en la calidad de los aprendizajes. Finalmente, se pretende que esta investigación cimiente las bases para la implementación de un decreto o normativa similar a lo realizado en Chile. El resultado de la investigación pondrá las bases para implementar políticas públicas de mejora que dinamicen el trabajo colaborativo docente con el objetivo de brindar una educación calidad.

1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?

1.4. Antecedentes

Nacionales

Buendía (2020), en su tesis *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del Distrito de Perené – 2019 – Perú*; cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 24 maestros de las instituciones educativas rurales del Valle de Zatinaki. La metodología corresponde a un enfoque de investigación cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptivo y diseño no experimental, transversal, correlacional y la información fue recogida a través de cuestionarios. El estudio concluye que existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené, afirmando que el trabajo colaborativo mejora el desempeño docente. Además, se sugieren talleres de habilidades sociales con la finalidad de mejorar la comunicación, motivación y resolución de conflictos.

Bendezú (2018), en su tesis titulada *Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (2017)*, cuya finalidad fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología responde a una investigación básica, de enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Los resultados de la investigación concluyen que el desempeño de los docentes no cumple con las expectativas de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la UNMSM, calificándolo solo como regular. Adicional a ello, se percibe un desinterés por parte de los docentes por mejorar su desempeño y actividades académicas lo cual afecta la formación profesional, principalmente en las relaciones interpersonales y la calidad académica.

Mesías y Monroy (2017), en su tesis *Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa privada*. La investigación tuvo como

objetivo el diseño de un instrumento de medición. El resultado de la investigación fue un instrumento de medición válido y confiable, que consta de 20 ítems y que permite identificar el trabajo colaborativo en docentes de instituciones públicas y privadas.

Quiñones (2018), en su investigación académica *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Santiago León de Chongos Bajo-Chupaca, Junín –Perú*, tuvo como objetivo gestionar el trabajo colaborativo de los docentes, con la finalidad de mejorar la gestión pedagógica de la institución educativa. La metodología empleada fue la investigación-acción y para el recojo de información se emplearon cuestionarios, análisis de documentos y escala de valoración. En la dimensión *Gestión de la convivencia escolar* se realizaron talleres sobre el manejo socioemocional (control de habilidades sociales, manejo de emociones y trabajo colaborativo). La investigación concluye que mejoró el proceso pedagógico, la convivencia escolar y promovió la participación docente y una relación más amena entre los miembros de la comunidad educativa.

Santibáñez (2018), en su tesis *El trabajo colaborativo para fortalecer el desempeño docente en el uso de estrategias para resolver problemas de matemática*. La investigación tuvo como objetivo la aplicación de un plan de acción con el fin de proponer estrategias como el método Pólya para la resolución de problemas matemáticos y el trabajo colaborativo con el equipo docente de la Institución Educativa N° 20957 de San Vicente de Cañete- Perú. La población estuvo conformada por 201 estudiantes y 6 docentes, para el recojo de información se empleó la técnica entrevista a profundidad y el instrumento guía de preguntas y grupo de discusión. Entre las conclusiones del estudio, destaca que es fundamental la implementación del trabajo colaborativo y colegiado con la finalidad de formar comunidades de aprendizaje, fortalecer el desempeño docente y mejorar su práctica pedagógica en aula, además se propone la realización de talleres y grupos de interaprendizaje.

Internacionales

Aparicio et al. (2019), en su estudio denominado *Teachers' collaborative work: new perspectives for teacher's development. (Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente)*. Tuvieron como objetivo explorar el discurso de ambas variables. La población estuvo conformada por los profesores de una institución educativa secundaria de la costera ciudad de Talcahuano, región del Biobío. La metodología corresponde a una investigación cualitativa - estudio de caso. El instrumento empleado para el recojo de información fue la entrevista. Los resultados evidencian que existen demandas por mejorar la co-docencia y establecer lazos de cooperación entre docentes para una mejora educativa que sea integral, que incluya la formación continua y la evaluación de los maestros con el fin de impactar positivamente en los aprendizajes de los estudiantes.

Folch et al. (2019), en su artículo *Percepción del profesorado sobre una experiencia multidisciplinar: Arte y Ciencias en un Grado de Educación*; tuvieron como objetivo conocer la percepción del profesorado sobre los cambios en los componentes didácticos que comporta la experiencia, para ello se planteó una intervención multidisciplinar, conformada por dos módulos, uno de arte y otro de ciencias. Se realizó una investigación-acción que responde al paradigma sociocrítico y la muestra estuvo conformada por cinco profesoras de la FPCEE-Blanquera, el recojo de información se realizó mediante entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión. El análisis de datos muestra que la experiencia ha sido satisfactoria en cuanto a la percepción del profesorado sobre las implicaciones didácticas del *Proyecto multidisciplinar de artes y ciencias*, pues destaca la valoración del trabajo multidisciplinar y la docencia compartida que permite la construcción de nuevas competencias y prácticas que inciden en los procesos de aprendizaje.

López-Gil et al. (2018), en su artículo *Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica*, cuyo objetivo fue analizar la estrategia de trabajo colaborativo entre los docentes de Lenguaje y de otras áreas en los programas de Medicina, Administración, Derecho e Ingeniería de sistemas de una universidad privada de Colombia. La muestra estuvo conformada por docentes de los cuatro programas, y el instrumento empleado para el recojo de la información fue la entrevista semiestructurada. El diseño de intención investigativa tenía por finalidad documentar la incidencia del trabajo colaborativo en los docentes y estudiantes. Los resultados evidencian una actitud positiva del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura. A partir de estos hallazgos, se propone el trabajo colaborativo docente como una estrategia institucional que puede potenciar la enseñanza y el aprendizaje de la escritura a través del currículo.

Medina (2019), en su tesis doctoral, *Relaciones de poder y empoderamiento para la innovación educativa*, tuvo como objetivo identificar la influencia de ambas variables. La metodología empleada en esta investigación es mixta-secuencial y transformativa en dos fases. La primera fase fue cualitativa (lógica inductiva), y la segunda fase fue cuantitativa (lógica deductiva) y basada en las categorías generadas en la primera fase. La población estuvo conformada por docentes de las escuelas y liceos de los establecimientos de la Región Metropolitana y V Región de Valparaíso, y la muestra estuvo conformada por nueve docentes (tres docentes de cada tipo de establecimiento y tres docentes de cada grupo disciplinar). Los resultados indican que el rol exigido a los docentes por el sistema educativo y sus instituciones sobre el currículum, las evaluaciones y los estándares de desempeño docente se han convertido en mecanismos de presión constante para los maestros y dista mucho del ideal de los profesores. La investigación concluye que debe haber un cambio de estructuras que abarque al sistema educativo, las instituciones, docentes y la academia. El sistema educativo debe flexibilizar sus estándares para permitir un desarrollo local y contextualizado. Por su parte, los establecimientos

deben generar climas de liderazgo y alto sentido de pertenencia. Los docentes necesitan generar mayores procesos de reflexión crítica que les permitan empoderarse sobre su trabajo, y sustentar sobre un empoderamiento colectivo mediante estrategias de trabajo colaborativo, asociatividad y colegialidad.

Sánchez (2019), en su tesis *Personalidad eficaz y salud laboral docente*, cuyo objetivo fue analizar la importancia de las competencias y recursos personales en el desempeño eficaz y saludable de la profesión docente. La investigación se realizó en los centros públicos no universitarios del principado de Asturias en España, y la muestra estuvo conformada por 700 participantes. Los instrumentos empleados para el recojo de información fueron el cuestionario de personalidad eficaz-Adultos y el Cuestionario de Salud Docente. Se empleó un diseño descriptivo e inferencial de corte transversal. Entre las conclusiones obtenidas en el estudio, destaca que se deben plantear medidas y estrategias de intervención que podrían favorecer el fortalecimiento de competencias, recursos personales, formación inicial y permanente del profesorado, liderazgo compartido y promover el trabajo colaborativo en los centros.

Cuellar et al. (2018), en su artículo de investigación titulado *Trabajo colaborativo mediado por las TIC: estrategia para el fomento de la competencia argumentativa*, tuvo como objetivo identificar la influencia de ambas variables. Para ello, se utilizó una investigación mixta de tipo descriptivo y para el recojo de información se empleó un test de pregunta abierta. La población estuvo conformada por los estudiantes de fisioterapia y rehabilitación cardiopulmonar de la Universidad Manuela Beltrán – UMB – Colombia y la muestra estuvo conformada por 27 alumnos. Los resultados arrojaron que los estudiantes que realizaron actividades colaborativas en ambientes virtuales de aprendizaje desarrollaron juicios críticos, reflexiones y discusiones sobre situaciones cotidianas de su profesión, frente al otro grupo que realizó actividades pedagógicas convencionales en aulas presenciales. La investigación concluye que el trabajo colaborativo implementado en entornos digitales favorece el desarrollo

de la competencia argumentativa.

Krichesky y Murillo (2018), en su artículo *La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora, un estudio de casos, España*, desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue comprender de qué forma las prácticas colaborativas impactan en el aprendizaje del profesorado y alientan la capacidad colectiva para implementar procesos de innovación y mejora escolar. Para ello, emplearon el diseño de casos instrumental y de corte etnográfico, de naturaleza cualitativa. La población estuvo conformada por docentes de dos IES con un total de 87 docentes; de la IES Las Alondras, 36 docentes, y 51 de la IES Los Girasoles. Para el recojo de información utilizaron entrevistas semiestructuradas, análisis de documentación y observaciones de participantes y no participantes. El estudio concluye que no es fácil desarrollar la colaboración entre docentes, y aun cuando los profesores trabajen de forma colectiva, esto no siempre supone intercambios profundos, sustanciales y transparentes sobre los fines de la educación, los dilemas de la práctica o las demandas de aprendizaje.

Ocampo et al. (2018) en su artículo *Reflexión Sobre el Trabajo Colaborativo desde sus Fundamentos Pedagógicos y Metodológicos*, que tuvo como objetivo implementar las técnicas del trabajo colaborativo como herramienta para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Para ello, se aplicó el modelo pedagógico de la UTEQ (Universidad Técnica Estatal de Quevedo – Ecuador). En la investigación se empleó metodología cualitativa con base en métodos de análisis y síntesis histórico-lógico. Los resultados arrojan que el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo aumentan la seguridad, desarrollan el pensamiento crítico, la solidaridad y respeto mutuo; además de disminuir las prácticas individualistas. La investigación concluye que se asumió al trabajo colaborativo como proceso de construcción social que permite conocer las diferentes perspectivas para abordar un determinado problema, desarrollando la tolerancia y pericia para proponer una alternativa de solución consensuada.

Cantarero (2017), en su tesis *las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: un estudio de caso en el contexto chileno*, tuvo como objetivo conocer los aportes y dificultades de las comunidades de aprendizaje y promover mejoras en la implementación como estrategia de formación y desarrollo docente. La población estuvo conformada por los maestros de la escuela Reina de Suecia de la comuna de Maipú en la ciudad de Santiago de Chile. Para la investigación, se tomó una muestra de 14 docentes y el recojo de información se realizó mediante *focus group* y entrevistas semiestructuradas. Los resultados arrojaron que el trabajo en conjunto genera compromiso y motivación en los profesores; sin embargo, existe una desproporción entre las horas lectivas y no lectivas, lo que dificulta el cumplimiento de otras funciones tales como la preparación y evaluación de la enseñanza o la reflexión sobre la misma. Se concluye que el factor tiempo debilita el buen funcionamiento de las Comunidades de Aprendizaje.

González et al. (2017), en su artículo *Consejos Técnicos Escolares, un espacio de colaboración para evaluar el ejercicio docente en Educación Básica (México)*, cuyo propósito fue estudiar cómo la Comunidad de Práctica (CoP) propiciaría el análisis de las prácticas de evaluación de aprendizajes a partir del trabajo colaborativo. La metodología empleada corresponde a un estudio de casos, y el instrumento para el recojo de información fue el registro de observación. La población estuvo conformada por 54 docentes del nivel primaria y 9 del nivel preescolar. La investigación concluye que el trabajo colaborativo desarrollado con los maestros les permitió compartir e intercambiar experiencias, recursos didácticos y materiales; además de identificar la importancia de analizar la evaluación, sus fortalezas y oportunidades de mejora. Sin embargo, se debe continuar con este tipo de prácticas, con la finalidad de que se construya una cultura de evaluación, espacios para la formación continua y trazar líneas de mejora a través del trabajo colaborativo.

Vázquez et al. (2017), en su artículo *El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo*, tuvieron como objetivo analizar el trabajo colaborativo en el marco del enfoque socioformativo, con la finalidad de orientar su aplicación y generar nuevas líneas de investigación. La metodología empleada responde a un estudio documental, realizado mediante el análisis documental denominado cartografía conceptual. El estudio concluye que la sociedad y la educación actual demanda de grandes cambios, mejoras e innovaciones que respondan a los retos que se presentan en los diversos contextos. Las variadas reformas educativas apuestan por la modernización curricular en los diversos niveles educativos que conlleve al desarrollo de competencias en los estudiantes; que les permita comprender, analizar, argumentar y trabajar en equipo. La investigación enfatiza la importancia del trabajo colaborativo desde la socioformación, ya que contribuye con el desarrollo del conocimiento complejo y que puede aplicarse desde el ámbito personal hasta el organizacional.

1.5. Justificación de la investigación

El aporte a nivel social, por medio de los resultados, responde a la necesidad de implementar el trabajo colaborativo como política educativa, asignando horas dentro de la actividad docente con el fin de realizar un trabajo colegiado. En cuanto a las instituciones educativas, la información será útil para reflexionar sobre el quehacer de los docente y directivos; programar talleres o capacitaciones con la finalidad de promover el trabajo colaborativo; afrontar los problemas que se presente en la organización y mejorar el desempeño docente.

Respecto a las implicaciones prácticas, permite concientizar a los maestros sobre los beneficios de realizar un trabajo colectivo, evaluar su desempeño y reflexionar sobre sus potencialidades y oportunidades de mejora. Por otro lado, los estudiantes serán los más

beneficiados, ya que, al mejorar el desempeño docente, también se incrementará la calidad de los aprendizajes que permitirá a los alumnos concretar su proyecto de vida personal y social.

1.6. Limitaciones de la investigación

La propagación del COVID-19 a nivel mundial afecta las investigaciones que se vienen realizando en el campo educativo, lo que limita esta investigación en los siguientes aspectos:

- a) Tiempo, la aplicación de los instrumentos no puede ser aplicado de forma presencial en un mismo tiempo y lugar, por ello serán aplicados de forma virtual y ello podría sesgar el recojo de información.
- b) Recursos tecnológicos, la falta de conexión o una no adecuada banda ancha limita el recojo de información.
- c) Recursos financieros, la investigación será financiada exclusivamente por la investigadora.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- Establecer la relación entre el trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- Establecer la relación entre el trabajo colaborativo y la participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

- Establecer la relación entre el trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

1.8. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Hipótesis específicas

- H1.** Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H2.** Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H3.** Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajo colaborativo

Tobón, et.al (2010), sostiene que el trabajo colaborativo consiste en trabajar con otras personas, con quienes se comparten ideas, recursos y saberes con la finalidad de resolver un determinado problema y alcanzar una meta en común. Un elemento clave relacionado al trabajo colaborativo es el interaprendizaje que implica dialogar, proponer planes de acción, coevaluarse y contribuir en la formación de sus pares (Vázquez et al, 2016).

Al respecto Calzadilla (2020), refiere que el trabajo colaborativo desde la socioformación tiene como finalidad que las personas persigan el desarrollo individual, la madurez de los participantes, su integración y la responsabilidad social. El trabajo colaborativo se fundamenta sobre los postulados de la Teoría de la interdependencia de los hermanos Jhonson y Jhonson (1999), la Teoría Constructivista y la Teoría Sociocultural de Vygotsky y (Cascante, 2009).

Tabla 1

Enfoques y modelos psicopedagógicos

Enfoque	Definición del término trabajo colaborativo	Aporte
Modelo Conductual (Beltrán y Bueno Eds. 1997)	Adquisición de conocimientos y destrezas.	Favorece al desarrollo cognitivo
Modelo Cognoscitivista (Beltrán y Bueno Eds. 1997)	Interdependencia e igualdad entre los miembros de equipo	Desarrolla en las personas la adquisición de destrezas cognitivas, y afectivas.

Viene de la tabla 1

Modelo Constructivista (Díaz,et.al 2010)	Trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes	Trabajan en equipo para maximizar su aprendizaje y el de sus pares.
Modelo Socio constructivista (DOF, 2012)	Grupos pequeños que trabajan juntos para maximizar el aprendizaje individual y colectivo.	Metas colectivas denominadas comunidades de Aprendizaje que promueven la práctica reflexiva y la solución de problemas.
Enfoque Socioformativa (Tobón, et. al 2015)	Realizan actividades articuladas con el fin de lograr la meta en común.	Resolver problemas del contexto.

Nota: Adaptado de Vázquez et al., (2017)

Trabajo colaborativo docente

Para que el trabajo colaborativo docente sea auténtico requiere abandonar hábitos y normas que tradicionalmente han influido en su práctica docente. Además de otros elementos como: la cultura de la organización, la identidad de los maestros, los valores culturales relacionados con la interdependencia, el dialogo profesional y el cambio permanente; todos estos elementos permiten la re culturización de la labor docente (Lavié,2009). La reflexión del equipo docente y el trabajo colaborativo son valores que debe tener toda institución educativa y son la base de la cultura organizacional, al respecto Díaz et. al. (2007) sostiene que:

La colaboración se plantea como un nuevo paradigma para la construcción del conocimiento en el que la acción de los profesores es decisiva de cara a la renovación y mejora de la escuela. EL centro educativo se considera como lugar de cambio y como lugar de formación del profesorado (p.100).

Por su parte y Sullivan (2004), afirman que la sociedad del conocimiento requiere articular la teoría y la práctica profesional haciendo énfasis en la multi y transdisciplina con el fin de afrontar problemas complejos que deben solucionarse mediante el trabajo en equipo (citado en Vázquez et al., 2017).

Aprendizaje colaborativo

Londoño (2007), refiere que el aprendizaje colaborativo hace referencia a un conjunto de metodologías y métodos didácticos de enseñanza y de aprendizaje donde a través de la interacción social, el trabajo en equipo y la participación activa de todos los miembros se llega al objetivo común; lo que promueve el aprendizaje social y deja de lado el individualismo y las prácticas aisladas.

Por su parte, Scagnoli (2006) afirma que, el aprendizaje colaborativo tiene como base la teoría del constructivismo social (Gosden, 1994) y se centra en el proceso de construcción del conocimiento a través del aprendizaje, siendo este el resultado de la interacción del equipo y de las tareas realizadas en cooperación. Sin embargo, algunos autores como Johnson y Johnson y Slavin (1999), consideran el aprendizaje colaborativo como una estrategia que se centra en el proceso de construcción del conocimiento a través del trabajo colaborativo (Scagnoli, 2006).

El aprendizaje colaborativo posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos, que permiten enfrentar el mundo cambiante con pensamiento crítico, así como habilidades de relación, comunicación, tolerancia, respeto y disposición a escuchar. Estas competencias tienen su base en la interactividad intencionada con un propósito definido de colaboración (Barragán et al., 2010).

Teoría constructivista

El constructivismo es considerado una de las teorías más influyentes en la educación, desde la perspectiva social, cultural, cognitiva y filosófica. Las raíces del constructivismo tienen como base la teoría de Piaget que se enfoca principalmente en el desarrollo del individuo (Perilla, 2018).

Sin embargo, Colmenares y Piñero (2008), proponen que el constructivismo es una construcción de conocimiento colectivo denominada onto epistémica, sociocrítica o socio constructivista, en la que se genera el dialogo, la reflexión y la co-construcción del conocimiento sobre los diferentes problemas dentro y fuera del aula. La evolución del constructivismo es tan amplia que Fairstein y Carretero (2001) afirman que es posible dividirla en tres áreas: la primera epistemológica; la segunda, educativa; y la tercera, social (citado en Monarca et al., 2019).

El Constructivismo es la reunión de varias teorías de aprendizaje: La de Piaget, Vygotsky, Bruner y Ausubel que tienen como punto en común que los aprendizajes se construyen. Siguiendo esa línea, Solé y Coll (1995), consideran al constructivismo no como una teoría, sino como un movimiento o una corriente que parte de la consideración social y socializadora de la educación (citado en González, 2012). Como se observa, no hay acuerdo entre los diversos autores en cuanto al constructivismo y a su denominación como movimiento, corriente, enfoque o teoría; sin embargo, en esta investigación se considera el último término.

EI y ESU (2010) sostienen que el constructivismo define el aprendizaje como un proceso dinámico, activo y responsable (Mayer, 2004). El aprendizaje y construcción del conocimiento son características del constructivismo que conciben al conocimiento como cambiante y dinámico; que puede ser recreado y redescubierto (citado en Perilla, 2018).

Por su parte, Villarruel-Fuentes (2012) sostiene que la teoría constructivista postula que la construcción del aprendizaje en lo cognitivo, psicológico y social se produce por medio de la interacción entre los sujetos.

Edwards, (1997) y Potter (1998), concluyen que cualquier clasificación de los constructivismos tienen implícita y explícitamente tres puntos en común.

- Un constructivismo cognitivo con base en la psicología y la epistemología genética de Piaget.
- Constructivismo de orientación socio-cultural (constructivismo social o socio-constructivismo) que toma como punto de partida los planteamientos vygotskyanos.
- Constructivismo vinculado al construccionismo social de Berger y Luckmann (2001), además de los enfoques posmodernos en psicología que sitúan al conocimiento en las prácticas discursivas (citado en Serrano et al., s.f.).

Tabla 2

Teorías Constructivistas

Teorías	Definiciones
<i>Constructivismo Radical</i>	Postulan que para interpretar la información nueva se requiere de conocimientos y experiencia previa. Ruiz-Velázquez y Bárcenas (2019) Por su parte Von Glasersfeld (1995), afirma que el sujeto cognoscente construye activamente sobre la base de su propia experiencia. (Serrano, et.al, 2011).

Viene de la tabla 2

<i>Constructivismo Piagetiano</i>	Plantea que el conocimiento se produce a través de la experiencia que da origen a los esquemas mentales (Ruiz-Velázquez y Bárcenas, 2019). Piaget sostenía, que el aprendizaje construido en entorno social, es más significativo (Carnicero, 2016).
<i>Constructivismo Socio-cultural</i>	La interacción ayuda a la construcción de las estructuras mentales y a organizar el aprendizaje (Carnicero, 2016). En esa misma línea (Ruiz- Velázquez y Bárcenas (2019), sustenta que el aprendizaje se produce a nivel social, que se evidencia en la memoria lógica, los conceptos y funciones superiores. Complementando la misma idea Serrano, et. al (2011), refiere que el constructivismo socio-cultural propone que la persona construye significados en un entorno estructurado e interactuando con otros individuos de forma intencional.
<i>Constructivismo Ecléctico</i>	El aprendizaje significativo se concreta a través de situaciones de aprendizaje lo que lo que permite la actividad mental, social y afectiva que favorece su desarrollo (Ruiz-Velázquez y Bárcenas, 2019).

Elaboración propia

Contribución de la Socioformación al Trabajo colaborativo

El pensamiento complejo según Morín (1994), se refiere a la capacidad de interconectar distintas dimensiones desde una perspectiva globalizadora sin dejar de valorar las partes. Aborda desde lo biológico, cerebral, lógico, cultural social e histórico los cuales se enlazan con

la vida humana y la relación social (citado en Álvarez, 2017).

Tobón (2015), sostiene que la socioformación considera que el pensamiento complejo hace las siguientes contribuciones al trabajo colaborativo:

- a) La colaboración aborda los problemas desde diversas perspectivas articulando diversos saberes.
- b) Promueve la colaboración con el fin de abordar los problemas de forma integral.
- c) Permite afrontar situaciones difíciles con un mayor número de recursos y estrategias.
- d) Facilita el diálogo y crea lazos de solidaridad.
- e) La inclusión se relaciona con el trabajo colaborativo desde la socioformación en el campo educativo y social; así como en las acciones de mediación docente para la formación de los estudiantes (citado en Vázquez, et. al, 2017).

Dimensiones del trabajo colaborativo

Los hermanos Johnson y Johnson (1999) fueron los que sentaron las bases del aprendizaje colaborativo, estableciendo 4 dimensiones que permiten la consolidación del aprendizaje a través del trabajo en equipo: interacción, interrelación positiva, habilidades sociales y responsabilidad individual (Sánchez y Paniagua, 2005).

- Interdependencia positiva, todos los miembros de un grupo persiguen un objetivo común y comparten recursos e información.
- Responsabilidad individual, cada uno de los miembros del equipo es responsable de su aporte individual y valora como este contribuye al aprendizaje de todos.
- Interacción, cada miembro del equipo debe mantener una buena relación de cooperación con los otros, dar, recibir comentarios y críticas constructivas sobre sus contribuciones (Scagnoli, 2006). Por otro lado, Driscoll y Vergara afirman que la interacción se produce

cuando los integrantes de un grupo se ayudan mutuamente, respetando los aportes y características individuales de cada integrante lo que favorece el desarrollo de habilidades interpersonales (citado en Zambrano, 2011).

- Habilidades sociales, Los integrantes del equipo se ayudan mutuamente para que el trabajo sea efectivo y eficiente a través de la contribución individual de cada miembro.
- Habilidades y destrezas de trabajo grupales, cada uno de los miembros del grupo deben comunicarse, apoyarse y resolver conflictos con otro miembro constructivamente (Scagnoli, 2006).

Para efectos de esta investigación se consideró las dimensiones Interdependencia positiva, Responsabilidad individual y Habilidades sociales. propuestas por Johnson y Johnson (1999).

Beneficios del trabajo colaborativo docente

Trabajar colaborativamente tiene muchos beneficios, sin embargo, requiere de la coordinación de todos los miembros de la comunidad educativa, así como de docentes de otras instituciones a fin de obtener mejores resultados en las comunidades de aprendizaje.

Entre los beneficios de trabajar colaborativamente destacan:

- Planificar y programar en equipo (por área o por ciclos)
- Colaborar con la gestión del centro educativo.
- Formar comunidades de aprendizaje y de enseñanza
- Desarrollar habilidades sociales.
- Afrontar en equipo los problemas que surjan en la institución educativa en la comunidad (Mora-Vicarioli y Hooper-Simpson, 2016).

Desempeño docente

En el Consejo Nacional de Educación (CNE) se implementó la categoría de *desempeño docente* a partir del año 2000, por dos razones principales: La crisis de la identidad de la profesión docente y los vacíos del modelo de calidad propuesto por las reformas neoliberales en educación en los años noventa. A ello se suma el auge de la psicología cognitiva, las corrientes constructivistas, nuevos y distintos modos de aprender y la obligación de las escuelas arrendar cuentas; todo ello dio origen a la reconfiguración del desempeño docente.

El desempeño docente es el resultado de múltiples factores que incluye elementos como la formación del docente, la autoestima profesional, remuneraciones, condiciones de trabajo y compromiso profesional. La interacción permanente de estos elementos promueve el desarrollo de capacidades para la enseñanza, participación en la escuela y la corresponsabilidad en la aplicación de las políticas educativas. En Latinoamérica se vienen implementando estrategias para perfeccionar el trabajo docente, el Perú no es ajeno a ello y con el fin de mejorar el desempeño docente y la calidad de los aprendizajes viene implementando las siguientes políticas educativas: Formación inicial docente, Formación en servicio o desarrollo profesional, Carrera docente, Evaluación docente, y Remuneraciones e incentivos. (Consejo Nacional de Educación, 2017).

Dimensiones del desempeño docente

Dimensiones de la docencia propuestas en el año 2003

La Nueva Docencia en el Perú proponía en el año 2003 cuatro dimensiones para evaluar el Desempeño Docente:

- Dimensión personal, relacionada a su actuar asertivo en el aula, la escuela y la comunidad.
- Dimensión pedagógica, responde a la planificación y evaluación del trabajo

pedagógico, esta comprende la evaluación de los procesos de aprendizaje y la autoevaluación de su desempeño profesional.

- Dimensión institucional, referida a la participación del docente en la gestión del centro educativo.
- Dimensión social / ciudadana, hace referencia a los compromisos del docente con el centro educativo y los procesos de desarrollo local y nacional.

El Ministerio de Educación define al Desempeño docente como un proceso formativo, donde la construcción de conocimientos se produce a partir del desempeño real de los docentes; siendo la finalidad de la evaluación generar cambios en los maestros (MINEDU, 2003).

Dimensiones de la docencia propuesta en el año 2007.

El Ministerio de Educación consideró tres dimensiones para evaluar el desempeño docente, tomando como base las dimensiones del año 2003. Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidades profesionales (MINEDU, 2007).

Dimensiones de la docencia propuestas en el año 2014

En el Perú durante muchos años se venía exigiendo al Estado implementar políticas, estrategias y mecanismos que respondan a una educación de calidad, es por ello que el año 2012 El Ministerio de Educación (MINEDU), inició el proceso de revisión y reflexión sobre el documento de buen desempeño docente entregado por el Consejo Nacional de Educación. Es así que el año 2016 se publica el instrumento de política educativa denominado Marco del Buen Desempeño docente (MBDD) que tiene por finalidad la calidad, pertinencia y la eficacia del trabajo docente (MINEDU, 2014).

El Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) contempla las *Dimensiones de la profesión docente*, tomando como punto de partida que las profesiones no son estáticas, éstas evolucionan y responden a los cambios que se produce en las sociedades. Aparecen nuevas necesidades y exigencias que requieren nuevos conocimientos y habilidades relacionadas al saber y a la práctica. En este contexto la profesión docente en el Perú no es ajena a ella y cuenta con el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) en el cual se establece cuatro dimensiones: Dimensión reflexiva, Dimensión relacional, Dimensión colectiva, Dimensión ética (MINEDU, 2014).

Teoría liberadora

Freire (2000), propone una pedagogía crítica y liberadora, considera que la concienciación permite a las personas cuestionar las características de su entorno. Implica que el sujeto sienta que en él reside la posibilidad de transformación que puede darse de forma colectiva o individual. Sostiene que el hombre construye su propia historia a través de la búsqueda constante de nuevos saberes. Plantea que los docentes deben asumir consciente y reflexivamente su formación, partiendo por la auto revisión de su práctica, la autocrítica y la evaluación, así como los modos de ser, estar y ejercer la docencia. Destaca también la confrontación entre la teoría y la práctica que permite desarrollar el pensamiento crítico y de superación constante en los docentes (Gil, et.al, 2018). Finalmente considera que se debe priorizar la investigación problematizadora en el aula y dejar de lado la mera transmisión de contenidos que hace referencia a una educación desfasada y tradicional (Waksman y Kohan, 2009).

Teoría humanista

Peñaloza (2005), destaca que la educación está comprometida con el hombre y con su formación integral, la misma que se concreta a través de tres funciones importantes: El

desarrollo personal, la relación con sus pares y la incorporación cultural. Sostiene que una educación centrada en valores forma integralmente a la persona y que al plasmarlos en la realidad conduce a la cultura; la cual es incorporada por el hombre a través de la educación.

Propone que el conocimiento es un proceso que parte del interior al exterior y que se concreta a través de la interrelación social que genera una adecuada relación entre las personas, considerando que el ser humano es un ser social que no puede vivir aislado. Los aportes de Peñaloza a la educación son de mucha valía y siguen presentes en la actualidad, siendo uno de los más importantes el actuar del docente, destacando que este debe desenvolverse con eficiencia, eficacia y compromiso. Estos elementos son esenciales en la formación integral de todo maestro ya que le permiten desarrollarse como ser social y como agente promotor de cultura (Rossi, 2011).

La teoría de Paulo Freire propone que la formación docente debe estar sustentada en el principio de la autonomía, la reflexión crítica y constante del maestro sobre su propia práctica. Mientras que Peñaloza destaca la formación integral del docente, los valores y la interrelación con sus pares para desempeñarse con eficiencia en su entorno social. Los aportes de ambos autores responden a las dimensiones y competencias que son evaluadas a través del Marco de Buen Desempeño Docente.

Enfoque por competencias

El Desempeño Docente responde a un contexto social amplio donde las personas interactúan con grupos heterogéneos compartiendo responsabilidades individuales y colectivas que les permite conducirse de manera autónoma; desarrollando su creatividad e innovación con la finalidad de poder desenvolverse con éxito en diversos contextos variables. Las corrientes psicológicas que han influido en el enfoque basado en competencias son las conductistas y constructivista.

El *Proyecto Turing* en Europa y América Latina ha contribuido a la expansión del enfoque por competencia cuyo objetivo ha sido “... la generación de espacios que permitan acordar las estructuras educativas de los diferentes países para su mutua comprensión, comparación y reconocimiento, así como para facilitar la movilidad de los estudiantes y de los profesionales” (Rueda, 2009, p.4).

Un profesional competente debe tener diversos atributos, tales como habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y valores. Ser eficiente ante la diversidad de problemas y exigencias que el ejercicio de su profesión demande. Un buen desempeño laboral responde a una serie de valores y algunas competencias específicas como la autonomía, cooperación, compromiso ético e integridad.

Al respecto Tobón (2006), sostiene que las competencias son “...un enfoque, no un modelo pedagógico, porque únicamente se focaliza en aspectos específicos de la docencia, el aprendizaje y de la evaluación...”. Además, concibe a las competencias como procesos complejos en los que se integra el saber ser, el saber conocer y el saber hacer. Ello permite que las personas afronten problemas de su vida cotidiana, con autonomía, conciencia crítica y asumiendo las consecuencias de sus actos. Por otro lado, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México, define la competencia laboral como los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y que son observable a través de sus desempeños en un contexto determinado (Rueda 2009).

Sin embargo, González y Wagenaar (2004) refieren que el enfoque basado en competencias busca propiciar que las personas sean capaces de buscar información, seleccionarla e interpretarla con la finalidad de resolver nuevas situaciones. En esa misma línea Cano (2008) enfatiza que es necesario el conocimiento integrado que apunta a la formación integral de las personas (citado en Rueda 2009).

Competencia en el ámbito laboral y educativo.

La OIT/UNESCO en 1966 propuso varias recomendaciones relacionadas a la formación docente destacando que:

“La enseñanza debería considerarse como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos de que están encargados” (UNESCO, 1966, p.15).

Por su parte Zabala y Arnau (2008) consideran las competencias en el ámbito laboral y educativo como la capacidad o habilidad para realizar tareas y afrontar diversas situaciones en un contexto determinado de forma eficaz; para ello es necesario interrelacionar actitudes, habilidades y conocimientos (Rueda, 2009).

Competencias laborales del docente del siglo XXI

Learnovation (2009), considera competencias capitales de alto rendimiento en el mundo laboral del siglo XXI: a) Competencias personales, relacionadas con la capacidad de incentivar, responsabilidad individual, creatividad y resiliencia. b) Competencias de aprendizaje, tales como las capacidades metacognitivas, habilidades para convertir las dificultades en oportunidades de aprendizaje, sumado a la gestión y organización. c). Competencias Sociales, relacionadas trabajo en equipo, empatía, responsabilidad compartida y escucha activa (citado en Scott, 2015).

Por su parte Bisquerra (2007) en su Modelo de competencias emocionales hace

referencia a la importancia de *la competencia social* destacando que las buenas relaciones con otras personas y el dominio de las habilidades sociales básicas son elementos fundamentales para el desarrollo de actividades colaborativas. Para concretar o incrementar el desarrollo de esta competencia se debe considerar el Dominio de las habilidades sociales, el respeto hacia los demás, la comunicación receptiva y expresiva, compartir emoción y practicar un comportamiento social, que incluya la asertividad, prevención y solución de conflictos.

Bisquerra (2005), afirma que el desarrollo de la competencia social no se concreta de un momento a otro, requiere de tiempo y compromiso para generar un valor agregado e incrementar el bienestar profesional, personal y social de los docentes (citado en Fragoso-Luzuriaga, 2015).

Marco de Buen Desempeño Docente

Montenegro (2007), sostiene que para actuar con éxito en el ámbito laboral se requiere de una formación integral, por ello considera cuatro dimensiones fundamentales relacionadas a la profesión docente: La Biológica, La Intelectual, La Social y La Intrapersonal. Así mismo, afirma que para garantizar un buen desempeño docente se deben considerar los siguientes dominios globales:

- La acción del docente sobre sí mismo, el aula y en otros ambientes de aprendizaje.
- Las acciones que se desarrollan en su entorno institucional
- Las acciones que ejerce en su contexto sociocultural.
- La acción reflexiva mediante el cual se autorregula su trabajo pedagógico.

El Ministerio de Educación de Chile (2007), evalúa el Desempeño de los docentes de los centros educativos y liceos. La Evaluación de Desempeño Docente, se realiza mediante la verificación anual del nivel de logro de aportes al cumplimiento de las metas institucionales

y de desarrollo profesional suscritos en compromisos de Desempeño con el director. Los resultados se clasifican en los siguientes niveles: Desempeño Destacado, Desempeño Competente, Desempeño Básico y Desempeño Insatisfactorio. Para esta evaluación se considera los siguientes estándares de evaluación:

- Preparación para la enseñanza
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Profesionalismo docente (Manzi et al, 2011).

Dimensiones generales de la profesión docente

El Ministerio de Educación (2014) a través del Marco de Buen Desempeño docente propone 4 dimensiones de la profesión docente.

Dimensión reflexiva. El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, toma decisiones con actitud crítica y reflexiva sobre sus saberes pedagógicos y disciplinares. Elabora juicios críticos sobre su quehacer laboral y la de sus colegas; dentro de un contexto institucional, social y cultural.

Dimensión relacional. Las relaciones docentes desarrollan vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. Como resultado de estas interacciones el maestro valora las diferencias individuales y características socioculturales de sus estudiantes. El proceso de enseñanza se configura mediante interacciones concretas entre todos los miembros de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, ello implica el desarrollo de procesos afectivos, emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

Dimensión colegiada. La práctica profesional docente implica coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos. Estas actividades institucionales posibilitan el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas

de enseñanza. La escuela a la que todos aspiramos solo será posible si sus miembros comprenden que el resultado de su labor individual depende del trabajo colaborativo entre todos los miembros.

Dimensión ética. El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige al docente una gran calidad profesional y moral. Está estrechamente relacionada con el compromiso y la responsabilidad con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana; respetando sus particularidades y diferencias étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país.

La actividad profesional docente es regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella. Los docentes tienen una gran responsabilidad social frente a los estudiantes, las familias, la comunidad y la sociedad. El docente debe ser un referente de una conducta ética y moral dentro de la organización educativa y en su entorno social (MINEDU, 2014).

Estructura de Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) propone cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños para evaluar el Desempeño docente.

Figura 1

Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente



Adaptado del MINEDU (2014) *Marco de Buen Desempeño Docente*.

Dimensiones específicas de la profesión docente

Dimensión cultural. Implica conocimientos amplios para afrontar los desafíos políticos, económicos, sociales y culturales que se producen en el contexto local, regional, nacional e internacional. Ello permitirá a los docentes brindar aprendizajes contextualizados acorde a las nuevas generaciones.

Dimensión política. Demanda del docente conocimientos de la realidad social y requiere del maestro compromiso en la formación integral de sus estudiantes. Desde un enfoque de justicia social y equidad, con ciudadanos responsables, activos, conscientes, y respetuosos del medio ambiente. La misión de la escuela contribuir al desarrollo del país a favor de una sociedad, justa, cohesionada y con identidad común.

Dimensión pedagógica. Es fundamental el saber específico y pedagógico construido en la reflexión teórico- práctica. Esta dimensión es el núcleo de la profesión docente. Implica disposición, interés y compromiso para aprender, formarse y brindará aprendizajes de calidad a los estudiantes. Comprende tres aspectos fundamentales:

- a) El juicio pedagógico, requiere por parte del docente identificar el contexto donde se va a producir el aprendizaje, que le permitirá interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda según sus necesidades y posibilidades de aprendizaje, elegir la mejor opción de enseñanza considerando cada contexto y circunstancia.
- b) El liderazgo motivacional, implica el interés por aprender en grupos variados en edad, expectativas y características, así como tener confianza en sus posibilidades de concretar sus capacidades en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- c) La vinculación, relacionada a los lazos y vínculos significativos que debe tener el docente con los estudiantes; con apertura para la intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés. (MINEDU, 2014).

Importancia de la evaluación del desempeño docente

Díaz et al., (2007), sostienen que la evaluación del desempeño docente permite al maestro valorar e interpretar los resultados de su práctica, autoevaluar sus principios, conocimientos, destrezas y eficacias con el fin de mejorar su desempeño laboral. La evaluación de las competencias de los maestros tiene como fin lograr una práctica docente eficiente y eficaz.

Por ello la autoevaluación es importante para la mejorar el desempeño de los maestros, ya que permite identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora, así como, plantear alternativas de solución para mejorar aquellos aspectos en los que necesita mayor dedicación. La autoevaluación se apoya en las siguientes aportaciones teóricas: la investigación colaborativa, el movimiento de las escuelas eficaces, la escuela que aprende, la investigación-acción y la psicología cognitiva y el constructivismo.

Dominios

El Marco de Buen Desempeño Docente propone 4 dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- a). *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.* Comprende la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Esta planificación pedagógica debe ser realizada en el marco del enfoque intercultural e inclusivo, considerando las características sociales y culturales de los estudiantes.
- b). *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.* Abarca el proceso de enseñanza a través del enfoque de inclusión, donde la mediación del maestro es primordial para establecer un clima que favorezca el aprendizaje. Por ello, es relevante la

utilización de recursos didácticos e instrumentos pertinentes y relevantes que permitan la identificación del logro, oportunidades de mejora y desafíos que permitan concretar el aprendizaje.

- c). *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.* Todos los miembros de la comunidad deben participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en la gestión de la escuela. Para ello, es necesario una comunicación efectiva y democrática que fortalezca la comunidad de aprendizaje, así como un clima institucional favorable que propicie la valoración y respeto a la comunidad y sus características.
- d). *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.* Comprende las prácticas y desarrollo de la comunidad profesional de docentes, la responsabilidad en los procesos, resultados y manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. Destaca la importancia que el docente se autoevalúe, reflexione sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas; así como su participación en actividades que favorezcan su desarrollo profesional.

Competencias Docentes

El Marco de Buen Desempeño Docente propone cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la identidad y la profesionalidad docentes, además de nueve competencias para el evaluar el Desempeño Docente (MINEDU, 2014), como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3*Competencias de Buen Desempeño Docente*

Competencias	Detalle
CompetenciaN°1	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes.
CompetenciaN°2	Planifica la enseñanza de forma colegiada.
Competencia N°3	Crea un clima propicio para el aprendizaje
Competencia N°4	Dominio de los contenidos disciplinares, uso de estrategias y recursos pertinentes.
Competencia N°5	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.
Competencia N°6	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del PEI.
CompetenciaN°7	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.
CompetenciaN°8	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo
CompetenciaN°9	Ejerce su profesión con ética y respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Elaboración propia

En tres de las nueve competencias propuestas por el MBDD se hace énfasis al trabajo colaborativo. La gestión de la escuela no tendría éxito si no hubiera una participación activa, democrática, crítica y colaborativa entre los docentes. Sumado a que debe existir relaciones de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Por otra parte, Zabalza (2010) considera las siguientes competencias como necesarias para evaluar el desempeño docente:

- Diseño y planificación (contenidos, metodología, evaluación)
- La metodología didáctica, que emplea para el desarrollo de los contenidos que genera dependencia-independencia e interacción entre los estudiantes.
- La incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos
- La atención personal a los estudiantes
- Las estrategias de coordinación con los colegas
- Revisión de la práctica lo que conlleva a reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para realizar los ajustes necesarios (citado en Tapia y Típula 2018).

Propósitos específicos del MBDD

Establecer un lenguaje común entre la profesión docente y los ciudadanos entorno a los procesos de enseñanza.

- Promover en los docentes la apropiación de los desempeños asociados a su profesión.
- Formar comunidades de práctica con una visión compartida de la enseñanza.
- Propiciar la reflexión de la práctica docente.
- Fortalecer la profesión docente, como profesionales competentes que desarrollan y perfeccionan su práctica.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes.
- Implementar políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de condiciones laborales (MINEDU, 2014).

Este instrumento de política educativa responde a tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la

gestión educativa. La evaluación del desempeño docente no busca calificar y sancionar la actividad de los maestros, sino promover una cultura evaluativa que constituya un factor de motivación con el fin de promover la autorrealización que se produce cuando los docentes reflexionan y mejoran su práctica (MINEDU, 2014).

Sin embargo, según las teorías de motivación planteadas por Maslow, Herzberg y otros, las personas, además de la necesidad de autorrealización, tienen otras necesidades como las del ego y la necesidad de satisfacer sus condiciones básicas de vida. Por esta razón los humanos, en este caso los docentes también están interesados en obtener premios que les den prestigio ante el medio y que signifiquen ingresos adicionales; o en ser seleccionados o promovidos y con ello acceder a mejores ingresos (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013).

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Aprendizaje

Es un proceso donde lo social y lo individual se interrelacionan. Las personas construyen el conocimiento dentro del medio social en el que viven y toda unción cognitiva aparece en el plano interpersonal e intrapersonal (Cascante, 2009, p.4).

2.1.2. Aprendizaje colaborativo

Aprendizaje colaborativo implica una transformación general de la actitud didáctica, esto es, la modificación de los cimientos mismos del enseñar y del aprender (Roselli, 2016, p.14).

2.1.3. Trabajo colaborativo

Es un proceso de construcción social en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, debido a la interactividad con otros miembros de su grupo (García et al., 2015, párr. 6.).

2.1.4. Trabajo colaborativo docente

Implica trabajar en equipo y establecer relaciones positivas con sus compañeros y superiores (Lavié, 2009, p.24).

2.1.5. Desempeño docente

Se define como la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) que cada uno va acumulando, siendo posible su mejoramiento y el logro de niveles cada vez más altos (Tejedor y García-Valcárcel, 2010, p. 441).

2.1.6. Evaluación de desempeño docente

Es valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, involucra el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales de los docentes con toda la comunidad educativa (Tejedor y García-Valcárcel, 2010, p. 449).

2.1.7. Dominio

Agrupar un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. (MINEDU, 2012).

2.1.8. Competencia

Es la capacidad para resolver problemas, empleando un conjunto de saberes y capacidades empleados adecuadamente para lograr un propósito específico. (MINEDU, 2012).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde a una *Investigación Sustantiva*, según Sánchez y Reyes (2015), este tipo de investigación está orientada a describir y a explicar la realidad que conlleva a la búsqueda de principios y leyes generales.

3.1.1. Alcance de la investigación

Es correlacional, debido a que se busca establecer la posible asociación entre dos o más variables, con la finalidad de conocer su comportamiento a partir de dicha relación (Arbaiza, 2016).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación corresponde al grupo de investigaciones no experimentales. *El Diseño es Transeccional correlacional*, debido a que se recogerán los datos en un solo momento con el fin de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación (Hernández, et. al, 2014). Por su parte Nieto (2011), sostiene que el propósito de este diseño es describir las relaciones que se puedan establecer entre los objetos de estudio a fin de responder el problema de investigación (citado en Salgado-Lévano, 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Lévano-Salgado (2018) sostiene que la población "...es un conjunto de elementos definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra y es al que se busca generalizar los resultados..." (p.105). La red de colegios adventistas cuenta con una población de 120 docentes en el nivel secundaria distribuidos en los siguientes departamentos: Arequipa (dos instituciones), Moquegua (una institución) y Tacna (dos instituciones).

3.2.2. Muestra

Es de tipo Probabilística por Conglomerados, debido a que las unidades de análisis se encuentran encapsuladas en determinados lugares físicos (Arbaiza, 2016). En este estudio las instituciones educativas de la Red de colegios adventista están distribuidas en tres departamentos del Perú (Arequipa, Moquegua y Tacna) de los cuales se extrajo unidades más pequeñas, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 4

Población y muestra de docentes del nivel secundaria

IEA	Ubicación	Población	%	Muestra
I.E.A “San Martín”	Arequipa	19	15.5%	11
I.E.A “Eduardo Francisco Forga”	Arequipa	21	16.9%	12
I.E.A. “Stahl”	Moquegua	15	12.7%	9
I.E.A “ El Faro”	Tacna	25	21.1%	15
I.E A. “28 de Julio”	Tacna	40	33.8%	24
Total		120	100%	71

Elaboración propia

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (120)}{(0.074)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{115,25}{1,6120} = 71$$

La muestra estuvo conformada por 71 docentes del nivel secundaria.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 5

Trabajo colaborativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores
Trabajo colaborativo	Es un proceso de construcción social en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo. (García, et.al., 2015).	En equipo se fomenta el aprendizaje y metas en común, que incluye el desarrollo individual,	Interdependencia positiva Responsabilidad individual Habilidades Sociales	-Dependencia mutua -Escucha activa -Cooperación -Interacción -Trabajo cooperativo -Colaboración -Respeto -Compartir recursos -Compartir información -Autoestima -Autorregulación -Asertividad -Autocontrol -Empatía

Elaboración propia

Tabla 6*Desempeño docente*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Es la responsabilidad interrelacionada en el trabajo, que involucra los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) Tejedor y García- Valcárcel, 2010, p.441).	Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país (Marco de Buen Desempeño Docente, 2014, p.24)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Elaboración del Programa Curricular -Elaboración de unidades didácticas -Elaboración de sesiones de aprendizaje. -Materiales -Recursos -Clima que favorable -Inclusión -Empleo de instrumentos de evaluación -Empleo de recursos didácticos -Empleo de material didáctico
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la	-Elaboración del PEI -Ejecución del PEI -Evaluación del PEI

Viene de la tabla 6

comunidad	-Elaboración de documentos de gestión -Elaboración de proyectos curriculares
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Prácticas y desarrollo en la comunidad profesional de docentes -Autoevaluación docente -Reflexión sobre colectiva -Participación en actividades de desarrollo profesional. -Reflexión sobre la práctica pedagógica

Elaboración propia

3.4. Instrumentos

En la presente investigación se empleó dos instrumentos para evaluar el Desempeño docente y un instrumento para medir el trabajo colaborativo.

Escala de medición de Desempeño Docente

Ha sido diseñada y construida por la investigadora. El objetivo fue determinar el desempeño docente en educadores de educación básica. El instrumento fue construido con base a los cuatro dominios propuestos en el Marco de Buen Desempeño Docente (2014) y pasó las pruebas de validez y confiabilidad.

- Validez de contenido, se realizó a través de ocho jueces expertos y se obtuvo un valor de la V Aiken de 0.979.
- Confiabilidad del instrumento de medición se realizó a través del Alfa de Cronbach, obteniendo un valor global de 0.935.

Tabla 7

Población y muestra de los docentes del nivel secundaria

Alfa de Cronbach total	Número de ítems
.935	36

Normas de calificación e interpretación de la variable Desempeño Docente

Las normas de calificación que se asignaron al instrumento Escala de medición del Desempeño Docente se dieron a partir de los puntajes máximos y mínimos que se podían obtener. En la tabla 9 se detalla los tres niveles con sus respectivos rangos para el desempeño docente y para cada una de sus dimensiones.

Tabla 8

Normas de calificación e interpretación de la variable Desempeño Docente

Dimensión A	Dimensión B	Dimensión C	Dimensión D	Desempeño docente	Nivel de Desempeño Docente
10-23	13-30	7-16	6-14	36-84	Bajo
24-37	31-48	17-26	15-22	85-133	Promedio
38-50	49-65	27-35	23-30	134-180	Alto

Trabajo colaborativo

Para medir el trabajo colaborativo docente se utilizó el instrumento de medición denominado *Escala de trabajo colaborativo* que fue diseñado por Mesías y Monroy (2017), en Lima, Perú, cuyo el objetivo fue medir el trabajo colaborativo docente en instituciones de Educación Básica.

El instrumento de medición fue sometido a evidencias de Validez de contenido a través de 7 jueces expertos. Los resultados fueron analizados mediante la V-Aiken obteniendo un valor de 0.80 En cuanto a la confiabilidad fue hallada por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.748, tal como se puede observar en la tabla 10.

Tabla 9

Confiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.748	20

Normas de calificación e interpretación del trabajo colaborativo

Con el fin de determinar el grado colaboración que existe entre los docentes se elaboró las Normas de calificación que se asignaron al instrumento *Escala de medición de Trabajo Colaborativo*. Estas se obtuvieron de los puntajes máximos y mínimos se, como se observa en la tabla 10.

Tabla 10

Normas de calificación e interpretación del trabajo colaborativo

Dimensión A	Dimensión B	Dimensión C	Trabajo colaborativo	Nivel de trabajo colaborativo
7-11	5-8	8-13	20-33	Bajo
12-16	9-12	14-19	34-47	Promedio
7-21	13-15	20-24	48-60	Alto

Elaboración propia

Tabla 11

Ficha técnica

Escala de Medición de Desempeño Docente	
Autora	-Graciela Martina Monroy Correa (2020)
Áreas de evaluación	-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
	-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
	-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
	-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

<i>Viene de la tabla 11</i>	docente
Prueba piloto	60 docentes del nivel secundaria
Validez de contenido	V de Aiken 0.979
Validez de Constructo	Varianza 52.081%
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.935
Escala de valoración	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre Siempre
Dimensiones	4
Ítems	36
Tiempo de aplicación	30 minutos

3.5. Procedimientos

Los instrumentos para medir el desempeño docente son: *Escala de medición de Desempeño Docente* y la *Escala de trabajo colaborativo*. Los instrumentos fueron aplicados en una red de instituciones educativas adventistas del sur del país: Arequipa dos instituciones, Moquegua una institución y Tacna dos instituciones educativas.

- Coordinaciones previas, se realizaron las coordinaciones con las autoridades de la red educativa con la y finalidades, brindar información detallada sobre la investigación y establecer los términos de la aplicación de los instrumentos.
- Aplicación del Consentimiento informado, se aplicó el consentimiento informado a los participantes, en el documento se consigna el nombre de la investigadora, el objetivo del estudio y se hace énfasis que la participación es anónima; que los datos serán manejados de modo estrictamente confidencial.

- Condiciones de aplicación

Los instrumentos fueron aplicados por la investigadora de la siguiente forma: Escala de medición de Desempeño Docente y Escala de medición del trabajo colaborativo a todos los docentes del nivel secundaria que forman parte de la muestra. La aplicación de los instrumentos se realizó de forma virtual por la investigadora previa coordinación con las autoridades de la institución educativa.

3.6. Análisis de los datos

Con los datos obtenidos se efectuó el análisis mediante estadísticas y análisis inferencial, empleando el Paquete Estadístico SPSS, versión 26. Las estadísticas que se emplearon fueron:

- *f* Análisis descriptivo: medias, desviación estándar y coeficientes de variabilidad.
- *f* Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov
- *f* Prueba de Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables trabajo colaborativo y desempeño docente.
- *f* Prueba de Chi-cuadrado para determinar la asociación entre las variables.
- Finalmente, las prueba D de Somers y prueba de Gamma para determinar la simétrica y la direccionalidad de las variables.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan el análisis de los resultados, los que fueron procesados utilizando el software estadístico IBM-SPSS, versión 26. Los resultados se encuentran organizados en función a las hipótesis de la investigación.

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Se empleó esta prueba para analizar si los datos cumplen con el supuesto de distribución normal. Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov demuestran que los puntajes totales de ambas variables presentan valores normales, mientras que, las dimensiones del trabajo colaborativo y el desempeño docente arrojaron valores por debajo ($p < 0.05$), lo cual demuestra que no existe una distribución normal, como se puede apreciar en la tabla 12 y 13.

Tabla 12

Prueba de normalidad total de trabajo colaborativo y dimensiones

	Estadístico	gl	sig
Trabajo colaborativo	0.085	71	0.200
Interdependencia positiva	0.199	71	0.000
Responsabilidad Social	0.290	71	0.000
Habilidades Sociales	0.134	71	0.003

Tabla 13*Prueba de normalidad total del desempeño docente y dimensiones*

	Estadístico	gl	sig
Preparación para el aprendizaje	0.104	71	0.053
Enseñanza para el aprendizaje	0.100	71	0.074
Participación en la escuela articulada a la comunidad	0.120	71	0.013
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.108	71	0.040
Desempeño docente	0.084	71	0.200

En consecuencia, se decidió usar la prueba no paramétrica de Spearman para determinar la relación entre las variables.

Descripción de la variable trabajo colaborativo

En la tabla 14, se observa que el 2.8% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la variable trabajo colaborativo, mientras que, el 97.2%, alcanza un nivel alto en la misma variable.

Tabla 14*Distribución de la variable trabajo colaborativo*

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	2	2.8%
Alto	69	97.2%
Total	71	100.0%

En la tabla 15, se observa que el 4.2% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la dimensión interdependencia positiva, mientras que, el 95.8%, alcanza un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 15

Distribución de la dimensión Interdependencia positiva

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	3	4.2%
Alto	68	95.8%
Total	71	100.0%

En la tabla 16, se observa que el 8.5% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la dimensión responsabilidad social, mientras que, el 91.5%, alcanza un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 16

Distribución de la dimensión Responsabilidad social

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	6	8.5%
Alto	65	91.5%
Total	71	100.0%

En la tabla 17, se observa que el 12.72% de los docentes de las cinco instituciones

educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la dimensión habilidades sociales, mientras que, el 87.3%, alcanza un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 17

Distribución de la dimensión Interdependencia positiva

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	9	12.72%
Alto	62	87.3%
Total	71	100.0%

Descripción de la variable desempeño docente

En la tabla 18, se observa que el 4.2% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en el desempeño docente, mientras que, el 95.8%, alcanza un nivel alto en la misma variable.

Tabla 18

Distribución de la variable Desempeño docente

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	3	4.2%
Alto	68	95.8%
Total	71	100.0%

En la tabla 19, se observa que el 1.4 % de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel

promedio en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que, el 98.6%, alcanza un nivel alto en la misma variable.

Tabla 19

Distribución de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	1	1.4%
Alto	70	98.6%
Total	71	100.0%

En la tabla 20, se observa que el 4.2% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que, el 95.8%, alcanza un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 20

Distribución de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	3	4.2%
Alto	68	95.8%
Total	71	100.0%

En la tabla 21, se observa que el 19.7% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio en la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad, mientras que, el 80.3 %, alcanza un nivel alto en la misma dimensión.

Tabla 21*Distribución de la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	14	19.7%
Alto	67	80.3%
Total	71	100.0%

En la tabla 22, se observa que el 5.6% de los docentes de las cinco instituciones educativas de la Red de colegios Adventistas del Sur del Perú obtienen un nivel promedio la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras que, el 94.4%, alcanza un nivel alto en la misma dimensión en la misma dimensión.

Tabla 22*Distribución de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Nivel	<i>f</i>	%
Promedio	4	5.6.%
Alto	67	94.4%
Total	71	100.0%

Contrastación de hipótesis

Del conjunto de datos obtenidos, se calculó el total de trabajo colaborativo y del desempeño docente, luego, se dispuso en una de contingencia 2 x 2 de la valoración obtenida, tal como se muestra en la Tabla 23.

Tabla 23*Tabla de contingencia*

		Desempeño Docente		
		Regular	Bueno	Total
Trabajo colaborativo	Regular	1	1	2
	Bueno	2	67	69
Total		3	68	71

Correlación de las variables trabajo colaborativo y desempeño docente

Para determinar la correlación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba para la Hipótesis general

En la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis general, tanto en la Hipótesis Alternativa (Ha), como en la Hipótesis Nula (Ho):

- **Ha:** Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- **Ho:** No existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Como se aprecia en la tabla 24, existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna $p=0.001 < \alpha=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El valor

de $Rho = 0.387$, lo cual indica que existe una relación directa positiva baja entre las dos variables.

Tabla 24

Correlación del trabajo colaborativo y el desempeño docente

Rho de Spearman		Trabajo colaborativo	Desempeño docente
Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	1.000	,387
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	71	71
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,387**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	71	71

Con la finalidad de determinar el grado y la dirección de entre las variables estudiadas se realizó la prueba no paramétrica Chi cuadrado de Pearson.

En la tabla 25 se observa que el valor de Sig. es de $0.001 < 0.05$. Por tanto, se determina que existe una asociación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Tabla 25

Prueba Chi 2 - Trabajo colaborativo y desempeño docente

Prueba de chi-cuadrado	Valor	D f	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	10,65 6	1	0.001

Viene de la tabla 25

	2.195	1	0.138
Correlación de continuidad			
Razón de verosimilitud	3.978	1	0.046
N° Casos válidos	71		

Luego de determinar la asociación entre las dos variables ordinales trabajo colaborativo y desempeño docente se procedió a analizar la simétrica y la direccionalidad. Para ello, se empleó la prueba de Gamma, que permite determinar el grado de relación entre dos variables ordinales, mientras que, la prueba D Sommer establece si las variables ordinales son dependientes o independientes entre sí. El coeficiente D de Somers varía entre -1 y 1 (De la Fuente, s/f). Los valores obtenidos, se compararon con la escala de Pearson, y se estableció el tipo de asociación y el grado de intensidad, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 26

Escala tipo y grado de asociación de dos variables

Asociación directa			Asociación inversa		
Alta	Media	Baja	Baja	Media	Alta
1.0	0.6	0	0	-0.3	-0.6

Adaptado de Martínez, et al., (2009).

En la tabla 27 se observa que la variable desempeño docente obtuvo un valor 0.471, lo que indica un sentido directo y con intensidad media. Por lo tanto, se determina que el desempeño docente depende del trabajo colaborativo.

Tabla 27*Prueba direccional D de Somers*

	Valor
Simétrico	0.380
Trabajo colaborativo	0.319
Desempeño docente	0.471

Para determinar el grado de asociación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente se empleó la prueba estadística de Gamma. En la tabla 28 se puede observar que la prueba de Gamma arrojó un valor 0.942, lo que indica una intensidad de asociación alta y con sentido directo entre las variables trabajo colaborativo y desempeño docente.

Tabla 28*Prueba simétrica de Gamma*

Prueba de Gamma	Valor
Ordinal por ordinal	0.942
Números de casos válidos	71

Prueba de hipótesis específica 1

- Ha Existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H0 No existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Como se aprecia en la tabla 29, existe relación significativa entre el *Trabajo colaborativo* y la *Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes* en la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna, $p=0.000 < \alpha=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor de $Rho = 0.811$, lo cual indica que existe una relación directa positiva alta entre el trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 29

Correlación del Trabajo colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Rho de Spearman		Trabajo colaborativo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Trabajo Colaborativo	Coefficiente de correlación	1.000	,811
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sig. (bilateral) N	71 ,811**	71- 1.000
	Coefficiente de correlación	0.000 71	0.000 71
	Sig. (bilateral) N		

Para determinar el grado y la dirección entre el trabajo colaborativo y la Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes se realizó la prueba no paramétrica Chi cuadrado de Pearson.

En la tabla 30, se observa que el valor de Sig. es $0.000 < 0.05$. Por tanto, se determina que existe una asociación significativa entre el trabajo colaborativo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Tabla 30

Prueba Chi 2 trabajo colaborativo y la Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Prueba de chi-cuadrado	Valor	Df	Significación
	46,647	1	0.000
Chi-cuadrado de Pearson			
Razón de verosimilitud	14.402	1	0.000
N° Casos válidos	71		

Trabajo colaborativo y Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En la tabla 31 se observa que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes obtuvo un valor 0.986, lo que indica un sentido directo y con intensidad alta. Por tanto, se determina que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes depende del trabajo colaborativo.

Tabla 31

Prueba direccional D de Somers

	Valor
Simétrico	0.795
Trabajo colaborativo	0.667
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.986

En la tabla 32 se puede observar que la prueba de Gamma arrojó un valor 1.000 lo que indica una intensidad de asociación alta y con sentido directo entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el trabajo colaborativo.

Tabla 32*Prueba simétrica de Gamma*

Prueba de Gamma	Valor
Ordinal por ordinal	1.000
Números de casos válidos	71

Prueba de hipótesis específica 2

- Ha Existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H0 No existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Como se aprecia en la tabla 33, existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y la Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna, $p=0.000 < \alpha=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor de $Rho = 0.702$, indica que existe una relación directa positiva alta entre el trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 33

Correlación del Trabajo colaborativo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Trabajo colaborativo		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman			
Trabajo Colaborativo	Coefficiente de correlación	1.000	,702
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	71	71
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,702**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	71	71

Para determinar el grado y la dirección entre el Trabajo colaborativo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se realizó la prueba no paramétrica Chi cuadrado de Pearson. En la tabla 34 se observa que el valor de Sig. es $0.000 < 0.05$. Por tanto, se determina que existe una asociación significativa entre el Trabajo colaborativo y la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Tabla 34

Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los estudiantes

Prueba de chi-cuadrado	Valor	Df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	34,993	1	0.000
Correlación de continuidad	8.248	1	0.004
Razón de verosimilitud	7.739	1	0.005
N° Casos válidos	71		

En la tabla 35, se observa que la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes obtuvo un valor 0.500, lo que indica un sentido directo y con intensidad media. Por tanto, se determina que la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende relativamente del Trabajo colaborativo.

Tabla 35

Prueba direccional D de Somers

	Valor
Simétrico	0.663
Trabajo colaborativo	0.986
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.500

En la tabla 36, se puede observar que la prueba de Gamma arrojó un valor 1.000, lo que indica una intensidad de asociación alta y con sentido directo entre las variables Trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 36*Prueba simétrica de Gamma*

Prueba de Gamma	Valor
Ordinal por ordinal	1.000
Números de casos válidos	71

Prueba de hipótesis específica 3

- Ha Existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H0 No existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Como se aprecia en la tabla 37, existe relación significativa entre el Trabajo colaborativo y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna, $p=0.003 < \alpha=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor de $Rho = 0.344$, indica que existe una relación directa positiva baja entre el trabajo colaborativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 37

Correlación del Trabajo colaborativo y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Trabajo colaborativo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	1.000	,344
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	71	71
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,344**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	71	71

Con la finalidad de determinar el grado y la dirección entre el trabajo colaborativo y la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se realizó la prueba no paramétrica de Chi cuadrado de Pearson.

En la tabla 38, se observa que el valor de Sig. es $0.004 < 0.05$. Por tanto, se determina que existe una asociación significativa entre el trabajo colaborativo y la Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Tabla 38

Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Prueba de chi-cuadrado	Valor	Df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	8,379	1	0.004
Correlación de continuidad	3.973	1	0.046
Razón de verosimilitud	6.738	1	0.009
N° Casos válidos	71		

En la tabla 39, se observa que la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad obtuvo un valor 0.826, lo que indica un sentido directo y con intensidad alta. Por tanto, se determina Gestión de la escuela articulada a la comunidad depende del Trabajo colaborativo.

Tabla 39

Prueba direccional D de Somers

	Valor
Simétrico	0.244
Trabajo colaborativo	0.143
Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.826

En la tabla 40, se puede observar que la prueba de Gamma arrojó un valor 1.000, lo que indica una intensidad de asociación alta y con sentido directo entre el trabajo colaborativo y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 40*Prueba simétrica de Gamma*

Prueba de Gamma	Valor
Ordinal por ordinal	1.000
Números de casos válidos	71

Prueba de hipótesis específica 4

- Ha Existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- H0 No existe relación directa y significativa entre el Trabajo colaborativo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Como se aprecia en la tabla 41, existe relación significativa entre el Trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna, $p=0.005 < \alpha=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor de $Rho = 0.328$, lo que indica que existe una relación directa positiva baja entre el Trabajo colaborativo y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 41

Correlación del Trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Coeficiente de correlación	1.000	,328
Trabajo Colaborativo		
Sig. (bilateral)		0.005
Continua de la tabla 41		
N	71	71
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente		
Coeficiente de correlación	,328**	1.000
Sig. (bilateral)	0.005	
N	71	71

Con la finalidad de determinar el grado y la dirección entre el Trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se realizó la prueba no paramétrica de Chi cuadrado de Pearson.

En la tabla 42, se observa que el valor de Sig. es $0.006 < 0.05$. Por tanto, se determina que existe una asociación entre el trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Tabla 42

Prueba de Chi2 Trabajo colaborativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Prueba de chi-cuadrado	Valor	Df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	7.619	1	0.006
Correlación de continuidad	1.452	1	0.0228
Razón de verosimilitud	3.328	1	0.068
N° Casos válidos	71		

En la tabla 43, se observa que la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente obtuvo un valor 0.310, lo que indica un sentido directo y con intensidad media. Por tanto, se determina gestión de la escuela articulada a la comunidad depende relativamente del Trabajo colaborativo.

Tabla 43

Prueba direccional D de Somers

	Valor
Simétrico	0.310
Trabajo colaborativo	0.235
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.457

En la tabla 44, se puede observar que la prueba de Gamma arrojó un valor 0.913, lo que indica una intensidad de asociación alta y con sentido directo entre el Trabajo colaborativo y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 44*Prueba simétrica de Gamma*

Prueba de Gamma	Valor
Ordinal por ordinal	0.913
Números de casos válidos	71

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de la presente investigación se organiza en función de las hipótesis formuladas, los resultados, la comparación con investigaciones similares y las limitaciones. La presente investigación permitió demostrar que el trabajo colaborativo y desempeño docente de las cinco instituciones adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna presentan una relación directa positiva entre ambas variables lo que permite determinar que el desempeño docente depende moderadamente del trabajo colaborativo.

Estos resultados se pueden explicar debido a varios factores: las cinco instituciones adventistas forman parte de los 900 colegios adventista de América del sur, comparten la misma misión y visión institucional. En cuanto al aspecto pedagógico, los docentes están organizados por niveles (inicial, primaria y secundaria) y áreas, que les permite recibir capacitaciones conjuntas y diferenciadas. Participar en comunidades de aprendizaje donde intercambian experiencias, aciertos y dificultades que se presentan en el ámbito educativo.

Los resultados concuerdan con la Teoría Humanista de Walter Peñaloza, quien sostiene que la educación es un proceso de hominización, socialización y culturización. Siendo la formación integral del docente un elemento fundamental de este proceso. Peñaloza, plantea que el conocimiento es un proceso que se inicia en el interior y luego se concreta en el exterior a través de la interrelación entre las personas en un contexto de socialización (Peñaloza, 2005).

Los resultados obtenidos fueron contrastados con otras investigaciones similares como la de Ponte (2020), en dicho estudio se encontró que existe una incidencia significativa entre las variables gestión escolar, trabajo colaborativo y desempeño docente. Los hallazgos demostraron que trabajo colectivo mejora de forma significativa la metodología, pedagogía y evaluación curricular.

Por su parte Buendía (2020), realizó una investigación de Enfoque Cuantitativo sobre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené, Perú, encontrando que existe una relación positiva entre ambas variables, concluyendo que el trabajo colaborativo tiene incidencia en el desempeño de los docentes de educación básica.

Los resultados demuestran que la relación encontrada entre ambas variables de estudio revela que a mayor trabajo colaborativo mejor será el desempeño docente. Esto podría entenderse a partir de que el docente al trabajar colaborativamente potencializa el tiempo, los recursos materiales y humanos, además de propiciar una respuesta rápida y activa frente a las dificultades que se presentan en su quehacer diario. El trabajo colaborativo como estrategia facilita la concreción de aprendizajes colaborativos los cuáles favorecen su desarrollo profesional y mejoran su desempeño. (Calvo, 2014).

El desempeño docente está constituido por cuatro dominios que responden a los propuestos en el Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014). En la primera dimensión se encontró que el trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes arrojó indicadores que determinan la existencia de una relación directa positiva y alta entre ambas variables, que permite determinar, que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está vinculada al trabajo colaborativo. Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por González et al., (2017), quienes realizaron un estudio de caso en docentes del nivel primaria y preescolar, encontrando indicadores positivos entre los Consejos técnicos escolares y el espacio de colaboración para evaluar el ejercicio docente. La investigación concluye que el trabajo colaborativo permitió la colaboración, el intercambio de experiencias y de recursos, además de valorar la evaluación como medio para identificar aciertos y oportunidades de mejora.

La preparación del aprendizaje de los estudiantes no se puede realizar de forma individualizada, sino que requiere de un trabajo colectivo que implica una planificación previa. Comprende la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizajes, todo ello, tomando con referencia el marco normativo peruano “Currículo Nacional”.

Al respecto, el MINEDU (2014) plantea un enfoque intercultural e inclusivo, que implica por parte del docente un conocimiento de nuestra realidad social y cultural. Además de ello, los docentes deben tener dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares que les permita elegir las estrategias, recursos y materiales adecuados para concretar aprendizajes significativos y de calidad en los estudiantes.

Por otro lado, los resultados del trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes determinaron que existe una relación directa positiva y alta entre ambas variables; la asociación fue significativa y la intensidad alta, lo cual determinó que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está vinculada al trabajo colaborativo.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de corte cualitativo realizado por Ocampo, et.al. (2018), quienes en su investigación *Reflexión sobre el trabajo colaborativo desde sus fundamentos pedagógicos y metodológicos implementaron el trabajo colaborativo como herramienta para mejorar el aprendizaje de los alumnos*. concluyeron que el trabajo colaborativo incrementa la seguridad, el pensamiento crítico y la solidaridad. Así mismo se evidenció una disminución de las prácticas individualistas. Salvando las distancias encontramos coincidencia con la investigación realizada por López-Gil et al., (2018), quienes realizaron un estudio con docentes universitarios de una universidad privada de Colombia, encontrado que existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo docente, la enseñanza y el aprendizaje de la escritura.

De estos resultados, se puede determinar que la enseñanza para el aprendizaje requiere que el docente propicie un clima adecuado, una motivación permanente y un uso variado de estrategias metodológicas e instrumentos de evaluación que les permita identificar los avances, las dificultades y oportunidades de mejora de sus estudiantes y con base en ellos establecer con sus colegas que comparten el mismo grado o asignatura planes de mejora continua que favorezcan aprendizajes de calidad (MINEDU, 2014).

En cuanto a la correlación entre el trabajo colaborativo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encontró que existe una relación directa positiva y baja entre ambas variables, determinando que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende del trabajo colaborativo.

Esta relación positiva también se ha podido visualizar en un estudio cualitativo realizado en docentes de la institución pública Santiago León de Chongos Bajo, Perú, en el que se puede identificar que el trabajo colaborativo mejoró la gestión pedagógica y promovió una mejor participación entre todos los miembros de la comunidad educativa (Quiñones, 2018).

En este sentido, los hallazgos encontrados permiten corroborar lo planteado en el Marco de Buen Desempeño Docente, donde se propone que los maestros deben participar activamente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con una actitud democrática, crítica y colaborativa que permita la construcción de conocimiento y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional (PEI), y el trabajo conjunto con los padres de familia y las instituciones de la comunidad (MINEDU, 2014).

Finalmente, se encontró una relación directa positiva baja entre el trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La asociación entre ambas variables

permite determinar que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente dependen relativamente en un nivel bajo del trabajo colaborativo. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Cantero (2017), quien encontró en su investigación una relación positiva baja entre las variables comunidades de aprendizaje y desarrollo profesional docente.

Por otro lado, los resultados indican que el trabajo colectivo genera compromiso y motivación entre los docentes, sin embargo, la excesiva carga laboral limita el cumplimiento de otras actividades propias de la docencia como la preparación, evaluación y reflexión sobre la enseñanza. Ello, podría responder a que el desarrollo profesional no es un proceso aislado; este se produce paulatinamente dentro de un espacio colaborativo y social. La interacción en el contexto permite al maestro vincularse activamente con sus colegas hasta llegar a concretar aprendizajes colectivos. Solo cuando el docente haya logrado una autonomía plena entonces habrá logrado su desarrollo profesional (Vaillant y Marcelo, 2015).

En cuanto a las limitaciones del estudio cabe mencionar la reducción de la población inicial debido a que muchos docentes fueron despedidos al perder las instituciones adventistas un número considerable de su población estudiantil como consecuencia de la COVID-19. Otro aspecto a ser mencionado fue que solo participaron en el estudio los docentes del nivel secundaria.

Por último, se podría afirmar que aprendizaje profesional colaborativo favorece el desempeño docente, pero requiere de planificación, tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, seguimiento y evaluación, además de estímulos de índole profesional; siendo importante por ello que los docentes formen y sean parte de comunidades de aprendizaje de forma virtual o presencial (Vaillant, 2016).

VI. CONCLUSIONES

- El Trabajo colaborativo en las cinco sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna se relacionan de manera directa positiva y baja con el Desempeño docente.
- El análisis de las correlaciones entre el Trabajo colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las cinco sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna permite establecer que existe una relación directa positiva y alta.
- Existe una correlación directa positiva y alta entre el Trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las cinco sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- Existe una correlación directa positiva y baja entre el *Trabajo colaborativo* y la Gestión de la escuela articulada a la comunidad en las cinco sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.
- El Trabajo colaborativo en las cinco sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna se relaciona de forma directa positiva y baja con el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VII. RECOMENDACIONES

- El desempeño docente guarda estrecha relación con el Trabajo colaborativo en docentes de educación básica, por lo cual, es importante realizar futuras investigaciones en institutos pedagógicos y universidades tanto públicas como privadas, a fin de contrastar si se relacionan significativa o moderadamente.
- Se sugiere investigar el trabajo colaborativo y el desempeño docente en otras muestras, como docentes de inicial y primaria, así como también, en instituciones educativas públicas con el fin de seguir explorando y confirmando la relación entre ambas variables considerando los resultados obtenidos.
- Se sugiere implementar dentro de las actividades de los docentes horas exclusivas para realizar trabajo colaborativo, que permitan realizar de forma colegiada la planificación, los recursos y materiales con el fin de incrementar la calidad de la enseñanza de los estudiantes.
- El Estado debe promover como política educativa el trabajo colaborativo en todos los niveles educativos, así como realizar cursos y talleres que permitan desarrollar habilidades sociales y formar comunidades de aprendizaje.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, G., (2017). El conocimiento del conocimiento: la obra de Edgar Morín y la problemática de la educación mexicana. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 7(13), 06-20
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521655237002/html/index.html>
- Aparicio-Molina, C. y Sepúlveda-López, F., (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(1), 109-133.
<https://dx.doi.org/10.18004/riics.2019.junio.119-133>
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222640002019000100109&lng=es&nr=iso&tlng=es
- Arbaiza, L (2016). *Cómo elaborar una Tesis de Grado*. Esan Ediciones.
- Araya-Castillo, L., y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías demotivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142), 45- 61,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Barragán, A., Aguinaga, P., y Ávila C. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. *Apertura*, 2(1)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688/68820841005>
- Bendezú, V. (2017). *Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
 Cybertesis.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10478/Bendezu_pv.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Biblioteca Nacional de Chile (2010). *Normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial.*

https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2018/06/DTO-170_21-ABR-2010.pdf

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Revista Educación XXI*,(10), 61-82

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>

Buendía, X. y Insuasty, E. (2020). Naturaleza del trabajo colaborativo y del desempeño reflexivo en docentes de lengua extranjera que aplican el modelo de investigación colaborativa. *Revista Entornos* (23),117-126.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7373075>

Calzadilla, M (2002). Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación. *Revista Iberoamericana de Educación* 1(10), 1-10

<https://doi.org/10.35362/rie2912868>

Calvo, G. (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Orealc, *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. Desarrollo profesional docente: El aprendizaje profesional colaborativo* (pp. 112-152). Ediciones UNESCO.

Cantarero, (2017). *Las comunidades de aprendizaje para el desarrollo profesional docente: Un estudio de caso en el contexto chileno* [Tesis doctoral, Universidad de Alcalá].

[[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidad de Alcalá]

Carnicero, P. (20 de octubre de 2019). Características y beneficios de las metodologías para el aprendizaje colaborativo en la educación superior. [presentación de diapositivas].

Slideshare.

<https://es.coursera.org/lecture/innovacion-docencia-universitaria/caracteristicas-y-beneficios-de-las-metodologias-colaborativas-de-aprendi-qBHoS>

Cascante, C. (2009). El cómo, el por qué y el para qué del aprendizaje cooperativo. *Redined*. 345, 51-54.

<http://hdl.handle.net/11162/34315>

Colmenares, M., y Piñero, L., (2008). La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Laurus*, 14(27), 96-114

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111892006>

Concejo Nacional de Educación CNE (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Fundación SM.

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscursosynociones.pdf;jsessionid=18F7D7E252BEA01DF5C410E65F2D4C8B?sequence=2

Consejo Nacional de Educación (20 de enero de 2017) Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260875>

Cuellar, J., Mancera, L. y Cárdenas, V. (2019). Trabajo colaborativo mediado por las TIC: estrategia para el fomento de la competencia argumentativa. *Revista Virtual Católica Del Norte*. (54), 41-55.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/981>

Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación, En *La Educación encierra un tesoro*. (pp. 91-103). El Correo de la UNESCO.

<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PPP-DC-Delors-Los-cuatro-pilares.pdf>

De la Fuente, S. (s.f.), Estadística teórica con SPSS. Universidad Autónoma de Madrid.

<https://www.estadistica.net/Algoritmos2/teorica-spss.pdf>

Díaz, F. (cord), Blazquez, P., Casse, J., Escudero, J., Martínez, A., Peña, F., Sánchez, G., (2007) *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Praxis.

Echazarreta, C., Prados, F., Poch, J. y Soler, J. (2009), La competencia «El trabajo colaborativo»: una oportunidad para incorporar las TIC en la didáctica universitaria. Descripción de la experiencia con la plataforma ACME (UdG). *Revista sobre la sociedad del conocimiento*, 8, 1-8.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3041332>

Folch, C., Capdevila, R., y Prat, M., (2019). Percepción del Profesorado sobre una Experiencia Multidisciplinar: Arte y Ciencias en un Grado de Educación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 38-56.

<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.743>

Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI (16), 110-125.

<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

García, Y., Herrera, J., García, M. y Guevara, (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67.

<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n1/GME06115.pdf>

Gil, R., Cortez, A., Trejo, Avendaño, A., Porras, Pano, C., Lozano, D., Morales, R. Malagón, R., Rincón, H., Vásquez, F., Rondón, G., Páez, M., Ortiz, F. (2018) *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire*. CLACSO

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181113025736/Formacion_docente_Paulo_Freire.pdf

Gonzales, C. (2012) Aplicación del constructivismo en el aula. OEI. Organización de Estados Iberoamericanos. Gobierno de Guatemala, Ministerio de educación.

<https://core.ac.uk/download/pdf/143614963.pdf>

González, R., Garza, C., y León M., (2017). Consejos Técnicos Escolares, un espacio de colaboración para evaluar el ejercicio docente en Educación Básica. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(3), 24-32.

<https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.1272>

Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P., (2014) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.

Folch, C., Capdevila, R., y Prat, M. (2019). Percepción del Profesorado sobre una Experiencia Multidisciplinar: Arte y Ciencias en un Grado de Educación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 38-56.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.743>

Krischesky, G. y Murillo, J. (2018) La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora, un estudio de casos. *Revista Educación* 21 (1), 135-155.

<https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>

Lavié, J (2009) El trabajo colaborativo del profesorado. Un análisis crítico de la cultura organizativa. Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.

López-Gil, K., y Molina, V., (2018). Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1),1-13.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16074041201800010001&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16074041201800010001&lng=es&tlng=es)

- Londoño, G. (2009). Aprendizaje colaborativo presencial, Aprendizaje colaborativo mediado por computador e interacción: Aclaraciones y evidencias. *Revista Educación, Comunicación y Tecnología*, 2(4)
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6522/Aprendizaje%20colaborativo%20presencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, R., Tuya L., Martínez, M., Pérez A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Medina, J. (2019). *Relaciones de poder y empoderamiento docente para la innovación educativa*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España].
<Http://purl.org/dc/dcmitype/Text>, Universitat Autònoma de Barcelona, 2019.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=270732>.
- Mesías, Z., y Monroy, G. (2017). *Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa privada*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat].
- Ministerio de Educación (2003). *Nueva Docencia en el Perú*. Repositorio Minedu.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/454>
- Ministerio de Educación (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales. PEAR*.
- Ministerio de Educación (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios Documento de trabajo*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación (2014) *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar prácticacomo maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2019) *Evaluación Docente*.

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoprimariatramo1/cronograma/>

Manzi, J., Gonzáles, R. y Sun, Y. (2011) *La evaluación Docente en Chile*. Mideuc.

<https://mideuc.cl/wp-content/uploads/Libro-Ev-Docente-en-Chile-FINAL-2011-07-20.pdf>

Ministerio de Educación (2019) Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017. Nivel Inicial Tramo I. Informe Nacional. Repositorio Minedu.

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11565198575Informe-Final-EDD-2017-Tramo-I.pdf>

Monarca, H., Gorotiaga, J. y Pericacho, J.(2019) *Calidad de la educación: aportes de la investigación y la práctica*. Editorial Dyknsón.

Mora-Vicarioli, F., y Hooper-Simpson, C., (2016). Trabajo colaborativo en ambientes virtuales de aprendizaje: Algunas reflexiones y perspectivas estudiantiles. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1-26.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194144435020>

Montenegro, I. (2007) Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Editorial Magisterio.

<https://isbn.cloud/9789582007416/evaluacion-del-desempeno-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos/>

Ocampo, E., Pérez, I, y Chiriboga, W. (2018) Reflexión sobre el trabajo colaborativo desde sus fundamentos pedagógicos y metodológicos. *Roca: Revista Científico - Educaciones dela provincia de Granma 14* (1), 205-216.

<https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/252/392>

- Palomares, J. (2016). *La práctica docente y el trabajo colaborativo en educación superior, en Jaén*. [Tesis doctoral, Universidad de Jaén –España].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=111566>
- Peñaloza, W. (2005) *El Currículo Integral*. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Perilla, G. (2018) *Constructivismo Ecléctico desde la reflexión curricular*. Escuela de Educación -Universidad Sergio Arboleda. Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1266/Constructivismo.pdf?sequence=1>
- Ponte, Z. (2020). *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54129/Ponte_GZO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiñones, E. (2018) *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Santiago León de Chongos Bajo* [Segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7668/4/2018_QUI%c3%91ONES_DIAZ_EDGAR_OSCAR.pdf
- Rossi, E., (20 de octubre de 2020). *Walter Peñaloza Ramella: Apreciación crítica*. Propuesta Educativa. <http://peducativas.blogspot.com/2011/10/walter-penaloza-ramella->
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-16
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15512151004>

- Rueda M. y Sánchez M. (2018). *Trayectoria de la Red Iberoamericana de investigadores sobre la Evaluación de la Docencia (RIIED)*. Biblos-e Archivo.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/684912/REPS_3_2_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz-Velázquez, E., y Bárcenas, J. (2019) *El trabajo colaborativo en entornos virtuales*. Somece.
- Salgado-Lévano (2018). *Manual de Investigación Teoría y Práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez A. y Paniagua E. (2005). *Construcción de una comunidad virtual de aprendizaje*. Pirámide.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) *Metodología y diseños de la Investigación Científica*. Editorial Bussines Suport.
- Sánchez, F. (2019). *Personalidad eficaz y salud laboral docente* [Tesis doctoral, Universidad de Burgos]. España
[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidad d
[Burgos\].https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282350](https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282350)
- Santibáñez, M. (2018) El trabajo colaborativo para fortalecer el desempeño docente en el uso de estrategias para resolver problemas de matemática. [Segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6592/3/2018_SANTIBA%c3%91EZ_P E%c3%91A_MINER_JUAN.pdf
- Serrano González-Tejero, J., y Pons R., (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1), 1-27

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15519374001>

Scagnoli, N. (2006). El Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia. *Investigación y Ciencia*, 14(36), 39-47.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67403608>

Scott, C. (2015). *El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI ?*. *Investigación y Prospectiva en Educación UNESCO*. (Documentos de Trabajo ERF. 14.) UNESCO.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa

Tapia, V., y Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comunicación*, 8(2), 72-80.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es.

Tejedor, J., García-Valcárcel, A. (2010) Evaluación de Desempeño Docente. *Revista Española de pedagogía* 68 (247), 441

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3300545>

Tobón, S., Rial, A., Carretero, M., y García, J., (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Pearson.

Tobón, S., Pimienta, J., García, J. (2010) *Secuencias Didácticas Aprendizaje y Evaluación de Competencia*. Pearson.

UNESCO (s.f.). *La recomendación OIT/UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente. ¿En qué consiste? ¿Quién debe utilizarla?*

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_531414.pdf

Vázquez, J. , Hernández, J. Vázquez-Antonio, J., Juárez, L. y Guzmán, C. (2017). El trabajo

colaborativo y la socioformación: Un camino hacia el conocimiento complejo.

Educación y Humanismo, 19(33),334-356.

<https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>

Vaillant, D. y Marcelo C. (2015). *El A, B, C, D de la Formación Docente*. Narcea

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista Política Educativa*, 60, 5-13.

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

Villarruel-Fuentes, M. (2012). El constructivismo y su papel en la innovación educativa.

Revistade Educación y Desarrollo. 20, 19-28.

https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Villarruel.pdf

Waksman, V. y Kohan, W. (2009). *Filosofía con niños. Aportes para el trabajo en clase*. Ediciones Novedades educativas.

https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST//litqr/alma991006150259703936

Zabala, A., y Laia, A. (2008). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Pearson.

Zambrano, W. (2011). *Modelo de aprendizaje virtual para la educación superior MAVES basado en tecnologías web 2.0*. *Mediaciones*, 8(10), 49-69.

<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/med/article/view/263/262>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia de desempeño docente

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Metodología / Diseño
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Trabajo	Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?	Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.	Existe relación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.	colaborativo Desempeño docente	El presente estudio corresponde a una <i>Investigación Sustantiva</i> , según Sánchez y Reyes (2015), este tipo de investigación está orientada a describir y a explicar la realidad que conlleva a la búsqueda de principios y leyes generales. Nivel de investigación La investigación correlacional (Arbaiza, 2016) Diseño de investigación La investigación corresponde al grupo de investigaciones no experimentales. <i>El Diseño es</i>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre el trabajo	Determinar la relación entre el trabajo	Existe relación directa y positiva entre el trabajo		

<p>colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?</p>	<p>colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p>	<p>colaborativo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p>		<p><i>Transeccional correlacional</i>, debido a que se recogieron los datos en un solo momento con el fin de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación (Hernández, et.al, 2014). Por su parte Nieto (2011), sostiene que el propósito de este diseño es describir las relaciones que se puedan establecer entre los objetos de estudio a fin de responder el problema de investigación (Salgado-Lévano, 2018).</p>
<p>¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas de</p>	<p>Existe relación directa y positiva entre el trabajo colaborativo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una red de colegios adventistas</p>		<p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p>La población estuvo conformada por 120 maestros del nivel secundaria correspondiente a cinco sedes de la red de colegios adventistas del Sur del Perú (Arequipa (dos instituciones), Moquegua (una institución) y Tacna (dos instituciones)). Para hallar la muestra se utilizó la formulada adjunta, obteniendo un total ascendiente a 71 docentes.</p>

<p>de Arequipa, Moquegua y Tacna?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?</p>	<p>Arequipa, Moquegua y Tacna.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el</p>	<p>de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p> <p>Existe relación directa y positiva entre el trabajo colaborativo y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p> <p>Existe relación directa y positiva entre el trabajo</p>		$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$ $n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (120)}{(0.074)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{115.25}{1.6120} = 71$ <p>Instrumentos</p> <p>Para el levantamiento de información se utilizaron dos instrumentos: Trabajo colaborativo y desempeño docente.</p>
--	--	---	--	--

<p>¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna?</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p>	<p>colaborativo y el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo B: Ficha técnica

Escala de Medición de Desempeño Docente

Autora	Graciela Martina Monroy Correa (2020)
Áreas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> -Preparación para el aprendizaje de los estudiantes -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes -Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Prueba piloto	60 docentes del nivel secundaria
Validez de contenido	V de Aiken 0.979
Validez de Constructo	Varianza 52.081%
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.935
Escala de valoración	<p>Nunca Casi nunca A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
Dimensiones	4
Ítems	36
Tiempo de aplicación	de 30 minutos

Anexo C: Validez de contenido de la escala de medición de Desempeño docente

Ítem	V de Aiken
1	1.00
2	1.00
3	1.00
4	1.00
5	1.00
6	1.00
7	1.00
8	1.00
9	0.88
10	1.00
11	1.00
12	1.00
13	1.00
14	1.00
15	1.00
16	1.00
17	1.00
18	0.88
19	0.88
20	1.00
21	0.88
22	1.00

23	1.00
24	1.00
25	1.00
26	1.00
27	1.00
28	1.00
29	1.00
30	1.00
31	1.00
32	1.00
33	0.75
34	1.00
35	1.00
<u>36</u>	<u>1.00</u>
<u>Total</u>	<u>0.979</u>

Anexo D: Fichas de validez de contenido



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SPELUCÍN MEDINA CLOTILDE ALICIA
 1.2 Grado académico: doctora
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
 1.4 Título de la Investigación: TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA
 1.5 Autor del instrumento: Graciela Monroy Correa
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Escala de medición de Desempeño Docente

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						96.9%
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 96.9 x 0.20 = 19.38

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válido para ser aplicable

Lugar y fecha: 04 de diciembre de 2020

.....
 Dra. Clotilde Alicia Spelucín Medina
 Firma del experto
 DNI: 09137885



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **GAMBINI CASTRO ANDRÉS ORESTES**
- 1.2 Grado académico:: **doctor**
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **Universidad Nacional Federico Villarreal**
- 1.4 Título de la Investigación: **TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA**
- 1.5 Autor del instrumento: **Graciela Monroy Correa**
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **Doctorado en Educación**
- 1.7 Nombre del instrumento: **Escala de medición de Desempeño Docente**

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						97%
TOTAL						97%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): **19.40**

VALORACION CUALITATIVA : **EXCELENTE**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Instrumento aplicable**

Lugar y fecha: **03 de diciembre de 2020**

Dr. Andrés Orestes Gambini Castro
Firma del experto
DNI: 08432327



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **LEA GARCÍA VASQUEZ**
- 1.2 Grado académico: MSc.
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **Docente, Universidad Nacional Federico Villarreal**
- 1.4 Título de la Investigación: **TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA**
- 1.5 Autor del instrumento: **Graciela Monroy Correa**
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **Doctorado en Educación**
- 1.7 Nombre del instrumento: **Ficha de Autoevaluación Docente**

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
17.SUB TOTAL					320	549
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17.38

VALORACION CUALITATIVA: **Excelente**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Instrumento para ser aplicado.**

Lugar y fecha: **04 de diciembre de 2020**

.....
MSc. Lea García Vásquez
Firma del experto
DNI: 04063579



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **FELIPE ARRIETA BENOUTT**
- 1.2 Grado académico:: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
- 1.4 Título de la Investigación: **TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA**
- 1.5 Autor del instrumento: Graciela Monroy Correa
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
- 1.7 Nombre del instrumento: Instrumentos de medición de Desempeño Docente

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						90%
TOTAL						90%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : $90\% \times 0.20 = 18$

VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Lima, 03 de diciembre de 2020

Dr. Felipe Arrieta Benouff
 Firma del experto
 DNI: 06855289



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **GONZALO PAREJA MORILLO**
- 1.2 Grado académico:: **Doctor**
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **Universidad Nacional Federico Villarreal**
- 1.4 Título de la Investigación: **TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA**
- 1.5 Autor del instrumento: **Graciela Monroy Correa**
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **Doctorado en Educación**
- 1.7 Nombre del instrumento: **Escala de medición de Desempeño Docente**

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						
TOTAL						91.5%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.3

VALORACION CUALITATIVA: **EXCELENTE**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **VALIDO PARA SER APLICABLE**

Lugar y fecha: **23 de noviembre de 2020**

.....
Dr. Gonzalo Pareja Morillo
Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
 ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: LÓPEZ VILLARREAL ZULEMA MAGLORIA
 1.2 Grado académica:: doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
 1.4 Título de la investigación: TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACHA
 1.5 Autor del instrumento: Graciela Monroy Correa
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Escala de medición de Desempeño Docente

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-30%	Regular 31-60%	Buena 61-80%	Muy Buena 81-90%	Excelente 91-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓ 90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓ 80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓ 95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓ 100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓ 100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓ 75	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓ 98
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓ 80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓ 80	
10. CONVERGENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y construcción de teorías.					✓ 100
SUB TOTAL					78.75	92.17
TOTAL						87.96

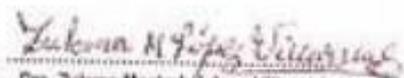
VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

$$87.96 \cdot 0.20 = 17.5$$

VALORACION CUALITATIVA: Excelente.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: 03 de diciembre de 2020


 Dra. Zulema Magloria López Villarreal
 Firma del experto
 DNI: 10051346



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CORI CASIMIRO LIZ EVA
- 1.2 Grado académico : Licenciada
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Sub directora de la Institución Educativa Estatal N° 6066 Villa el Salvador
- 1.4 Título de la Investigación: TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA RED DE COLEGIOS ADVENTISTAS DE AREQUIPA, MOQUEGUA Y TACNA
- 1.5 Autor del instrumento: Graciela Monroy Correa
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
- 1.7 Nombre del instrumento: Escala de medición de Desempeño Docente

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					93%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						97.5 %
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : $97.5 \times 0.20 = 19.50 \%$

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: 03 de diciembre de 2020

Lic. Liz Eva Cori Casimiro
 Firma del experto
 DNI: 09720917

Anexo E: Confiabilidad de la variable desempeño docente

Se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, como se aprecia en la siguiente

<i>Confiabilidad</i>	
Alfa de Cronbranch total	Número de ítems
.935	36

Anexo F : Instrumento Escala de medición de desempeño docente

Estimado docente:

Lea con atención los siguientes enunciados, elija la opción que responda a su actuar considerando que no hay respuesta buena o mala.

N = Nunca

CN = Casi nunca AV = A veces CN = Casi nunca S = Siempre

ESCALA DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE						
N o	Ítems	Categoría				
		N	CN	AV	CS	S
1	Promueve de forma asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el respeto, justicia, confianza y la colaboración.					
2	Fomenta relaciones de respeto y cooperación hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
3	Organiza el aula de forma segura, accesible y adecuada, considerando la diversidad de sus estudiantes.					
4	Emplea estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.					
5	Utiliza tecnologías diversas y accesibles en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
6	Emplea variadas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
7	Plantea situaciones de aprendizaje que son capaces de despertar el interés y compromiso en los estudiantes.					
8	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
9	Resuelve dilemas de la vida escolar sobre la base de los principios de la ética y la moral.					
10	Toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
11	Diseña sesiones de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes esperados establecidos en el Currículo Nacional.					
12	Conoce las Características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes.					
13	Selecciona los contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales establecidos en el Currículo Nacional.					
14	Verifica que todos los estudiantes comprenden el propósito de la sesión de aprendizaje					
15	Emplea diversas estrategias y materiales como soporte para concretar el aprendizaje de los estudiantes.					
16	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica y reflexiva.					
17	Utiliza técnicas colaborativas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados.					
18	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación acorde al enfoque formativo de la evaluación.					
19	Resuelve conflictos entre los estudiantes basado en las normas de convivencia.					
20	Reflexiona con sus estudiantes sobre la discriminación y exclusión.					

21	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de los estudiantes.					
22	Analiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación					
23	Fomenta el trabajo colaborativo en las familias con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
24	Comparte con las familias de sus estudiantes su trabajo pedagógico, avance y resultados					
25	Elabora la programación curricular con sus compañeros; articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
26	Interactúa en grupos colaborativos con el fin de intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.					
27	Tiene conocimientos actualizados del área curricular que enseña.					
28	Participa en comunidades de aprendizaje, donde reflexionan sobre su desempeño docente y los factores que influyen en la calidad de la enseñanza.					
29	Autoevalúa su desempeño profesional e identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.					
30	Participa en actividades de formación y desarrollo profesional con la finalidad de mejorar sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					

Anexo G: Ficha técnica de trabajo

Escala de Medición de Trabajo Colaborativo

Autores	Mesías Rojas Zulma Zaret y Monroy Correa Graciela Martina (2017)
Áreas de evaluación	Interdependencia positiva Responsabilidad individual Habilidades sociales
Prueba piloto	40 Docentes de una red de colegios particulares de Lima
Validez de contenido	V de Aiken 0.80
Validez de Constructo	Varianza 42.460%
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.748
Escala de valoración	Nunca A veces Siempre
Dimensiones	Tres
Ítems	20
Tiempo de aplicación	30 minutos

Anexo H: Validez de contenido de la variable Trabajo colaborativo

Se realizó a través de ocho jueces expertos, los resultados se obtuvieron a través la V- Aiken.

<i>Validez de contenido</i>		
Dimensión	Ítem	V de Aiken

	1	0.86
	2	0.71
	3	0.86
	4	0.86
	5	0.57
	6	0.57
1	7	1.00
	8	0.43
	9	1.00
	Sub total	0.76
	10	0.86
	11	0.57
	12	0.86
	13	0.43
2	14	0.43
	15	1.00
	16	1.00
	17	0.71
	18	0.86
	Sub total	0.75
	19	0.71
	20	1.00
	21	0.71
	22	0.86
	23	1.00
	24	0.71
	25	1.00
	26	0.86
	27	0.86
	Sub total	0.84
	28	0.57
	29	0.86
	30	0.86
	31	0.57
4	32	1.00
	33	1.00
	34	0.71
	35	1.00
	36	1.00

	Sub total	0.84
		0.80
<u>Total</u>		<u>0.80</u>

Anexo I: Confiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, como se aprecia en la siguiente tabla.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.748	20

Anexo J: Instrumento Escala de Medición del Trabajo Colaborativo

Estimado docente:

Lea con atención los siguientes enunciados, elija la opción que responda a su actuar considerando que no hay respuesta buena o mala.

N = Nunca AV = A veces S = Siempre

N°	Items	Categoría		
		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.			

2	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.			
3	Expreso mis ideas y creencias libremente.			
4	Valoro el trabajo realizado por mis compañeros.			
5	Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.			
6	Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.			
7	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.			
8	Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.			
9	Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.			
10	Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.			
11	Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.			
12	Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.			
13	Agradezco a los demás sobre los favores brindados.			
14	Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.			
15	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros.			
16	Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos.			

17	Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones.			
18	Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero.			
19	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.			
20	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.			

Anexo K : Consentimiento informado para docentes

La presente investigación es conducida por la Mg. Graciela Monroy Correa de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el Trabajo colaborativo y el desempeño docente. Sí usted accede a participar en este estudio, deberá responder dos cuestionarios:

Cuestionario N°1: Escala de medición de desempeño docente conformado por 36 preguntas,

Cuestionario N°2 Escala de trabajo colaborativo, conformado por 20 preguntas

Los cuestionarios se aplicarán de modo virtual en dos fechas diferentes, el tiempo aproximado para el llenado del cuestionario es de aproximadamente de 20 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Desde ya agradezco su participación.

.....

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Mg. Graciela Monroy Correa.

He sido informado(a) sobre los fines de este estudio.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento y que no generará perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha