

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS

**TRABAJO COLABORATIVO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL VALLE DE ZATINAKI
DEL DISTRITO DE PERENÉ – 2019**

PRESENTADO POR

CARLOS DIONISIO BUENDÍA LÁZARO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

ASESOR

Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A la bendita presencia de mi hijo Daniel,
paciencia y amor de Magali, y a la
memoria de mi sagrada madre, Ida.

Agradecimiento

A mis queridos compañeros de aula y a los docentes de vocación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Índice

Páginas Preliminares	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Definición del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Hipótesis de la investigación	19
1.4.1. Hipótesis general	19
1.4.2. Hipótesis específica	19
1.5. Variables y dimensiones	19
1.6. Justificación de la investigación	22

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	31
2.3. Definición de términos básicos	90

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación	91
----------------------------	----

3.2. Diseño de investigación	92
3.3. Población y muestra de la investigación	93
3.4. Técnicas para la recolección de datos	94
3.4.1. Descripción de los instrumentos	95
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos	96
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	98

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	100
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones	100
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones	110
4.1.3. Prueba de normalidad	116
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación	118

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos	124
5.2. Conclusiones	127
5.3. Recomendaciones	128
FUENTE DE INFORMACIÓN	129
ANEXOS	133
Anexo 1. Matriz de consistencia	134
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos.	136
Anexo 3. Base de datos.	141
Anexo 4. Evidencia digital de similitud	143
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio	144

Lista de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de variable trabajo colaborativo</i>	20
Tabla 2	<i>Operacionalización de variable desempeño docente</i>	21
Tabla 3	<i>Contribución de los enfoques y modelos psicopedagógicos al trabajo colaborativo</i>	35
Tabla 4	<i>Definiciones de trabajo colaborativo</i>	36
Tabla 5	<i>Elementos metodológicos del trabajo colaborativo</i>	51
Tabla 6	<i>Matriz de dominios, competencias y desempeños</i>	86
Tabla 7	<i>Instituciones educativas del Valle de Zatinaki</i>	94
Tabla 8	<i>Nivel de confiabilidad del instrumento de trabajo colaborativo</i>	97
Tabla 9	<i>Nivel de confiabilidad del instrumento de desempeño docente</i>	98
Tabla 10	<i>Procedimiento estadístico para obtención de resultados</i>	99
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	100
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de interdependencia positiva de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	102
Tabla 13	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de responsabilidad individual de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	103
Tabla 14	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de habilidades sociales de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	104
Tabla 15	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito</i>	105

de Perené – 2019

Tabla 16	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	106
Tabla 17	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	107
Tabla 18	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	108
Tabla 19	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	109
Tabla 20	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	110
Tabla 21	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de interdependencia positiva y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	112
Tabla 22	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	113
Tabla 23	<i>Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de habilidades sociales y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</i>	115
Tabla 24	<i>Prueba de normalidad de trabajo en equipo y desempeño docente y</i>	116

dimensiones.

Tabla 25	<i>Coeficiente de correlación entre niveles de trabajo colaborativo y desempeño docente.</i>	118
Tabla 26	<i>Coeficiente de correlación entre niveles de interdependencia positiva y desempeño docente.</i>	120
Tabla 27	<i>Coeficiente de correlación entre niveles de responsabilidad individual y desempeño docente.</i>	121
Tabla 28	<i>Coeficiente de correlación entre niveles de habilidades sociales y desempeño docente.</i>	123

Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Modalidades de trabajo colaborativo	48
<i>Figura 2</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	101
<i>Figura 3</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de interdependencia positiva de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	102
<i>Figura 4</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	103
<i>Figura 5</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de habilidades sociales de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	104
<i>Figura 6</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	105
<i>Figura 7</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	106
<i>Figura 8</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	107
<i>Figura 9</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.	108
<i>Figura 10</i>	Gráfica de barras porcentual, según el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones	109

educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

- Figura 11* Gráfica de barras porcentual, según el nivel de trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019. 111
- Figura 12* Gráfica de barras porcentual, según el nivel de interdependencia positiva y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019. 112
- Figura 13* Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019. 114
- Figura 14* Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019. 115

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019”, tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019.

El enfoque de investigación empleado fue el cuantitativo y el tipo de investigación desarrollado fue básica; además, el nivel de investigación es descriptivo y se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 24 docentes de instituciones educativas rurales del Valle de Zatinaki. En el recojo de datos se utilizaron dos cuestionarios, los cuales tuvieron una validación y su confiabilidad fue probada por el coeficiente Alfa de Cronbach. Finalmente, se utilizó la prueba de normalidad para determinar el empleo de la prueba no paramétrica Rho de Spearman en el contraste de las hipótesis.

La investigación ha permitido afirmar que existe una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019, el cual permite afirmar a un mejor trabajo colaborativo, mejor es el desempeño docente.

Palabras claves: trabajo, colaborativo, trabajo colaborativo, desempeño, desempeño docente.

Abstract

The present research work entitled “Collaborative work in the performance of teachers of educational institutions of the Zatinaki Valley, Perené district - 2019”, had as main objective to establish the relationship between collaborative work and teacher performance of the educational institutions of the Zatinaki Valley, Perené district - 2019.

The research approach used was quantitative and the type of research developed was basic; In addition, the level of research is descriptive and a non-experimental, cross-sectional, correlational design was used with a sample of 24 teachers from rural educational institutions in the Zatinaki Valley. In the data collection two questionnaires were used, which had a validation and their reliability was tested by Cronbach's alpha coefficient. Finally, the normality test was used to determine the use of the non-parametric Spearman Rho test in the hypothesis contrast.

The research has allowed us to affirm that there is a direct, high and significant relationship ($Rho = 0.845$, $p = .000$) between collaborative work and the performance of teachers in the educational institutions of the Zatinaki Valley, Perené district - 2019, the which allows us to affirm a better collaborative work, the better the teaching performance.

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

Introducción

La educación peruana se ha convertido en tema de preocupación del Estado en estos últimos años, es así que han surgido innumerables iniciativas que tienen como propósito mejorar la calidad de la educación. Es por ello, si deseamos mejorar es menester promover y sensibilizar la importancia del trabajo que realizan las personas involucradas directamente en la educación; es decir, los docentes, estudiantes y padres de familia. En el presente estudio nos vamos a centrar en el papel del docente.

Por un lado, el Ministerio de Educación ha planteado retos concretos a los docentes, uno de ellos radica en la capacidad que deben demostrar los profesores al realizar trabajos colaborativos, considerando que la puesta en práctica de dicha estrategia permite fortalecer el trabajo pedagógico y, en consecuencia, mejorar la calidad de la educación que ofrecen las instituciones educativas. La responsabilidad individual propia de un profesional, la interdependencia positiva que deben demostrar los docentes y el alto grado de habilidades sociales que implica poner en práctica en la docencia son indicadores sustanciales para alcanzar las metas propuestas cada año en la educación peruana.

Por otro lado, el Minedu, está desarrollando todo un proceso de evaluación del desempeño docente en las instituciones de Educación Básica Regular. Dicho proceso contemplado a través del Marco del Buen Desempeño Docente encierra dimensiones, competencias y desempeños que los docentes deben demostrar en su labor pedagógica, cabe resaltar que todas ellas están orientadas a mejorar el trabajo de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la participación en la gestión de su institución y el desarrollo profesional.

En tal sentido, alcanzar la mejora de la calidad de la educación en las instituciones educativas implica un trabajo colaborativo de todos los docentes de una institución, ello se

evidenciará en un desempeño óptimo de la labor magisterial y donde los únicos beneficiados serán los estudiantes y la sociedad peruana en general.

Bajo estas consideraciones, la investigación busca establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019. En tal sentido, la investigación se ha estructurado de la siguiente forma:

En el capítulo I, se especifica lo referido al planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, se formulan los problemas, los objetivos, se plantean las hipótesis general e hipótesis específica, las variables e indicadores y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se trata el marco teórico y conceptual, donde se explora los antecedentes, se analizan las bases teóricas de este estudio y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, donde se analiza el tipo y el diseño de la investigación, la población y la muestra, además, las técnicas para la recolección de datos, la descripción de los instrumentos para el tratamiento de información, así como también la validez y confiabilidad de instrumentos, finalmente, las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

En el capítulo IV, se analizan los resultados de la investigación, se desarrolla la presentación e interpretación de los datos obtenidos en tablas, gráficas y figuras, y la descripción del grado de relación que guardan las variables de estudio.

En el capítulo V, se presenta la discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones para su perfeccionamiento; por último, se citan las fuentes de información, la sección de los anexos incluye los cuadros y las tablas con los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desarrollo y avance del mundo en muchas circunstancias se ha debido a la genialidad o creatividad innata de algunos hombres, quienes han elaborado obras que han generado un gran impacto en la vida del ser humano; asimismo, el uso del conocimiento por personas con instinto de investigación ha permitido que las ciencias se pongan al servicio de la humanidad para su beneficio. Sin embargo, la individualidad tiene sus límites. Hoy en día, las organizaciones en todo ámbito están obligadas, en su interior, a establecer vínculos estratégicos por el bien de ellos y los resultados que desean alcanzar. El interactuar entre los distintos elementos del conjunto permitirá un efecto positivo mayor del que se hubiera podido esperar operando independientemente; es decir, deben generar sinergia.

La individualidad, en estos tiempos, hace mucho daño a las instituciones; sin embargo, en nuestro contexto todavía es una práctica común por algunos trabajadores que no aprendieron a interrelacionarse; por ende, no aportan al trabajo en grupo. Estas personas asumen un papel pasivo frente a las diversas actividades y resultados que se buscan en su centro de trabajo. En las instituciones educativas, un docente que no tiene las habilidades para establecer un trabajo colaborativo, no permite generar un desempeño laboral positivo ni en él, ni en sus colegas, dicha actitud encamina al fracaso al individualista y a toda la institución.

Las instituciones educativas, organizaciones destinadas a prestar un servicio educativo, no están ajenas a buscar que los docentes establezcan relaciones interpersonales y a través de su trabajo colaborativo logren fortalecer su desempeño, y así alcanzar las metas propuestas al inicio de año escolar.

Las particularidades que posee una institución educativa son distintas a cualquier otra organización. Los estudiantes, quienes asisten a los diversos niveles de la Educación Básica Regular, tienen el derecho de recibir una educación integral, donde en forma gradual van desarrollando capacidades y competencias, todas ellas enmarcadas en la práctica de valores, bajo el cumplimiento de las normas de convivencia fijados por toda la comunidad educativa.

La educación integral es brindada por los docentes, los cuales son los guías y acompañantes de los estudiantes en el proceso formativo; en consecuencia, los docentes deben sentirse comprometidos en emprender un trabajo colaborativo eficaz para sustentar su desempeño laboral en las aulas, beneficiando a los escolares con este tipo de trabajo organizado. Los educadores no realizan trabajos aislados, ni individuales; muy por el contrario, la planificación, desarrollo y evaluación de su labor implica la puesta en práctica del trabajo colaborativo.

Sin duda, el trabajo colaborativo es un factor clave para el éxito de la labor de los docentes. Considerando que para el inicio del año escolar el Ministerio de Educación a través de normas establece el trabajo de los educadores mediante la conformación de diversas comisiones encaminadas a apoyar la gestión del director; por otro lado, también existen espacios en los cuales los docentes tienen que involucrarse mediante un trabajo colegiado y fortalecer su práctica pedagógica. Asimismo, el órgano rector de la educación en nuestro país, Minedu, a través del Marco de Buen Desempeño Docente da las orientaciones para la participación de los docentes y puedan interactuar para establecer consensos en las decisiones, asumiendo cada integrante la responsabilidad por las acciones del grupo.

Es preciso señalar que el trabajo colaborativo realizado por los docentes sirve de ejemplo para los estudiantes, demostrándoles en la práctica la forma de desarrollar sus habilidades interpersonales entre los integrantes del grupo y alcanzar los objetivos propuestos. De tal forma, los discentes van iniciando su preparación para poder integrarse a un equipo y desempeñarse para aportar y aprender del grupo, es ahí donde tendrán que demostrar el respeto, argumentar sus puntos de vista, emitir su juicio crítico y la tolerancia a las ideas contrarias; todo ello se aprende y los estudiantes deben interiorizar dichas actitudes observando el desempeño de los docentes con sus pares; este trabajo colaborativo es una tarea que es menester practicarlo.

Por lo tanto, si se desea ofrecer una educación integral y alcanzar los resultados deseados, resulta importante conocer si el trabajo colaborativo se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené - 2019.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el trabajo colaborativo se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la interdependencia positiva se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?

¿De qué manera la responsabilidad individual se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?

¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la interdependencia positiva con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

Establecer la relación que existe entre la responsabilidad individual con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

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 - 2019.

1.4.2. Hipótesis específica

Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

Existe una relación significativa entre las habilidades sociales del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.

1.5. Variables y dimensiones

V1. Trabajo colaborativo

V2. Desempeño docente

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable trabajo colaborativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Interdependencia positiva	Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de objetivos del grupo.	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	Baja (0-20) Media (21-40)
Responsabilidad individual	Cada participante conoce cuál es su rol. Asume una responsabilidad individual y grupal.	2, 5, 8, 11, 14		Alta (41-60)
Habilidades sociales	Favorece el trabajo colaborativo. Mejora la tolerancia de los participantes. Permite una comunicación fluida entre todos los participantes. Promueve la solución de problemas. Permite negociar y compartir tareas.	3, 6, 9, 12, 15, 17, 18, 20		

Fuente: Misias R., Z. Z. y Monroy C., G. M. (2017). Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa particular. p. 55.

Tabla 2

Operacionalización de variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación. - Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. 	1-10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Buena (148-200) Regular (94-147) Mala (40-93)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia y la vivencia de la diversidad en todas sus formas con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales en los diversos contextos culturales. 	11-29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. 	30-35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. 	36-40		

Fuente: Ministerio de Educación (s.f.) Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como

maestro y guiar el aprendizaje de tus alumnos. p. 52-54

1.6. Justificación de la investigación

Se apoyan en aspectos de importancia social, implicancias prácticas, referente metodológico y sustento teórico.

En cuanto a la importancia social, la investigación analizó la relación del trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, a fin de contar con sustentos claros para encaminar la labor docente, fortaleciendo las habilidades que practican y estableciendo estrategias para estimular las debilidades que presentan los educadores y por ende mejorar la calidad educativa.

Las implicancias prácticas, los resultados obtenidos por el estudio brindarán una base de datos con los cuales los involucrados en la educación peruana, pueden idear acciones para propiciar cambios en la labor docente y optimizar el desempeño de los profesores a través del trabajo colaborativo y así alcanzar las metas propuestas a nivel institucional, regional y nacional.

El estudio es un referente metodológico considerando que se utilizaron instrumentos para recolectar datos con respecto a la variable trabajo colaborativo y la variable desempeño docente, los cuales pueden ser utilizadas en futuros estudios que tengan el propósito de conocer con claridad la labor de los docentes en sus instituciones y buscar mejoras en el trabajo pedagógico.

Sustento teórico, a partir de las teorías revisadas, resultados obtenidos y conclusiones arribadas por la investigación, estas pueden ser útiles como referente bibliográfico o antecedente para futuros estudios y continuar construyendo conocimientos valiosos que contribuyan a mejorar la calidad de la educación peruana.

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Flores, P. (2016). *Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

La metodología empleada fue el diseño de investigación descriptivo correlacional cuantitativo, utilizando a su vez, la técnica de la encuesta en una población de 88 docentes para la variable clima escolar y el uso de la ficha de evaluación de desempeño para la variable desempeño docente.

La investigación concluye afirmando que el clima escolar tiene un grado de correlación moderado y positivo con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, debido a que los docentes califican el clima escolar como regular, en dicho sentido se relaciona con los buenos niveles de desempeño docente, de acuerdo al coeficiente de correlación $r = 0,61$ y las frecuencias porcentuales.

Falcón, M. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del ámbito de la Ugel La Joya - Arequipa - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. Perú.

La indagación fue de tipo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, la cual obtuvo que un 59,6% de los docentes percibió niveles de clima institucional favorable y/o muy favorable; mientras que en un 61,4% del personal directivo calificó como favorable y/o muy favorable el clima institucional.

La conclusión que ha logrado obtener la investigación indica que el nivel de relación es proporcional; en otras palabras, a nivel favorable del clima institucional, nivel bueno del desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el ámbito de la UGEL La Joya.

Jaramillo, E. y Zumba, C. (2016). *Trabajo colaborativo entre docentes*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.

El estudio es tipo descriptivo, considerando que permitió detallar situaciones del trabajo colaborativo en educación, los tipos y las formas de educar, el inter-aprendizaje, las estrategias metodológicas, la institución educativa, el rol del docente, el trabajo en educación y como grupo, se tomó en cuenta la motivación como parte del inicio de las labores docentes, la colaboración y sus condiciones básicas.

Concluido el análisis de los resultados, se obtuvo la conclusión que la forma de trabajo de los docentes de la institución en estudio es individual, cada docente desempeña sus funciones sin solicitar ayuda a ninguno de sus compañeros, lo que dificulta la enseñanza-aprendizaje porque necesitan, en ciertas circunstancias, la ayuda y colaboración de otros docentes.

Mesias, 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. Perú.

El trabajo de investigación es de tipo instrumental, dado que se diseñó un instrumento que permite medir el trabajo colaborativo docente.

La investigación presenta como una conclusión importante la evidencia de la validez de contenido que arrojó los resultados óptimos para medir el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.

Núñez, M. (2017). *Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Castillo Grande*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú.

La investigación realizada aplicó el método descriptivo, con un diseño descriptivo simple, debido a que se trabajó con una sola variable y con una muestra de 31 docentes en las distintas modalidades y zonas.

La conclusión que se ha logrado obtener fue que los docentes tienen un nivel de desempeño regular, porque el mayor porcentaje de docentes no tienen un buen desempeño en las dimensiones de participación en la gestión de la escuela a la comunidad y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Roque, J. (2017). *Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario de la Provincia de Ilo. 2016*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional de San Agustín. Perú.

El estudio realizado corresponde al tipo de investigación experimental con diseño descriptivo, la investigación permitió establecer los niveles de mejoramiento del desempeño docente como consecuencia de la aplicación del plan de desempeño docente.

La conclusión obtenida manifiesta que antes de la aplicación y desarrollo del programa de supervisión y monitoreo, los índices de desempeño docente eran relativamente bajos; sin embargo, luego de la aplicación de la propuesta hecha sobre desempeño docente, en las instituciones educativas públicas del nivel primario, existe un incremento en los niveles de desempeño docente.

Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra - Lima - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

El estudio corresponde al tipo básico, dado que los resultados obtenidos sirven para enriquecer el conocimiento científico teórico; es de nivel descriptivo y diseño correccional, considerando que establece la relación entre dos variables: la gestión educativa y el desempeño docente.

El trabajo de investigación concluyó que existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito de Puente Piedra – Lima – 2016, con un nivel de 0.387, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna general, por lo que se afirmó que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Saldaña, Y. (2017). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco - 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú

El trabajo desarrollado fue bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, considerándose como muestra de estudio a 20 trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán.

Dicha investigación concluye que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman $R = 0.681$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

Vela, M. (2017). *Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

El tipo de investigación aplicada fue básica, de nivel descriptivo, el diseño de la investigación no experimental, descriptivo correlacional causal y el enfoque cuantitativo.

El análisis de los resultados permitió arribar a la conclusión que la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017. Asimismo, estableció que la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Vilcapoma, Y. (2017). *El trabajo colaborativo como estrategia metodológica en el aprendizaje de la Matemática en las alumnas del primer grado de Secundaria de la*

Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL 06 - Ate -Vitarte. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

La metodología aplicada fue cuantitativa, el tipo de investigación aplicada, el diseño cuasi experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el test: pretests y postest, en donde se indican los logros de cada uno mediante indicadores.

La investigación realizada permitió concluir que el trabajo colaborativo como estrategia metodológica influye significativamente en el aprendizaje de la matemática en las alumnas del primer grado de secundaria de la Institución Educativa Edelmira del Pando.

Zárate, K. (2017). *La gestión educativa en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo en las Redes 08, 10 y 11, San Martín de Porres.* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

La investigación es de tipo cuantitativo, sustantiva, retrospectiva, transversal; los métodos generales aplicados fueron el deductivo, inductivo y de análisis, el método específico empleado es el descriptivo. El diseño que se utilizó para el desarrollo fue el correlacional.

El análisis aplicado permitió llegar a la conclusión que la gestión educativa en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo en las Redes 08, 10 y 11, San Martín de Porres, se relacionan significativamente con un grado de significancia de correlación positiva media.

Antecedentes internacionales

Bonilla, M. (2018). *La evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso de la Institución Educativa Distrital Colegio Santa Bárbara (Bogotá, Colombia).* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

La indagación fue de corte cualitativo, hermenéutico con método estudio de caso, abordando categorías conceptuales como: desempeño docente, evaluación del desempeño docente, evaluación formativa y prácticas pedagógicas.

El estudio realizado permitió concluir que la evaluación formativa es una alternativa al modelo de evaluación de desempeño que los docentes desean que se promueva en la actualidad por la norma y en la institución. Por ello, resaltan en que la evaluación formativa tiene su fundamento en la posibilidad de retroalimentar procesos y prácticas educativas, con el fin de buscar mecanismos para mejorarlas.

Cedillo, C. (2016). *El trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza y aprendizaje dentro de la tutoría grupal, en la Escuela Normal de Aguascalientes en el nivel medio superior*. (Tesis de maestría). Universidad Panamericana. México.

La investigación se desarrolló bajo la metodología preventiva, de mejora o desarrollo remedial, la cual buscó enlazar la relación entre los docentes-tutores, las autoridades educativas, el contexto social y las alumnas de la Escuela Normal de Aguascalientes, con la finalidad de contrarrestar la deserción escolar y el abandono educativo de las alumnas de dicha institución.

El análisis de los resultados permitió concluir que el trabajo colaborativo en alumnos del nivel medio superior, ayudó a los docentes en el diseño de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, que permitieron a los jóvenes desenvolverse gradualmente en sociedad.

Pérez, Rosa. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

El trabajo de investigación se sustenta en el paradigma constructivista y conectivista, posee un enfoque cuantitativo dado que los resultados obtenidos de la

investigación de campo fueron sometidos a un análisis cuantitativo basado en la estadística.

La investigación realizada llegó a la conclusión de fundamentar teóricamente la relación directa que existe entre el trabajo colaborativo docente y el aprendizaje estratégico considerando lo filosófico, epistemológico, socio-pedagógico y legal.

Reynoso, R. (2017). *Desarrollo del trabajo colaborativo y el pensamiento crítico y su impacto en el rendimiento académico de las alumnas del séptimo semestre de la licenciatura en educación primaria de la Escuela Normal de Aguascalientes*. (Tesis de maestría). Universidad Panamericana. México.

La metodología aplicada en la investigación se centró en tres tipos de enfoques, los cuales le permitieron generar conocimientos en cualquier disciplina que se desee trabajar, tal es el caso del cualitativo, cuantitativo y mixto. El diseño tiene un carácter cuasi experimental.

La conclusión obtenida del trabajo desarrollado fue que la muestra tiene una concepción errónea del simbolismo de las palabras “trabajar en colaboración”, ya que lamentablemente esta metodología es ejercida con la intención de poder concluir trabajos sin llegar al logro de una meta en común.

Tacuri, M. (2017). *Estudio del nivel de desempeño docente y su posible influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de décimo EGB de la UE Nazaret, Santo Domingo de los Tsáchilas durante el primer quimestre del año lectivo 2016-2017*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

El estudio presentó una metodología de tipo cualitativo y demostró a través de la aplicación de las técnicas de recolección de datos el cumplimiento del docente en los aspectos pedagógicos y administrativos, en tal sentido involucró a los docentes y estudiantes de décimo de básica.

La conclusión a la cuál arribó la investigación fue que el nivel de desempeño que tienen el docente de la Unidad Educativa Nazaret no influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

La investigación se caracterizó por ser de enfoque cuantitativo orientado a un grupo social específico, del cual se dispone de cierta información; además, se aplicó un estudio descriptivo, ya que analizó cómo es y cómo se manifestó un fenómeno y sus componentes.

La conclusión más importante fue que existe una alta satisfacción de ser evaluados con el empleo de un instrumento diseñado por el Departamento de Evaluación Académica de la U.E.FF.AA. COMIL 1, con el criterio dispuesto por el Ministerio de Educación, aunque los docentes no se muestren ampliamente complacidos con la forma de ser evaluados.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Trabajo colaborativo

El enfoque socio formativo

La naturaleza del ser humano es social. En sociedad ha podido comprender a sus pares y fijar normas para poder formar comunidades organizadas, así bajo esfuerzos mancomunados desarrollarse de forma individual y grupal.

La necesidad que tiene el hombre de compartir sus ideas, pensamientos, sentimientos y emociones, lo ha llevado a ser parte de pequeños grupos que mantienen ciertos lazos en común. Ahora bien, si deseamos avanzar un poco más, observaremos que la necesidad lleva al hombre a tener grupos cada vez más organizados, prácticas sociales que les permita alcanzar objetivos comunes, es por ello que los estudiosos se han permitido

estudiar la unión de los seres humanos, y establecer fundamentos teóricos que fortalezcan la labor de los hombres en conjunto. El enfoque socioformativo nos presenta su aporte.

Uno de ellos es el enfoque socioformativo, el cual se define como un marco de reflexión-acción educativo que pretende generar las condiciones pedagógicas esenciales para facilitar la formación de personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos-problemas del desarrollo personal, la vida en sociedad, el equilibrio ecológico, la creación cultural-artística y la actuación profesional-empresarial, a partir de la articulación de la educación con los problemas sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos ambientales y artísticos en los cuales viven las personas, implementando actividades formativas con sentido. (Tobón, 2013, p.23).

El enfoque socioformativo ve al hombre como un todo y propone su formación humana integral, considerando el grado social del ser humano y su interdependencia. Tobón en su definición deja bien claro la intención del enfoque, personas íntegras, integrales y con el dominio de competencias para solucionar problemas; es decir, la formación del ser humano no debe centrarse únicamente en su aprendizaje, ésta debe ir más allá, para lo cual se busca ser íntegro, entendiéndose como una persona con valores y principios, en la cual se pueda confiar y darnos la seguridad que sus acciones y decisiones tendrán esta marca. En cuanto a poseer integridad, la formación del hombre se orienta al dotar al hombre de una diversidad de aptitudes en sus distintos aspectos que le permitan sobresalir en las diversas situaciones en las cuales se encuentre, preparado para hacer lo correcto sin afectar los intereses de los demás. Finalmente, en la actualidad, el hombre en todo su proceso de educación formal está siendo formado para alcanzar competencias, las cuales les servirán para integrarse a la sociedad y aportar a su comunidad en la solución de problemas reales, propiciando la participación de sus pares.

Un segundo punto importante del enfoque socioformativo encontramos en el planteamiento que la educación se debe articular con los problemas sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos; en otras palabras, la educación debe llevar al ser humano a evidenciar los problemas de su sociedad prepararlos para hacer frente a ellos, teniendo en cuenta que son conflictos que perjudican al común de la sociedad; por lo tanto, siendo problemas de todos es el compromiso de resolverlos todos, para lo cual, se pone en práctica la formación que ha recibido el ser humano, las competencias cobran vida en sus acciones; sin embargo, son situaciones que solo no podrá resolver urge convocar a los afectados, es ahí donde se evalúa la capacidad que tiene el ser humano de trabajar colaborativamente para un bien común.

Características del enfoque socio formativo

El enfoque socio formativo propone la formación de las personas sustentada en un proyecto ético de vida con interdependencia social, cultural y ambiental. Tobón (2013) precisa las características de este enfoque:

- a) La integridad del ser humano articula la dimensión biológica, psicológica, sociológica, espiritual y de competencias.
- b) Las competencias como parte de la formación del ser humano le permiten vivir en interacción consigo mismo, los demás y el contexto ecológico.
- c) La educación debe interrelacionar la formación de la persona y el entorno social, cultural, económico y ambiental.
- d) Las competencias se involucran en una bidireccionalidad, donde las personas actúan en el contexto para modificarla, y el contexto, en su complejidad presenta problemas que motivan la actuación de las personas.

- e) El enfoque socioformativo integra una formación ética por ser ésta la esencia estructurante de las competencias.
- f) Para el enfoque socioformativo las competencias se expresan en la formación humana integral y su relación con la sociedad, la cultura, el arte, la creación y el ambiente urbano y natural.
- g) El enfoque socioformativo de las competencias concibe el desarrollo del ser humano en su integralidad y evolución, estableciendo una interacción ecológica con el medio ambiente y la sociedad.

Contribución de los enfoques y modelos psicopedagógicos al trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo siendo una práctica vital en todo tipo de instituciones ha sido tema de estudio por los distintos enfoques y modelos psicopedagógicos. Estos enfoques se han prestado para nutrir y comprender en toda su amplitud al trabajo colaborativo, desde sus perspectivas han fortalecido y perfeccionado esta estrategia de trabajo propiciando siempre la gestión del talento humano.

Consideremos al talento humano con el conjunto de habilidades y destrezas que tiene cada ser humano, los cuales le sirven para integrar y vigorizar un grupo de trabajo.

El enfoque conductual, cognoscitivista, constructivista, socioconstructivista y socioformativo cada uno en su tiempo han sabido involucrar al ser humano dentro de un trabajo colaborativo, claro está desde sus propósitos e intenciones. El trabajo colaborativo ha ido evolucionando y siendo, cada año, tomado más en cuenta por las instituciones que desean obtener mejores resultados. El proceso que conductualmente buscó la interacción de los hombres para un fin cognoscitivo, hoy mediante el enfoque socioformativo busca la interrelación de los seres humanos para que de forma articulada lleguen a la solución de problemas.

Tabla 3

Contribución de los enfoques y modelos psicopedagógicos al trabajo colaborativo

Enfoque	Concepto de trabajo colaborativo	Énfasis	Acciones en la metodología
Modelo conductual (Beltrán & Bueno Eds, 1997).	Adquisición de conocimientos y destrezas en la interacción.	Desarrollo cognitivo.	La interacción entre iguales es altamente importante para la consecución de sus propios objetivos académicos.
Modelo cognoscitivista (Beltrán & Bueno Eds, 1997).	Interdependencia de meta e igualdad de estatus entre los miembros del grupo.	Prepara al individuo para vivir en sociedad, en adquisición de destrezas cognitivas, afectivas, motrices y sociales.	Se mantiene cuando los principales objetivos propuestos son comunes a todos los miembros del grupo. Difunden en el grupo el sentido de responsabilidad común y de ayuda mutua.
Modelo constructivista (Díaz-Barriga & Hernández, 2010)	Consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes.	Los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.	Especificar objetivos de enseñanza. Plantear materiales de enseñanza. Asignar estudiantes y roles para asegurar la interdependencia positiva. Explicar la tarea académica. Estructurar la meta grupal, la valoración individual y la cooperación. Proporcionar asistencia, interviniendo para enseñar habilidades de colaboración. Evaluar la calidad y cantidad del aprendizaje de los alumnos. Valorar el buen funcionamiento del grupo.
Modelo socioconstructivista (DOF, 2012)	Los estudiantes trabajan juntos en grupos reducidos para maximizar su aprendizaje como el de sus compañeros.	Interdependencia positiva.	Se enseña a aprender en el marco de experiencias colectivas a través de comunidades de aprendizaje como espacios que promueven la práctica reflexiva mediante la negociación de significados y la solución de problemas complejos.
Enfoque socioformativo (Tobón, González, Nambo & Vásquez, 2015)	Las personas trabajan unas con otras mediante actividades articuladas para lograr una meta común. Para ello es necesario comunicarse con asertividad, unir las fortalezas y resolver los conflictos que se presentan.	Resolución de problemas del contexto.	Se organiza el trabajo colaborativo entre los estudiantes o personas que participen en el proceso formativo, buscando que se articulen las acciones de todos para interpretar, argumentar y contribuir a resolver problemas. Puede darse con diversas modalidades, por ejemplo: 1) todos trabajan en un mismo proyecto; 2) los estudiantes se organizan por equipos y cada equipo aborda un problema específico del problema general; y 3) cada estudiante trabaja en un proyecto, pero durante el proceso, se comparten los avances con los pares y se tiene el apoyo de estos, así como del docente mediador.

Fuente: Vásquez, et al (2017). *El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo*. Revista Educación y humanismo, vol 19-Nº 33, julio-diciembre. Colombia, p.339

Sin duda, siempre resultó valioso que el hombre se involucre en actividades grupales, es por ello que el trabajo colaborativo se ha perfeccionado con el aporte de los estudios que ven en él una estrategia para que el hombre se desarrolle en conjunto.

Definición de trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo, en estos tiempos, se ha convertido en la piedra angular para el desarrollo de grupos de personas y alcanzar fines comunes, No obstante, llegar a dominar esta estrategia es producto de la formación que hayan tenido los integrantes del grupo, la mentalidad con que desean unirse y el compromiso a las normas del trabajo, entonces cómo se conceptualiza al trabajo colaborativo.

El Ministerio de Educación (2016) en su intención de propiciar el trabajo colaborativo entre los docentes, presenta las siguientes definiciones.

Tabla 4

Definiciones de trabajo colaborativo

Autores	Definiciones
Panitz y Panitz, 1998.	Proceso de interacción cuya premisa básica es la construcción del consenso. Se comparte la autoridad y, entre todos, se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo.
Guiterty y Giménez 2000.	Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento.
Gros, 2000.	Es un proceso en que las partes se comprometen a aprender algo juntas. Lo que debe ser aprendido solo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimiento adoptar, cómo dividir el trabajo o tarea a realizar. La comunicación y la negociación son claves para este proceso.
Salinas, 2000.	Considera fundamental el análisis de la interacción profesor-estudiante y estudiante-estudiante; por cuanto el trabajo busca el logro de metas de tipo académico y, también, la mejora de las propia relaciones sociales.
Lucero, 2004.	Conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje, desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los demás miembros del grupo.

Fuente: Ministerio de Educación (2016). Habilidades interpersonales. Guía para el participante segundo fascículo. 1ª edición julio. Ministerio de Educación. Perú.

Las definiciones consignadas mantienen rasgos en común como es la tarea compartida por parte de los integrantes del grupo de trabajo, así como la responsabilidad en asumir la autoridad entre todos, esto propiciará la mejora de las relaciones sociales dando como resultado que los participantes contrasten sus puntos de vista dentro de un clima de respeto y tolerancia.

Es preciso señalar que ya se empieza a comprender al trabajo colaborativo como una estrategia que permite el desarrollo de habilidades; es decir, este tipo de trabajo requiere de la puesta en práctica de normas para llegar a obtener resultados.

Centrándonos en el enfoque socioformativo, el trabajo colaborativo es un proceso en el cual se busca compartir y aprender de sus pares para lograr solucionar un problema.

De manera más específica, el trabajo colaborativo desde la socioformación se entiende como un proceso mediante el cual varias personas comparten ideas, recursos y saberes para identificar, interpretar, argumentar y resolver un determinado problema, buscando el logro de una meta acordada, mediante la unión de sus fortalezas y trabajando con comunicación asertiva. (Tobón citado por Vásquez et al, 2017, p.340)

La socioformación concibe al trabajo colaborativo como un proceso, en tal sentido, nos encontramos frente a una estrategia que implica un conjunto de fases u operaciones sucesivas en busca de una meta acordada. En ella, se conjugan las habilidades de los integrantes del grupo con el propósito de enriquecer la labor que dará como resultado arribar a la solución de un problema.

Tobón y el enfoque socioformativo no es el único que concibe al trabajo colaborativo como un proceso.

El trabajo colaborativo se puede definir como el conjunto de procesos intencionales de un grupo para alcanzar unos objetivos específicos y de instrumentos diseñados

para facilitar la tarea. Si lo contextualizamos en el marco de una organización, sería el conjunto de estrategias diseñadas para conseguir los mejores resultados invirtiendo el menor tiempo posible. (Álvarez y Gómez, 2011, p.23).

Podemos destacar que la visión acerca del trabajo colaborativo es asumida como procesos intencionales; en otras palabras, cada una de las actividades que se realizan para llegar a una meta son pensadas y practicadas de manera razonada. Un aporte importante de Álvarez y Gómez se da en el sentido de proponer una definición del trabajo colaborativo considerando a ésta como parte de una organización, de ello se desprende que las actividades son parte de una estrategia planteada para conseguir resultados optimizando el tiempo según las habilidades de sus integrantes. Esta definición, nos resulta interesante teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación. Es así que en una institución educativa los docentes desde el primer día de labor se unen para evaluar resultados anteriores y reflexionar sobre lo avanzado, en esa dirección generar acuerdos, cumplir planes, contemplar órdenes y propuestas del Ministerio de Educación y planificar la ejecución de las actividades durante el año escolar, todas ellas dentro de un marco de trabajo colaborativo; en consecuencia, diseñar las estrategias para alcanzar la meta en un tiempo razonable.

Es esencial que los docentes asuman el compromiso de trabajar colaborativamente, ello les permitirá reflexionar sobre su labor diaria, compartiendo entre sus pares y generando saberes prácticos para mejorar su práctica como profesional.

El trabajo colaborativo promueve la construcción de conocimientos, porque obliga a activar el pensamiento individual, a buscar formas de investigar, ya sea en forma independiente o en grupo, y promueve valores en forma semiconsciente como la cooperación, la responsabilidad, la comunicación, el trabajo en equipo, la

autoevaluación individual y la de los compañeros. (Clarenc citado por Mesías y Monroy, 2017, p.20)

Es una tarea infructuosa que un docente pretenda desarrollar trabajos individuales o aislados en una institución educativa. Los resultados obtenidos por un trabajo colaborativo son mayores a un trabajo individual, los profesores llegan a ser parte de una organización, en tal sentido, sus formas de actuar deben corresponder a un desarrollo colectivo donde sus miembros aprendan entre sí y aporten con sus conocimientos y competencias profesionales.

Elementos básicos del trabajo colaborativo

Johnson y Johnson (citado por Maldonado y Sánchez, 2012) presenta a los siguientes elementos básicos:

- a) **La interactividad.** El aprendizaje se produce en la interacción entre dos y más, mediado por un intercambio de opiniones y puntos de vista, y no es la cantidad de intervenciones que determina el trabajo colaborativo sino el grado de influencia que tiene la interacción en el proceso cognitivo y de aprendizaje del compañero.

En tal sentido, si deseamos emprender un trabajo colaborativo los miembros deben de tener un alto grado de interacción, dar a conocer en confianza sus puntos de vista, sustentado en argumentos; no obstante, dichas intervenciones deben aportar en gran medida a la labor, trascender en los miembros del equipo para avanzar y culminar el proyecto.

Asimismo, Johnson y Johnson agrega un segundo elemento:

- b) **La sincronía de la interacción.** Es el diálogo orientado al hacer algo juntos, es decir, con respuestas inmediatas lo que hace necesario la sincronía; no es

posible generar conocimientos sin respuestas inmediatas, porque provocaría desmotivación y descontextualización en una de las partes.

A partir de lo presentado, se establece que el trabajo colaborativo es dinámico en el sentido de que sus miembros en el intento de proponer soluciones al problema plantean interrogantes, se generan dudas; por lo tanto, es esencial encontrar respuestas a las preguntas y aclarar las incertidumbres, todo ello tiene que darse en el instante, en la interrelación de los miembros.

En las instituciones educativas los cambios de enfoques y propuestas curriculares son constantes; en consecuencia, el trabajo colegiado que realizan los docentes es propicio para que mediante una sincronía de interacciones enriquezcan su trabajo llegando a conclusiones que permiten solucionar el problema propuesto.

Finalmente, Johnson y Johnson señala un tercer elemento básico del trabajo colaborativo:

- c) **La negociación es un proceso.** La negociación es un elemento distinto de las interacciones colaborativas, y tiene especial importancia cuando se trata de negociar significados, sin negociación el diálogo se transforma en un monólogo, a la vez que la función del interlocutor se reduce a la de un simple receptor de mensaje y por ende no hay construcción de conocimientos. En la interacción colaborativa el individuo no impone su visión, sino que argumenta su punto de vista, justifica, negocia e intenta convencer a las personas.

Este elemento nos habla de la capacidad de persuasión que deben tener los miembros en el caso de tener entre los miembros del grupo ideas encontradas, polémicas o debatibles, en esa situación resulta clave la negociación, pero un diálogo sustentado en argumentos, donde las razones se antepongan a los gustos y preferencias.

La labor de los docentes de las instituciones educativas peruanas cada día se ha visto más comprometida con el trabajo colaborativo, trabajos entre docentes de la misma área, mismo grado, entre docentes de la institución o entre docentes de otras instituciones educativas, si tomamos en cuenta las redes educativas que se están formando en la actualidad. Ahora bien, todas esas formas de unirse, integran múltiples puntos de vista y opiniones sobre un mismo tema, si nadie cede no se llega a culminar la labor, en este contexto la negociación es vital para comprender, escuchar argumentos, reflexionar y asumir nuevas posturas, solo así se llegará a soluciones y el trabajo colaborativo se verá reflejado en las acciones de los docentes.

Aspectos esenciales para la calidad del trabajo colaborativo

El propósito de iniciar el trabajo colaborativo es que este se dé de forma natural con la participación de los integrantes del grupo y el trabajo producido debe contemplar marcos de exigencia y calidad, para lo cual Maldonado y Sánchez (2012) de acuerdo a su trabajo de investigación, plantean los siguientes aspectos para la calidad del trabajo colaborativo:

- a) El intercambio de puntos de vista para la realización de las actividades permitió que se manifestara el conflicto cognitivo, el cual benefició y posibilitó, a la vez, la reestructuración de los esquemas de conocimiento.
- b) La responsabilidad asignada a cada miembro de los equipos y el reconocimiento de la tarea individual como aporte al grupo, posibilitó que los estudiantes fuesen más activos y cooperativos en las tareas desarrolladas.
- c) El intercambio colectivo de los puntos de vista favoreció el aprendizaje de todos los estudiantes. Con el trabajo desplegado en cada equipo se evidenció que los compañeros se enseñaban unos a otros, así como la aceptación de las

diferencias, ya que la interacción que se promueve en el trabajo del equipo tiene como base la igualdad.

- d) El ABPC (Aprendizaje Basado en Proyectos Colaborativos) tiene como supuesto principal la valoración de la diversidad, pues la diversidad enriquece el trabajo, de modo que modifica las relaciones del grupo en cantidad y calidad, puesto que compensa las dificultades de socialización.

En síntesis, el trabajo colaborativo para llegar a obtener un producto de calidad debe permitir que sus integrantes manifiesten sus puntos de vista, muestren responsabilidad en la tarea asignada, a pesar de las diferencias, se debe de considerar los aportes y opiniones aceptando las diferencias, propiciando la igualdad de oportunidades y encontrar una fortaleza en la diversidad de los miembros del grupo para enriquecer la labor.

Principios del trabajo colaborativo

Para alcanzar la interrelación entre los miembros de la comunidad de trabajo es esencial cumplir con ciertos principios que permitirán hacer dinámica la actividad a realizar.

Álvarez y Gómez (2011) plantean los siguientes principios al respecto:

- a) Una comunicación fluida entre los miembros del grupo.
- b) Una exposición clara y concreta de las ideas, los principios y las acciones del equipo.
- c) No es suficiente la simple aportación. Todas las aportaciones se deben justificar y deben ser tratadas de forma crítica y constructiva.
- d) Todos los miembros del equipo deben aportar ideas y argumentaciones.
- e) Todos los miembros del equipo deben tener acceso a toda la información.

- f) Se debe consensuar toda la actividad del equipo. El resultado final del trabajo debe ser producto de la cohesión y no de la mera suma del trabajo en grupo.
- g) El equipo debe tener claro los recursos que necesita para desarrollar el proyecto de trabajo y aquellos con los que cuenta, para dar realismo y practicidad al trabajo.
- h) Todos los miembros del equipo deben participar en la elaboración, conocer y aceptar las reglas de funcionamiento.
- i) Cada uno de los participantes en el equipo debe asumir una responsabilidad individual para el desarrollo del proyecto, asumiendo de ese modo su parte de responsabilidad en el producto final.
- j) Por último, para conseguir un trabajo colaborativo eficaz, no podemos olvidar la necesidad de establecer relaciones afectivas positivas entre los miembros del equipo.

Los principios que proponen los autores son los parámetros sobre los cuales se debe desarrollar un trabajo colaborativo orientado a alcanzar una meta propuesta. Los miembros desde el inicio de la labor deben mantener una comunicación constante, sus ideas deben ser expuestas de manera clara, pero más que una simple exposición esta debe ser una presentación de propuestas argumentadas para persuadir a sus pares. La transparencia en el manejo de la información permitirá establecer la confianza entre los integrantes; asimismo, las actividades, decisiones y conclusiones hasta obtener el producto son tomadas en acuerdo de todos los miembros; además, se debe de tomar en cuenta con que materiales y recursos se cuenta para sacar adelante el trabajo. Los miembros deben ser parte de la construcción de las reglas que regirán a la comunidad de trabajo, así se sentirán comprometidos, asumiendo una responsabilidad individual y colectiva.

Todos los principios anteriormente mencionados son importantes practicarlos en el sentido que le otorga mayor profesionalismo a la intención que tienen las personas de reunirse para alcanzar una meta; sin embargo, el trabajo entre personas requiere de un principio más, como bien lo mencionan los autores, la necesidad de establecer las relaciones afectivas positivas. El afecto, el buen trato entre los integrantes del grupo permitirá que se superen muchas diferencias que se presentarán en el desarrollo del trabajo colaborativo.

En las instituciones educativas muchas metas no se llegan a alcanzar, dado que los docentes nunca pudieron entablar un trabajo colaborativo con las exigencias que requiere este y haciendo la evaluación de qué falló nos vemos en que los docentes poseen muchas habilidades y competencias que son parte de su formación profesional; no obstante, resulta complicado llegar a entablar relaciones afectivas positivas entre sus miembros, en muchos casos situaciones personales dañan el clima institucional y perjudican la labor que se pretenden hacer.

Características del trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo no es una simple reunión de personas que desean obtener algo en común, sino es una estrategia puesta en práctica donde cada uno de sus miembros asume un trabajo comprometido para asumir un papel activo en el grupo participando de manera razonada, intercambiando puntos de vista para alcanzar un producto final de buena calidad.

Johson y Johnson (citado por Vásquez et al., 2017) propone las siguientes características del trabajo colaborativo:

- a) Acuerdo de una meta en el marco de un problema del contexto. Un elemento clave en todo proceso de trabajo colaborativo es que los integrantes acuerden una meta común.

El fijar una meta por parte de los integrantes del equipo, les permite conocer hacia donde desean llegar, para ello se generará un abanico de soluciones para el problema en cuestión y se delinearán el producto o productos que se desean concretar, todo ello pone en evidencia el desempeño de los miembros de grupo.

A su turno, Hernández, Tobón y Guerrero (citados por Vásquez et al., 2017) señalan la siguiente característica:

- b) Actuación con un plan de acción. El plan de acción debe ser acordado por todos los miembros del equipo de trabajo colaborativo. Como parte de sus elementos clave se debe considerar: actividades a realizar, tiempos, responsables y recursos necesarios.

El conjunto de actividades que se deben ejecutar en el desarrollo de un producto es importante porque permite señalar el camino que se seguirá, es por ello que toda acción debió de ser contemplada por el equipo y a medida que se va avanzando el plan es revisado con el propósito de hacer mejoras según las circunstancias y los logros obtenidos.

Complementando el aspecto de las características del trabajo colaborativo, Hernández y Vizcarra (citado por Vásquez et al., 2017) señala:

- c) Desempeño sinérgico. Es esencial que los integrantes del equipo compartan y complementen sus habilidades, actitudes y conocimientos para el logro de la meta acordada con creatividad e impacto. Para lograrlo, deben aprender a conocerse y hacer acuerdos considerando sus principales fortalezas.

El propósito primordial del desempeño sinérgico es alcanzar un producto de calidad y superior a lo que podría haber logrado cada integrante de manera individual, para ello los

roles se alternar, así el liderazgo es compartido y no limitado a un integrante, esto permite la identificación con el grupo de forma coordinada y sistematizada.

La actividad pedagógica en las instituciones educativas pasa constantemente por este camino. El Ministerio de Educación y Dirección Regional de Educación establecen cada año metas orientadas a mejorar la calidad de la educación, como parte de la formación integral de los estudiantes. Con dicho propósito cada inicio de año escolar los docentes establecen los planes de trabajo que se desarrollarán para alcanzar las metas propuestas por los entes rectores de la educación peruana. Estos planes son materializados por el desempeño sinérgico de los docentes, el trabajo colaborativo que los profesores realicen permitirá que la institución donde laboran brinde un servicio de calidad a los estudiantes, alcanzado así el reconocimiento de la sociedad.

Beneficios del trabajo colaborativo

Un trabajo colaborativo, sin duda, deja un mejor producto final del que se pueda realizar de manera individual. Esto lo saben todos los miembros de instituciones donde sus integrantes tienen objetivos comunes y la interdependencia es inevitable.

El Ministerio de Educación (2016) contempla los siguientes beneficios del trabajo colaborativo:

- a) Ofrece apoyo moral al profesorado. Los aspectos vulnerables se ponen en común, superando, así, los fracasos y frustraciones que podrían impedir las mejoras educativas.
- b) Reduce el exceso de trabajo. A través de la colaboración, se comparten las cargas y las presiones que el trabajo docente conlleva.
- c) Facilita la innovación y el cambio. La actuación coordinada del equipo de profesores y la existencia de una meta común compartida y asumida por todos

son elementos básicos para el inicio, desarrollo y consolidación de todos los procesos de mejora.

- d) Mejora la enseñanza y la coordinación de aprendizajes. Cuando los profesores dan y reciben opiniones y consejos pedagógicos, propicia la mejora de su actuación docente.
- e) Mejora la autoestima y las relaciones personales y sociales. Pertenecer a un grupo supone formar parte de un colectivo que ofrece seguridad y afecto, así como disponer de amplias posibilidades de crecimiento personal a través del contacto con las creencias, emociones y motivaciones presentes en el colectivo.
- f) Promueve la formación y el desarrollo profesional del profesorado. Colaborar proporciona oportunidades para aprender, ya que incrementa las ocasiones que los docentes tienen para reflexionar conjuntamente en torno a su práctica y, por tanto, para aprender juntos y desarrollarse profesionalmente.
- g) Apoya la transformación social y el cambio de valores. Desde la escuela, el trabajo colaborativo puede generar la mejora de un país, todo lo que se siembra dentro de la institución educativa cumple efecto multiplicador en la sociedad.

Las instituciones educativas concentran su fortaleza en las habilidades interpersonales de sus integrantes, esto es reforzado por el Ministerio de Educación a través de talleres, diplomados y cursos donde los directores son los llamados a propiciar la unión de los docentes para alcanzar el desarrollo personal e interpersonal.

La práctica del trabajo colaborativo entre docentes permite que sus miembros se repongan con facilidad del fracaso, pues el apoyo se encontrará en el momento, coordinar las actividades asegura que no se realizará un doble trabajo. Si el equipo está concentrado, coordinará para idear productos que innovarán la labor pedagógica. El ser parte de un equipo que alcanza sus metas y logra el reconocimiento de la comunidad educativa y

sociedad mejora la autoestima del docente; por consiguiente, lo motiva para continuar su formación profesional y sea valioso para el equipo; así, no solo su labor será apreciada entre sus colegas, sino que podrá trascender en sus estudiantes impregnándoles una cultura de trabajo colaborativo sustentado en la práctica de valores.

Modalidades del trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo correspondiendo a sus elementos, principios, características y beneficios pueden desarrollarse en distintas modalidades.

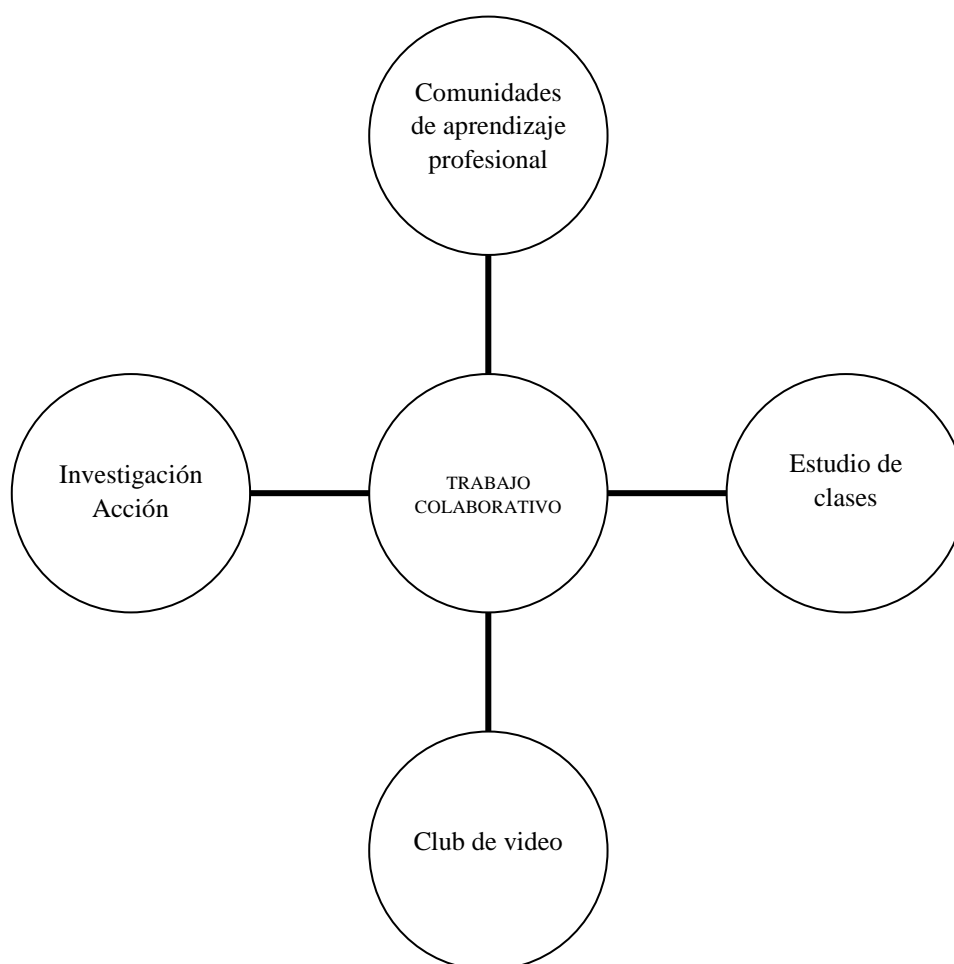


Figura 1. Modalidades de trabajo colaborativo

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (s.f). Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela. p.5.

Al respecto, Stoll., Bolam., McMahon., Wallace. y Thomas. (citado por el Ministerio de Educación de Chile, s.f.) sustenta acerca de:

a) Comunidades de aprendizaje profesional

Desde una visión centrada en los docentes, una Comunidad de Aprendizaje Profesional (en adelante, CAP) se define como un grupo de profesionales que comparten y cuestionan críticamente su práctica, de manera continua, reflexiva y colaborativo, con una orientación al aprendizaje de los alumnos y el crecimiento profesional.

Esta modalidad busca que los docentes compartan sus experiencias a fin de diseñar prácticas de enseñanza exitosa, pero para ello se requiere de reflexiones compartidas. De ser necesario, las experiencias abarcan no solo las propiciadas en la institución educativa, sino se da la apertura para establecer redes educativas; es decir, compartir con docentes de otras instituciones.

Por su parte, el Ministerio de Educación de Chile (s.f) sobre una segunda modalidad nos dice:

b) Estudio de clases

Implica la conformación de grupos de docentes que se reúnen regularmente a planificar sus clases. Y luego las observan y retroalimentan para la mejora. Considera un ciclo que incluye la planificación y preparación de la clase, luego la ejecución de esta, seguida de la observación, retroalimentación y el re-diseño. Este ciclo se repite hasta lograr los objetivos de mejora propuestos en el grupo.

En esta modalidad los docentes reflexionan entre colegas y de manera colaborativa profundizan colaborativamente para mejorar aspectos específicos de sus actividades en el aula.

El estudio de clases convoca a los docentes para sistematizar los procesos de preparación, ejecución, observación, retroalimentación y rediseño a través de un trabajo colaborativo y les permita alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Van, y Sherin. (citado por el Ministerio de Educación de Chile. s.f) presentan otra modalidad:

c) Club de video

Esta metodología busca desarrollar la visión profesional de los docentes a través del análisis colectivo de videos de sus clases.

La esencia de esta modalidad de trabajo colaborativo es analizar las sesiones de aprendizaje grabadas, de estas a partir del diálogo se realizan en un inicio observaciones genéricas y luego observaciones específicas sobre el trabajo del docente en el aula.

Finalmente, Hernández, Fernández y Baptista (citados por Ministerio de Educación de Chile. s.f.) presentan a:

d) Investigación acción

La finalidad de la investigación acción es resolver problemas cotidianos y mejorar prácticas concretas, a través de un proceso colaborativo en el cual se investiga y al mismo tiempo se interviene.

Esta modalidad permite que el trabajo colaborativo que los docentes emprendan esté destinado a la investigación que les lleve a resolver dificultades de su práctica pedagógica. Los docentes reunidos deben analizar las evidencias que han obtenido, dichas acciones contrastar con la teoría pedagógica para poder mejorar la práctica. Es decir, la investigación acción busca optimizar las metodologías de enseñanza a partir de un trabajo colaborativo docente, para ello las evidencias recolectadas han pasado por un profundo debate y reflexión.

Elementos metodológicos del trabajo colaborativo

Considerando la naturaleza del trabajo colaborativo es recomendable que se sigan las acciones metodológicas de manera sistemática y didáctica a fin de alcanzar las metas propuestas.

Tabla 5

Elementos metodológicos del trabajo colaborativo

Elementos metodológicos	Acciones clave
Se establecen las metas de formación	<ul style="list-style-type: none"> - Con base en los planes programas de estudio se determinan las metas de aprendizaje que serán socializadas, acordadas y evaluadas con los estudiantes. - Se establece el proceso de vinculación y transversalidad entre las distintas áreas del conocimiento.
Un problema del contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Se identifica, argumenta, interpreta y socializa una necesidad del contexto que es importante y pertinente abordar para mejorar el entorno. - Se establece la meta o propósito a alcanzar a través del trabajo colaborativo para abordar la necesidad acordada.
Plan de acción	<ul style="list-style-type: none"> - Se establece las acciones puntuales a desarrollar para resolver el problema (necesidad, obstáculo o vacío), así como los tiempos y recursos necesarios.
Asignación de roles	<ul style="list-style-type: none"> - Cada participante asume un rol con conciencia de las propias habilidades y las acciones a realizar. - Los roles son dinámicos, por lo que se sugiere puedan rotarse a lo largo del trabajo colaborativo.
Socialización de evidencias generadas	<ul style="list-style-type: none"> - Argumentación de las evidencias elaboradas, así como el impacto producido de forma real o simulada para resolver el problema del contexto establecido.
Valoración del proceso y las evidencias socializadas	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo con las metas establecidas, los criterios de evaluación y las evidencias a evaluar, se establece un instrumento de evaluación que emplea indicadores o niveles de desempeño.
Proceso metacognitivo del trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Se identifica el nivel de desempeño alcanzado a partir del instrumento de evaluación implementado. - Se comparten los logros y aspectos a mejorar a partir de la evaluación realizada, se resumen compromisos y se emprenden acciones de mejora.

Fuente: Vásquez, A., J et al. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. p 348.

Los elementos metodológicos que proponen los autores mantienen una vinculación entre sus partes, desde la elección de la meta a conseguir culminando con el proceso metacognitivo de evaluación y reflexión del trabajo colaborativo realizado; en tal sentido, el trabajo colaborativo tal como lo podemos apreciar es la unión de un conjunto de personas dispuestos a obtener un producto final; no obstante, dichas personas deben asumir la responsabilidad de trabajar poniendo en práctica cada uno de los procesos estratégicos que se han contemplado para la realización de un trabajo colaborativo, ello les asegurará el éxito de sus esfuerzos.

Dimensiones del trabajo colaborativo

Primera dimensión: interdependencia positiva

Jonson y Jonson (1999) al respecto nos dicen:

La interdependencia positiva exige que los integrantes de un grupo arremanguen y trabajen juntos para alcanzar algo más allá del éxito individual. Cuando la interdependencia positiva se comprende claramente, se hace evidente que el esfuerzo de cada uno de los integrantes resulta indispensable para el éxito del grupo (es decir, que no puede haber “polizones”) y que cada integrante tiene un aporte personal y único para hacer el esfuerzo conjunto, por sus propios recursos o por su papel y las responsabilidades de la tarea (es decir que no puede haber holgazaneo social). (p.116)

Resulta claro que, en el trabajo colaborativo, el esfuerzo individual permitirá avanzar al grupo, la suma de energías desplegadas propiciará el éxito colectivo. Cada integrante posee habilidades únicas con respecto a los demás, esto hace que su aporte sea valioso; en consecuencia, la interdependencia positiva busca el desarrollo individual y grupal basado en el esfuerzo de sus integrantes.

Jonson y Jonson (1999) también manifiestan:

La estructuración de la interdependencia positiva exige tres pasos. El primero es asignarle al grupo una tarea clara y comprensible. Sus integrantes tienen que saber qué se supone que debe hacer. El segundo paso consiste en estructurar la interdependencia positiva de los objetivos de manera tal que todos estén convencidos de que pueden alcanzar sus objetivos si y sólo si sus compañeros logran los propios. Interdependencia positiva de objetivos asegura que el grupo esté unido en torno a un objetivo común. El tercer paso consiste en complementar la interdependencia positiva de objetivos con otros tipos de interdependencia positiva. El festejo o la valoración de la interdependencia se estructura cuando cada integrante del grupo recibe la misma recompensa tangible por completar con éxito una actividad conjunta o cuando los integrantes de un grupo festejan juntos su éxito. (117)

Que cada uno de los integrantes del equipo tengan claro lo que deben de realizar y cómo lo harán permitirá que sus aportes sean realmente útiles, en esa dirección es igualmente primordial definir los objetivos que se desean alcanzar, es ahí donde se conseguirá el compromiso e identificación de los miembros del grupo para entregar sus esfuerzos y alcanzar los objetivos propuestos, estas acciones deben ser complementadas por valiosos refuerzos de motivación y estímulos que sean entendidos como mensajes que el grupo está involucrando en un trabajo colaborativo de alta eficacia y esto es reconocido por sus superiores.

Tipos de interdependencia positiva

Según Jonson y Jonson (1999) proponen los siguientes tipos de interdependencia positiva:

- Interdependencia positiva de objetivos. los alumnos sienten que sólo pueden alcanzar sus objetivos de aprendizaje si todos los integrantes de su grupo también alcanzan los suyos. Los integrantes de un grupo de aprendizaje tienen un conjunto de objetivos comunes que todos se esfuerzan por alcanzar.
- Interdependencia positiva de festejos/recompensas. El grupo festeja el éxito. Recibe una recompensa conjunta por el por el trabajo grupal exitoso y por los esfuerzos de sus integrantes.
- Interdependencia positiva de recursos. Cada miembro del grupo sólo dispone de una parte de la información, los recursos o los materiales necesarios para realizar la tarea y deben combinarse los recursos de todos para que el grupo pueda alcanzar sus objetivos.
- Interdependencia positiva de roles. Cada integrante tiene un rol complementario e interconectado con los demás, que especifica responsabilidades que el grupo necesita para realizar una tarea conjunta.
- Interdependencia positiva de identidad. El grupo establece una identidad conjunta mediante un nombre, un estandarte, un lema o una canción.
- Interdependencia ambiental. Los miembros del grupo están unidos de algún modo por el medio físico. Por ejemplo, trabajan juntos en una zona determina.
- Interdependencia positiva de la fantasía. Se les asigna una tarea según la cual se encuentran en una situación de vida o muerte y deben colaborar para sobrevivir.
- Interdependencia positiva de la tarea. Se crea una distribución del trabajo tal que las acciones de un integrante deben estar completas para que otro integrante pueda hacer su parte.

- Interdependencia positiva respecto del enemigo externo. Cada grupo compete con los demás. Sus miembros se sienten interdependientes en su lucha para vencer a los otros y ganar la competencia. (p.118)

Los hombres establecemos una interdependencia según nuestros intereses, no en vano somos seres sociales por naturaleza, está interdependencia bien entendida se convierte en la razón y el motivo que ayuda a fortalecer el trabajo colaborativo.

Jonson y Jonson contemplan ciertos factores que generan que la interdependencia se fundamente en objetivos comunes, festejos y recompensas al alcanzar el éxito, compartir los recursos y materiales para alcanzar el objetivo, cumplir responsablemente con sus roles, identificación con el grupo, unidos por pertenecer a una misma área geográfica, la vida depende la colaboración, la tarea cumplida favorece al otro integrante y trabajamos juntos para derrotar al enemigo. Por lo tanto, existen diversos tipos para vigorizar la interdependencia y todos los integrantes deben tácitamente encontrar ese vínculo.

Segunda dimensión: responsabilidad individual

La responsabilidad individual es sustentada por Jonson y Jonson (1999) de la siguiente manera:

Existe responsabilidad grupal cuando se evalúa el desempeño general del grupo y se desenvuelven los resultados a todos sus integrantes para compararlos con una norma de desempeño; y hay responsabilidad individual cuando se evalúa el desempeño de cada integrante y se le desenvuelven los resultados tanto a él como a su grupo para compararlos con una norma de desempeño y cada uno es responsable ante sus compañeros por aportar su parte al éxito del grupo. (p.123)

El desempeño de cada integrante al término de la labor es necesario evaluarlo. Reconocer sus aciertos, valorar sus aportes y estimular sus esfuerzos por colaborar y contribuir a que los demás mejoren y aprendan, apreciar que su labor ha permitido que los otros integrantes concentren sus energías en otros aspectos del trabajo evitando esfuerzos innecesarios.

Asimismo, Jonson y Jonson (1999) agregan:

El propósito de los grupos colaborativos es hacer que cada uno de sus integrantes sea un individuo más fuerte por sí mismo. La responsabilidad individual es clave para asegurar que todos los miembros del grupo se vean reforzados por el aprendizaje cooperativo. Después de participar en una actividad cooperativa, los integrantes de un grupo deben quedar mejor preparados para realizar tareas similares por sí mismos. (p.123)

El equipo sea hace fuerte con el trabajo responsable e individual de cada uno de sus miembros, es ahí donde se demuestra la real valía de los integrantes. Sin embargo, cuando los aportes individuales no contribuyen al avance del trabajo para alcanzar las metas, se identifica la falta de compromiso con el resultado final del grupo, por ende, es menester la reflexión de los involucrados a fin de lograr un cambio de mentalidad para conseguir los fines propuestos en un inicio del trabajo colaborativo.

Tercera dimensión: habilidades sociales

Jonson y Jonson (1999) sobre las habilidades sociales sostienen:

No nacemos con los conocimientos necesarios para interactuar eficazmente con los otros. Las habilidades interpersonales y en grupos pequeños no aparecen mágicamente cuando las necesitamos. Si se pretende que los grupos cooperativos resulten productivos, hay que enseñar a los alumnos las habilidades sociales

necesarias para la colaboración de alto nivel y motivarlos para que las usen. Todo el campo de la dinámica de grupos se basa en la premisa de que las habilidades sociales son la clave para la productividad grupal. (p.126)

Si no aprenden estas habilidades, no podrán realizar las tareas. Si son ineptos en el trabajo grupal, sus tareas tenderán a no alcanzar los niveles necesarios. Por otro lado, cuanto mayores sean sus habilidades grupales, mayor será la calidad y la cantidad de su aprendizaje. (p.126)

El valor de las habilidades sociales

Poseer habilidades sociales brinda muchos beneficios. Jonson y Jonson (1999) señalan las consecuencias de ser socialmente hábil de la siguiente manera:

- a) Desarrollo e identidad personal. Nuestra identidad se crea a partir de las relaciones con los demás. En nuestra interacción con los demás observamos sus respuestas, buscamos realimentación en cuanto a su forma de percibirnos y aprendemos a vernos como nos ven los otros. Los individuos que tienen pocas habilidades interpersonales establecen relaciones distorsionadas y tienden a desarrollar percepciones imprecisas e incompletas de sí mismos. (p.127)

Las personas ansiamos ser parte de un grupo, para ello nos relacionamos con los demás, esta acción va formando nuestra identidad como seres humanos; ahora bien, nosotros podemos desear integrar un equipo; sin embargo, todo no acaba ahí, también debemos de recibir la aceptación del grupo, a través de distintos indicadores podemos percibir que la comunidad nos recibe con agrado, eso es beneficioso para un integrante porque asume que el grupo ve en él habilidades y destrezas que van a permitir alcanzar las metas propuestas.

El ser social tiene altas probabilidades de encontrar mejores oportunidades en su vida. Jonson y Jonson (1999) nos dicen:

- b) Posibilidad de empleo productividad y éxito. Las habilidades sociales pueden ser aún más importantes que la educación y las habilidades técnicas para las posibilidades de empleo, la productividad y el éxito profesional. En el mundo real, el corazón de la mayoría de los empleos -en especial, los mejor remunerados y más interesantes- está en hacer que los otros cooperen, en guiar a los demás, en enfrentar los problemas complejos relacionados con el poder y la influencia y ayudar a resolver los problemas que tiene la gente para trabajar con los demás. (p.127)

La habilidad de relacionarse con otras personas no es capacidad de muchos; no obstante, los que caminan por el mundo laboral saben que el desarrollo de habilidades sociales te coloca sobre los demás, esta capacidad te permite encontrar un buen trabajo y escalar muy rápido en la institución o empresa que te encuentres. Como manifiestan Jonson y Jonson, no basta con ser dueño del conocimiento o tener las habilidades técnicas para desempeñar un trabajo, a esa formación es preciso agregarle habilidades sociales para que la carta de presentación sea interesante y siendo parte del equipo aportar para que los miembros a través del trabajo colaborativo también tengan la posibilidad de exteriorizar sus vínculos sociales.

Compartir, dialogar, ser escuchado contar con la complicidad de otros nos permite liberarnos de muchas ansiedades o frustraciones. Sociabilizar para mejorar nuestra vida es un aspecto que no debemos descuidar. Jonson y Jonson (1999) manifiestan:

- c) Calidad de vida. No hay una receta sencilla para crear una vida significativa, pero las investigaciones señalan que un ingrediente necesario para casi todo el

mundo para alcanzar una alta calidad de vida es cierta forma de relación personal, íntima, estrecha, satisfactoria. (p.127)

Tener una vida saludable, llena de experiencias gratas, sentirse querido y aceptado por la familia, vecinos, compañeros de trabajo y sociedad redonda en la calidad de vida que podamos encontrar. El ser humano en muchas situaciones encuentra la paz y la calma en su vida cuando se encuentra entre sus pares sociabilizando, intercambiando ideas, comentarios, incluso banales, pero beneficiosas para él porque siempre tiene algo que decir y siempre espera que alguien lo escuche.

Llevar una vida libre de enfermedades repercute en nuestro estado de ánimo y demás actividades que podamos realizar. Jonson y Jonson (1999) sustentan:

- d) Salud física. Se ha demostrado que las relaciones positivas y de apoyo se relacionen con una vida más prolongada, una recuperación más veloz y completa de las enfermedades y enfermedades menos graves. La salud física mejora cuando las personas aprenden las habilidades sociales necesarias para tomar más iniciativa en sus relaciones y se tornan más constructivas en su forma de enfrentarse a los conflictos. La soledad y el aislamiento matan. Las relaciones de alta calidad crean y extienden la vida. (p.127)

Estar en constante desarrollo de habilidades sociales contribuye a nuestra salud física, permite construir relaciones con personas que le imprimen una dinámica a sus vidas que no hay espacio para dejarse derrotar; sin bien es cierto que nadie está libre de enfermedades; no obstante, cada persona enfrenta su enfermedad de distinta forma, aquellos que pertenecen a grupos donde existe un alto grado de desarrollo de habilidades sociales pueden superar crisis o conflictos que se les presentan, incluso el simple diálogo es un aliciente para sentirse mejor.

El aspecto psicológico del hombre ha sido estudiado y siempre considerado como un mundo sorprendente que puede llevar al hombre a niveles de habilidades y esfuerzos inimaginables, pero también lo puede hundir y llevarlo a su desaparición.

Jonson y Jonson (1999) argumentan:

- e) Salud psicológica. Cuando las personas carecen de las habilidades interpersonales necesarias para construir y mantener relaciones positivas con los demás surgen enfermedades psicológicas. La incapacidad para establecer relaciones estables suele conducir a sentimientos de ansiedad, depresión, frustración, alienación, incorrección, inutilidad, miedo y soledad. La capacidad de construir y mantener relaciones positivas y de apoyo se relaciona, por un lado, con la salud y la adaptación psicológica, la falta de neurosis y, psicopatologías, la reducción de la angustia, el enfrentamiento eficaz a la tensión, la flexibilidad, la confianza en uno mismo y la autonomía, una identidad coherente e integrada una autoestima elevada, felicidad general y competencia social. (127)

El ser humano es social por naturaleza; sin embargo, que ocurre cuando este no tiene la capacidad para interrelacionarse con sus pares, podrá en su individualidad trascender y dar solución a problemas y conflictos propios del contexto, ello es poco probable, lo más seguro es que su incapacidad lo conduzca a desarrollar anomalías y enfermedades psicológicas producto de su soledad. Nos encontramos en tiempos donde los esfuerzos individuales se unen para aprender y dar solución a problemas reales, por lo tanto, es prioritario desarrollar habilidades sociales para aportar en nuestras familias, centros de trabajo y la sociedad, caso contrario nos exponemos a enfermarnos.

El trabajo colaborativo desarrollado en la historia nos ha dejado grandes ejemplos que el esfuerzo colectivo beneficia a todos. Cuando hablamos de beneficio también nos

referimos a contribuir en la salud de los integrantes y evitar que lleguen a exigencias extremas poco productivas. Jonson y Jonson (1999) sobre el tema sustentan:

- f) Capacidad para enfrentarse al estrés. Las relaciones positivas y de apoyo ayudan a las personas a enfrentarse al estrés mediante el afecto, la información, los recursos y la realimentación. Las relaciones de apoyo reducen la cantidad y la gravedad de las situaciones de tensión y ansiedad y ayudan con la evaluación de la naturaleza del estrés y de la propia capacidad para enfrentarse a él constructivamente. Las discusiones con pares que apoyan al individuo ayudan a percibir el significado de la situación de tensión, a recuperar el control sobre la propia vida y mejorar la autoestima. (p.128)

Conocemos que los retos actuales llevan a exigir que el hombre pueda sacar lo mejor de sí, muchos han calificado dicha situación que el ser humano debe trabajar bajo presión. Pero qué hacemos cuando el trabajador se encuentra con una fatiga mental y sus esfuerzos son poco productivos, en dicho escenario vale más compartir las tareas, organizar la labor, sistematizar las actividades, fijar el objetivo y establecer roles; es decir realizar un trabajo colaborativo, el cual conducirá a aliviar la tensión y ansiedad de los miembros, tendrá como efecto contar con tareas mejor desarrollados y un producto final de calidad y sobre todo una persona sin estrés, listo para poder desarrollar otro trabajo colaborativo, motivado porque ha aprendido mucho del anterior; en consecuencia, tenemos un miembro con mayor experiencia en la tarea.

¿Qué se entiende por trabajo colaborativo entre profesores?

La labor que desarrollan los docentes en las instituciones educativas requiere de muchas horas de planificación. Todos los años antes de iniciar la tarea con los estudiantes, los profesores se han tomado el tiempo para reflexionar sobre el trabajo realizado el año

anterior; ¿las actividades programadas fueron las ideales para alcanzar los aprendizajes en los estudiantes? ¿Realmente, se alcanzaron las metas propuestas por la institución educativa en su propósito de formar a los escolares integralmente? ¿Los docentes trabajaron colaborativamente para alcanzar los objetivos propuestos? Muchas interrogantes surgen, la labor es evaluada y se toman decisiones con el firme propósito de mejorar y establecer una planificación de actividades donde todos los docentes se sientan comprometidos e involucrados deshechos.

Las actividades a planificar, desarrollar y evaluar en las instituciones educativas en su mayoría pasan por un trabajo en conjunto, los docentes desarrollan una alta interdependencia donde debe ponerse de manifiesto su profesionalismo. El trabajo colaborativo docente es una práctica diaria.

Vaillant (citado por Ministerio de Educación de Chile. s.f.) al respecto nos dice:

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente (en adelante DPD) y su esencia es que profesoras y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (p.1)

Considerando que los integrantes del equipo son profesionales y su interés primordial es buscar las mejoras en sus actividades pedagógicas, el trabajo colaborativo de docentes es una metodología orientada en propiciar espacios de interaprendizaje a partir de las experiencias que cada uno de ellos ha obtenido en su práctica, estas experiencias son compartidas, analizadas y las dudas presentadas son resueltas por el esfuerzo conjunto a través de la investigación colaborativa haciendo uso de recursos y materiales.

En la actualidad, las instituciones educativas se fortalecen con el trabajo colaborativo de sus integrantes, gracias a este esfuerzo en conjunto todos aprenden. El Ministerio de Educación de Chile (s.f.) al respecto, agrega:

Aprender colaborativamente implica trabajar en conjunto para solucionar un problema o abordar una tarea, teniendo un objetivo común, y velando porque no sólo la actuación individual, sino que la de todo el colectivo, se fortalezca. Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción que se genera con los demás miembros del grupo. (p.1)

El trabajo individual que puede hacer un docente en su institución, tiene que ser valorado y reconocido; sin embargo, la individualidad no nos permite avanzar mucho y las grandes obras es tarea conjunta donde todos sean beneficiados. Bajo esta perspectiva, el trabajo colaborativo permite que cada miembro aprenda de sus pares, y que él también aporte con sus conocimientos y experiencias para el aprendizaje de sus colegas.

Las dificultades que se presentan en el trabajo pedagógico de los docentes son constantes, así también, los problemas que pueden generarse en la institución producto de su contexto. Dichas situaciones son comprendidas y analizadas en toda su complejidad cuando son tema de diálogo por los docentes a través de un trabajo colaborativo.

Docente más (citado por Ministerio de Educación de Chile. s.f) nos dice:

Experiencias de carácter colaborativo, los docentes tienen la oportunidad de dialogar y reflexionar entre ellos y/o con otros miembros de la comunidad educativa, detectando necesidades, pensando la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin último de apoyar el aprendizaje de los estudiantes. (p.2)

Las necesidades que se presentan en un centro de trabajo son diversas, sus formas de solucionar exigen que sus integrantes se junten para llegar a tomar la mejor decisión. En

muchos casos los docentes se abocarán a solucionar problemas estrictamente pedagógicos; no obstante, también el contexto puede convocarlos para solucionar problemas que se presentan en la sociedad y urge que esta situación sea aprovechada para propiciar una oportunidad de aprendizaje para los estudiantes, pero todo ello surgirá del trabajo colaborativo que emprendan los profesores.

¿Por qué promover el trabajo colaborativo entre profesores?

El trabajo colaborativo a lo largo de la historia siempre ha sido el símbolo laboral de muchas culturas, esta metodología de trabajo ha permitido que las sociedades antiguas alcancen desarrollo y expansión. En consecuencia, los beneficios que se obtienen mediante el trabajo colaborativo permiten trascender en las personas y en el tiempo.

Por lo tanto, la clase magisterial no puede estar exento de la práctica de esta peculiar forma de trabajo; es más, para los docentes es casi una marca en su vida profesional la diaria y constante interdependencia. Entonces, los directores, en su papel de líderes pedagógicos, deben recurrir a sus habilidades para que los docentes de la institución educativa que dirige puedan asumir como parte de su práctica diaria el trabajo colaborativo, tomando en cuenta sus beneficios.

Al respecto, Valliant (citado por el Ministerio de Educación de Chile s.f.) refiere:

a) Aumenta las posibilidades de encontrar soluciones frente a los desafíos del aula

Las experiencias de aula son complejas y están marcadas por contingencias que muchas veces los docentes intentan resolver de manera individual. Sin embargo, cuando estas situaciones se abordan de forma colaborativa, aumentan las posibilidades de encontrar más y mejores soluciones para favorecer los aprendizajes de los estudiantes. (p.2)

La vida del docente lo lleva a enfrentarse a diario con desafíos propios de su labor, en muchos de ellos el repertorio de soluciones a problemas se agota y urge una ayuda, es

en estos casos donde el trabajo colaborativo se torna valioso porque entre todos los profesores podrán realizar aportes para determinar la salida ideal a la situación planteada, dichas soluciones provocarán la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y por ende alcanzar las metas propuestas por la institución educativa al inicio del año escolar.

En ese mismo sentido, el Ministerio de Educación de Chile (s.f.) argumenta:

En el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora. Al ser propuestas válidas por el colectivo, los profesores sienten más seguridad de implementarlas en el aula, favoreciendo así, la innovación de sus prácticas pedagógicas. (p.2)

Determinar la solución un problema pedagógico, en muchos casos no es fácil, para ciertas situaciones puedes caer en la vacilación si es correcto la forma como pretendes abordar la dificultad. Todo esto se descarta cuando la solución a la interrogante proviene de un trabajo colaborativo de docentes, donde cada uno de ellos ha puesto su experiencia de manifiesto, el hecho se ha discutido, las posibles alternativas de solución se han valorado y finalmente, se eligió la opción que convenció a todos los integrantes del grupo, en consecuencia, los docentes terminan la tarea confiados y convencidos de que ahora sí podrán solucionar el conflicto pedagógico que se les presentó.

Asimismo, la interdependencia diaria de los docentes, requiere que esta fluya de manera positiva. El Mineduc. (s.f.) sobre este punto plantea lo siguiente:

b) Genera cohesión y sinergia en el equipo docente

El trabajo colaborativo fomenta que profesoras y profesores reflexionen, debatan y contesten sus puntos de vista de forma continua, llegando a acuerdos que les permiten extender y unificar criterios pedagógicos. Lo anterior favorecen la cohesión y sinergia en

el equipo, crea una red de apoyo para la labor profesional, y al mismo tiempo potencial de liderazgo pedagógico de todos los docentes. (p.3)

La cohesión de las partes es fundamental en toda tarea, sin ella no se puede pensar obtener un producto de calidad. Sabemos que los seres humanos somos tan diversos y complejos, cada uno con sus distintos puntos de vista y maneras personales de apreciar lo que va ocurriendo en la sociedad; sin embargo, el hombre dentro de toda su diversidad, también tiene la capacidad de anteponer intereses comunes a los demás y estar dispuesto a trabajar por los demás viendo su beneficio en el resultado del trabajo conjunto. La cohesión y sinergia permitirá que el equipo pueda soportar las diferencias, comprender los puntos de vista extremos e incluso tolerar los errores presentados, pero esa misma fuerza servirá para crear una red de trabajo colaborativo dispuesta al debate y reflexión con un profundo sentido profesional, lo cual permitirá que cada uno de sus integrantes vaya formando su liderazgo en el aula y luego en la institución educativa.

También, el trabajo colaborativo propicia la confianza entre sus miembros. Hargreaves (citado por Mineduc s.f.) fundamenta:

c) Incrementa el capital social y genera altas expectativas en la comunidad educativa

El establecimiento de redes de colaboración en donde la responsabilidad por los aprendizajes depende del trabajo coordinado de los distintos actores, potencia el capital social de una escuela, generando mayores niveles de confianza y relaciones de reciprocidad entre sus profesionales. (p.3)

El Ministerio de Educación en nuestro país viene impulsando con bastante entusiasmo el trabajo colaborativo de los docentes en su modalidad de redes educativas, trabajo cuya dinámica está orientada a compartir las experiencias que los docentes obtienen en el aula y a diseñar propuestas educativas que lleven a mejorar el aprendizaje

de los estudiantes y la enseñanza de los docentes. La confianza y reciprocidad que el docente practica en el trabajo con sus colegas, resulta significativo, dado que el interiorizar valores permitirá que los estudiantes sean motivados para que puedan practicarlos en sus tareas en el aula y en su vida diaria.

Hattie (citado por Mineduc, s.f.) agrega:

Lo anterior, genera una cultura de mejoramiento continuo y altas expectativas en la comunidad, predominando la creencia colectiva de que la escuela cuenta con las capacidades necesarias para impactar positivamente en sus estudiantes. (p.3)

La escuela en particular y la educación en general van tras la meta de formar al estudiante de manera integral, en ese camino los docentes, también tiene que tener una preparación integral. Una parte del trabajo que realizan los docentes en el aula es desarrollar en los estudiantes las competencias para que realice trabajos colaborativos; es decir, prepararlos para que en todo momento puedan encontrar objetivos comunes con sus pares y desarrollar esfuerzos conjuntos para alcanzar la meta propuesta. No obstante, dicha formación debe ser aprendida de un docente que también realiza dichas prácticas; o sea, un profesional cuya participación en su centro de labores sea actividad y a través del trabajo colaborativo demuestra su valía.

Finalmente, el trabajo organizado reduce el tiempo para obtener un producto de calidad. Elige Educar (citado por Mineduc, s.f.) sustenta:

d) Optimiza el uso del tiempo y de los recursos

Muchas profesoras y profesores asocian el trabajo colaborativo con una mayor carga laboral. Sin embargo, se ha evidenciado que, a pesar de tomar tiempo que el docente usualmente utilizaría con otro propósito, la colaboración permite compartir la cantidad y la

presión de trabajo, y al mismo tiempo, sacar más provecho de los recursos y saberes que existen en la escuela. (p.3)

El logro de metas trazadas en las instituciones educativas demanda que los docentes formen estratégicamente equipos para desarrollar trabajos colaborativos. En ciertos momentos del año escolar, las tareas son muchas y el tiempo para cumplirlas es limitado, se requiere concentrar esfuerzos para cumplir con la labor. En tal sentido, los docentes conocen que el éxito está en unirse y organizarse, es la única forma de sobreponerse a la presión que se genera cuando las actividades son varias y el tiempo apremia.

2.2.2. Desempeño docente

Definición de desempeño

El desempeño de una persona en una actividad laboral o trabajo académico se verá reflejado en la medida que tenga destreza en la tarea que desarrolla y el logro de objetivos trazados.

Tomando como referencia el Marco del Buen Desempeño Docente el Ministerio de Educación (s.f.) sostiene:

Consideraremos desempeños como las actuaciones observables de las personas que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *Performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

En el repertorio de las formas de actuar, el ser humano comunica su acuerdo o desacuerdo con las tareas que realiza, dichas actuaciones son la materia prima para formarse una opinión del individuo, caracterizando sus habilidades y las actitudes que

posee para ser integrante de un equipo o especializarse en una ciencia. Ahora bien, si deseamos ser más rigurosos en la búsqueda de los más idóneos para desempeñar tareas especializadas, la evaluación es necesaria y, en consecuencia, las actuaciones se convierten en indicadores para aprobar o desaprobar el desempeño de la persona.

Elementos del desempeño

De acuerdo al Ministerio de Educación (s.f.) considera los siguientes elementos:

- a) **Actuación.** Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.
- b) **Responsabilidad.** Referencia a las funciones generales de la profesión.
- c) **Resultados.** Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Teniendo en cuenta lo propuesto por el Ministerio de Educación, un desempeño a partir de ser descrito, puede ser medido; para realizar el proceso de evaluación, las descripciones se convierten en indicadores para medir el grado de responsabilidad y compromiso de un profesional en el cumplimiento de sus funciones, así poder determinar si su aporte es positivo para alcanzar las metas propuestas por su institución.

Definición de desempeño docente

El desempeño de los docentes siempre ha sido tema de análisis para los países. Cómo deben actuar los docentes para que a través de la educación formal los educandos desarrollen sus habilidades, alcancen las competencias previstas y así propiciar el avance de sus regiones, en un contexto donde cada vez es más difícil educar.

El papel del docente como modelo y formador de nuevas generaciones es fundamental si deseamos tener una sociedad crítica, responsable y consciente de su rol como agente de cambio en contextos socioculturales dinámicos.

Robalino (citado por Martínez y Leiva, 2017) sobre el desempeño docente afirma: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos, participan en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.2)

Para Robalino, el desempeño docente no se limita a destacar en una sola función, sino que el profesor debe demostrar capacidades profesionales para aportar en las diversas áreas de la actividad institucional. Demostrar las habilidades en la formación integral de los estudiantes, involucrarse para que la institución educativa genere una correcta y buena gestión educativa, practicar a un alto nivel los valores institucionales, así como aportar con toda su experiencia para conseguir mejoras en las políticas educativas, las cuales permitirán dinamizar y propiciar aprendizajes de calidad en los estudiantes; son evidencias esenciales para determinar el desempeño de los docentes.

Castro (citado por Martínez y Lavin, 2017) sobre el tema afirma:

El desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido. (p.2)

Bajo este concepto, el desempeño docente se enfoca en el aspecto conceptual que posee el profesor sobre su profesión y cómo estos conocimientos son aplicados metodológicamente para desarrollar aprendizajes significativos teniendo en cuenta el contexto donde se desenvuelve.

Intentando establecer puntos comunes acerca del desempeño docente, Cam Carranza (citado por Rosario, 2017) al respecto manifiesta:

El desempeño docente consiste en el adecuado y óptimo manejo de los documentos del currículo, en el cual se debe de tomar en cuenta la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, así como también el profesionalismo que evidencie en el manejo de instrumentos propios de su labor, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el aula. (p.65)

Cam Carranza no solo considera el desempeño docente en el aula, sino en la pericia que posee el profesor en la planificación y desarrollo del currículo. El autor considera que el desempeño se inicia desde el conocimiento que tiene el docente sobre los documentos pedagógicos y su puesta en práctica en el aula, donde el docente mediante una metodología aplicada, uso de recursos y materiales logra aprendizajes fundamentales en los estudiantes. Finalmente, la identificación del docente con su centro de labores también es parte de su desempeño, este indicador debe entenderse, como el esfuerzo comprometido que realiza el docente frente a metas propuestas por la institución educativa y donde él colabora para fortalecer el equipo docente en el cumplimiento de actividades planificadas.

Perfil docente

Se viene haciendo esfuerzos para revalorar la carrera profesional docente, labor clave en el propósito de buscar que nuestro país alcance el desarrollo a partir de la nueva generación de peruanos. Siendo vital la tarea docente, precisa establecer el perfil docente, en su tarea de profesional de la educación y la responsabilidad de enseñar en las aulas.

Realizando la revisión teórica conceptual, se reconoce que el perfil se orienta a conocer la función docente involucrado en distintos aspectos, los cuales se articulan entre sí.

Louzano y Moriconi (citado por Martínez y Lavín, 2017) propone los siguientes aspectos a considerar en el perfil docente:

- *Conocimiento para la enseñanza*, incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos que se ponen en práctica para propiciar el aprendizaje.
- *Saber práctico*, lo que ejecuta el docente al resolver y tomar ciertas decisiones, corresponde a lo que representa y adapta para atender las necesidades educativas de los alumnos.
- *Competencias docentes*, representan la capacidad que tiene de movilizar varios recursos cognitivos a fin de hacer frente a una determinada situación educativa.
- *Compromiso por la docencia*, es el conjunto de principios y facultades que orientan su actuación y la disposición que tiene ante su responsabilidad profesional. (p.5)

Las características sustentadas y que deben de cumplir los docentes en su ejercicio pedagógico contempla varios aspectos de la vida profesional del docente. Sostiene que el profesor debe dominar los conceptos de la ciencia, la pedagogía y didáctica a fin de que pueda tener los recursos para ponerlos en práctica. Asimismo, el perfil presentado, considera que los conocimientos del docente le serán útiles para enfrentarse a dificultades que se presentan y saberlos solucionar para el bien de los estudiantes en la intención de generar aprendizajes significativos. También, se asegura que el profesional de la educación debe actuar practicando los principios éticos de la carrera y los valores que se le exige a los ciudadanos, comprendiendo que el docente desarrolla una labor de formar a los estudiantes integralmente y para ello el profesor tiene que demostrar idoneidad y autoridad frente a los estudiantes a través de su actuar.

Dimensiones específicas de la docencia

La docencia como una profesión destinada a educar se fortalece involucrando en su ejercicio una función cultural, política y pedagógica.

El Ministerio de Educación (s.f.) considera las siguientes dimensiones:

a) Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (p.20)

Los docentes tienen el deber de poseer los conocimientos y mantenerse informado acerca de los cambios científicos que se dan de acuerdo a la dinámica globalizada de los países. Conocer el contexto sociocultural propio y de las comunidades vecinas nos permitirá crecer dando solución a nuestros problemas y estar preparados para aportar a solucionar los conflictos de otras sociedades, pero que en cierta forma nos afecta.

El respeto a las ideas contrarias es un indicador de pertenecer a una sociedad tolerante y democrática. Al respecto, el Minedu (s.f.) afirma:

b) Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no sólo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, cómo sociedades cohesionadas en una identidad común. Constituir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes,

responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. (p.20)

Una sociedad avanza en la medida que sus integrantes establezcan una convivencia de paz, justicia e igualdad, donde todos tengan las mismas oportunidades para avanzar y alcanzar sus metas propuestas. En tal sentido, los ciudadanos deben resaltar por manifestar conductas conscientes, reflexivas y críticas en su interrelación entre sus pares y el medio ambiente, dicho desempeño no es innato en el ser humano, sino se va formando día a día, y los responsables de dicha labor es la familia y la escuela a través de los docentes, haciendo consecuentes a los estudiantes de sus deberes y derechos como hijos, estudiantes y futuros ciudadanos.

Finalmente, el Minedu (s.f.) contempla la siguiente dimensión:

c) Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesión docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa. (p.20)

Esta dimensión es la esencia de la carrera docente. Conocer en detalle los conceptos, teorías, metodologías para realizar un trabajo efectivo en el aula y en la institución educativa es fundamental para el éxito de la educación peruana. Enseñar bajo los fundamentos de cómo aprende el ser humano, debe ser conocido ampliamente por el

docente, esto le permitirá formar a los estudiantes con bases científicas y prácticas correctas.

El Minedu (s.f.) considera que la dimensión pedagógica presenta tres aspectos fundamentales:

- *Juicio pedagógico*; que supone tener criterios –variados, multidisciplinares e interculturales– para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidad y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia. (p.20)
- *El liderazgo motivacional*; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. (p.20)
- *La vinculación*; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, vínculo significa atadura y compromiso, y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro, apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno. (p.21)

Estos aspectos buscan especificar las características que debe tener un docente en el cumplimiento de su labor. Tener el dominio disciplinar de su profesión y especialidad, así como conocer a los estudiantes, le permitirá tomar las mejores decisiones para lograr los aprendizajes significativos contextualizados y útiles para la vida del educando. Además, se exige en el docente, la capacidad de motivar y estimular a sus estudiantes, con el propósito

de que estos logren aprender y sobreponerse frente a las limitaciones o dificultades que encuentren en su camino. Por último, se toma en cuenta la vinculación que debe mantener el docente con el estudiante, propiciando el respeto y la confianza entre ambos, a través de un diálogo afectivo y empático buscando que cada uno de ellos mejore cada día más.

Funciones del desempeño docente

El docente para cumplir su trabajo de educador e integrante de una comunidad educativa debe tener bien en claro las funciones que debe de realizar para que su desempeño sea productivo.

Falcón (2017) plantea las siguientes funciones que debe desarrollar el docente:

- a) Función curricular. Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículo, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional. (p.14)

Esta función involucra al docente a conocer el contexto donde desarrollará su trabajo pedagógico, diagnosticar en detalle la población escolar, para que, a partir de ello y conociendo las necesidades de los escolares, se disponga a elaborar los documentos de planificación de forma coherente con lo que se desea lograr al final del año escolar. Cabe mencionar que, si hablamos de planificación, los documentos se interrelacionan; es decir, el Proyecto Educativo Curricular, se vincula con el Plan de Trabajo, Programaciones anuales, unidades de aprendizaje, hasta llegar a las sesiones de aprendizaje.

El desempeño del docente en el aula encierra especial atención, es ahí donde el docente debe poner su profesionalismo para llegar a alcanzar las competencias pensadas.

Falcón (2017) sobre el tema nos dice:

- b) Función didáctica. Conciernen la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones metacognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de inter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículum busca. (p.14)

Es aquí donde se evidencia al docente dominador de la teoría pedagógica para diseñar y aplicar la metodología ideal a fin de alcanzar los aprendizajes previstos. El uso de estrategias donde los estudiantes se movilizan, el empleo de recursos y materiales son evidencias que el docente desarrolla una eficiente función didáctica.

Una de las funciones delicadas de la tarea docente es la evaluación. Falcón (2017) afirma:

- c) Función evaluadora. La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de inter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística. (p.14)

Valorar el aprendizaje de los estudiantes no es tarea fácil. En la actualidad, si viene trabajando en la implementación y uso correcto de los instrumentos de evaluación, los cuales permiten recoger los avances de los estudiantes dentro de una formación por competencias. Estos instrumentos son de gran ayuda para describir el aprendizaje de los educandos en el proceso de desarrollar habilidades para apoderarse una competencia que le servirá para la vida. Considerando dicho planteamiento, los docentes con respecto a los instrumentos de evaluación, deben empoderarse en la fundamentación teórica, elaboración, aplicación, análisis de los resultados y la reflexión, con el objetivo de realizar una evaluación justa y real e integral.

En los últimos años, considerando el contexto de nuestro país se les ha encargado a los docentes realizar un trabajo especial con los estudiantes. La labor tutorial ha tomado importancia. Falcón (2017) manifiesta:

- d) Función tutorial. Permite atender a cada uno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas. (p.15)

La empatía que debe mostrar el docente con los estudiantes es vital para realizar el trabajo tutorial. Las personas no suelen contar sus emociones y sentimientos a cualquiera, en el caso de los niños y adolescentes ingresar al ámbito personal de cada uno de ellos es muy delicado; sin embargo, es un deber docente establecer estrategias para lograr el acercamiento con los estudiantes, en un clima de respeto y confianza, las conversaciones que se establecen entre estudiante y docente, en muchos casos, es útil para comprender la realidad del estudiante en su entorno familiar, contexto que en ciertos situaciones se torna tóxico para el estudiante y no le permite tener la estabilidad emocional para llegar tranquilo al colegio y desarrollar sus habilidades. El trabajo tutorial, no solo se limita al estudiante llegando a conocer sus necesidades o todo a aquello que le perturbe en su proceso de aprendizaje, también es con la familia, entablar un diálogo con los padres fortalece el clima afectivo en la vida del escolar y permite tener un aliado para el docente, quienes apoyaran a obtener el progreso en el aprendizaje del educando.

Finalmente, la formación y actualización es una función que nunca debe tener fin en la profesión docente. Falcón (2017) declara:

- e) Función permanente. Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra. (p.15)

La dinámica que tiene la ciencia y tecnología en estos tiempos implica asumir retos en toda profesión. Asimismo, los fundamentos teóricos que van apareciendo producto de las investigaciones son cada vez más trascendentales en la carrera docente; en tal sentido, obtener el título profesional y estar por años ejerciendo la labor docente, no es una opción recomendable para los profesores, y seguramente para ningún profesional. El docente debe asumir la responsabilidad que la teoría pedagógica está cambiando y se convierte en aliado para mejorar su práctica docente en el aula; la tecnología nos sorprende cada día y también es un recurso, hoy en día, importante para enriquecer la labor docente. Por lo tanto, los docentes deben comprometerse a realizar cursos de actualización constante, con el propósito de no quedarse relegados y fuera de la carrera profesional.

Marco de Buen Desempeño Docente

El Ministerio de Educación en sus esfuerzos por mejorar la calidad de la enseñanza peruana presentó el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente con el propósito de valorar la eficiencia de la labor docente, tomando como referencia su formación y condición para el ejercicio de la labor.

El Marco del Buen Desempeño Docente es definido por el Minedu (s.f.) como:

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. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional con el propósito

de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral del desarrollo docente. (p.24)

En tal sentido, el Marco del Buen Desempeño Docente es un documento estratégico que es parte de toda una política educativa que ha impulsado el Estado peruano con miras a alcanzar una educación de calidad basado en la labor del docente. Esta herramienta fija los parámetros descriptivos que permitirán conocer el desempeño del docente tanto en el aula, así como su trabajo siendo integrante de una institución educativa.

El documento presenta las competencias que debe desarrollar el docente. Por su parte, el Minedu (s.f.) define a la competencia:

Se entiende a la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. (p.26)

Conocer el contexto donde se pondrán en práctica los desempeños permitirán al docente actuar con mejor determinación para enfrentar los problemas que se presentan. Se sobreentiende que el docente tiene el dominio disciplinar de la profesión docente y los conocimientos específicos de su nivel educativo y especialidad de ser necesario, ello le permitirá comprender la compleja realidad de la educación y volcar su experiencia para lograr aprendizajes en los estudiantes.

Propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño Docente

La intención de mejorar la práctica docente compromete al Ministerio de Educación a proponer un documento sólido, concebido y respaldado con un marco conceptual que permita el entendimiento de los docentes y la sociedad en su aplicación. El Marco del

Buen Desempeño Docente busca fijar propósitos claros para los docentes y comprometerlos a alcanzar dichos objetivos mediante la práctica pedagógica.

El Minedu (s.f.) propone los siguientes propósitos para un desempeño docente destacado:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (p.24)

La intención de la política educativa peruana se comprende a través de los propósitos presentados por el Minedu. En primer lugar, se busca que todos los involucrados con la educación puedan establecer ideas comunes sobre que se busca mejorar para que el desempeño de los docentes mejore en el proceso de la enseñanza, Asimismo, un mejor trabajo en las aulas, permitirá que los propios docentes se involucren aún más en su tarea de enseñanza-aprendizaje, esto generará profundas reflexiones al respecto, propiciando comunidades de aprendizaje, participación en cursos de actualización y enriqueciendo sus conocimientos producto de los trabajos colaborativos que emprenden. Además, el buen desempeño de los profesionales de la educación evidenciado a través de los estudiantes que han alcanzado desarrollar competencias,

concederá la aprobación de los padres de familia y la sociedad en general, teniendo como consecuencia, revalorar de la carrera docente. Por último, un mejor desempeño exige mejores condiciones de trabajo; la meritocracia debe ser percibida por el docente, sentir que su compromiso con la educación peruana ha servido para que el Estado peruano estimule su trabajo y se comprometa con él.

Dimensiones del desempeño docente

Según el Minedu (s.f.) el desempeño docente se rige bajo las siguientes dimensiones o dominios:

Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales –materiales e inmateriales– y cognitivas de sus estudiantes, El dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p.25)

El docente para poder desempeñar su labor tiene que conocer en detalle el contexto donde emprenderá su labor educativa, a partir del conocimiento de las peculiaridades de su entorno y sobre todo saber de las características de los estudiantes con quienes trabajará, solo así estará en las condiciones de poder realizar un trabajo de planificación efectivo. Para tal fin, es oportuno considerar los documentos de gestión, el Proyecto Educativo Institucional y en mayor medida la aplicación de instrumentos de diagnóstico para tener información real y objetiva. Asimismo, este dominio pretende medir el desempeño del docente en el empleo de la teoría pedagógica en el aula, el uso de los diversos materiales

educativos, la dinámica de las estrategias en la enseñanza y alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes, siendo valorados mediante una evaluación justa a través de instrumentos que recojan información del desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Superado el proceso de planificación, el docente debe concentrar su experiencia en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Con respecto, el Minedu (s.f.) nos dice:

Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.25)

Este dominio está orientado exclusivamente al desempeño del docente en el aula, lugar donde la planificación se materializa y la labor del docente es exigida para alcanzar los aprendizajes esperados. Para ello se requiere que el docente guie todo el proceso de aprendizaje, propiciando el clima favorable; es decir, que el estudiante se sienta seguro y en confianza para participar en plenitud y lograr sus competencias. La motivación constante y el aliento a la participación de los escolares permite dinamizar el trabajo pedagógico, llevar la clase fortalecido por una estrategia donde el estudiante sea el protagonista, le da la seguridad al docente de lograr la participación activa de los escolares.

Además, el profesor debe ser consciente que el uso de los materiales y recursos educativos enriquecen su trabajo y beneficia el proceso de enseñanza; por lo tanto, debe tener el compromiso de utilizarlos en su práctica pedagógica. Finalmente, el trabajo desarrollado por el estudiante debe ser evaluado por el docente, a través de los instrumentos de evaluación que permitan conocer los logros de alcanzados por los estudiantes.

La labor docente no se limita a un desempeño individual; en otras palabras, el profesor no trabaja solo y tampoco el solo es la institución educativa. Su trabajo es altamente de interrelación. En ese sentido en el tercer dominio, el Minedu (s.f.) afirma:

Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.26)

Las instituciones educativas tienen protagonismo en la sociedad cuando sus integrantes realizan trabajos colaborativos en un alto nivel. El docente desde su formación profesional debe comprender que su tarea no es aislada, él es parte de un equipo; por lo tanto, aprenderá de sus colegas y fortalecerá el grupo con sus conocimientos. Las tareas a cumplir en una institución educativa son diversas, a diario se presentan dificultades y no está exenta de problemas, todo esto es superado a través del compromiso de los docentes estableciendo trabajos colaborativos, donde se comparte las experiencias valiosas, se planifican las formas de enfrentar una dificultad con la participación de todos,

reflexionando sobre el caso y se tiene la seguridad de que la decisión tomada es fruto de un trabajo en conjunto. Las participaciones de los docentes en las instituciones educativas son valiosas, así como su grado de profesionalismo para saber comprender y tolerar los puntos de vista diferentes al suyo. El respeto es un valor que nunca debe perderse entre los integrantes de la comunidad educativa, esto será el reflejo que ellos proyectan a la sociedad.

El docente es un profesional de la educación. En tal sentido, debe asumir su labor con responsabilidad al estar involucrado en la formación de generaciones de un país que desea alcanzar un desarrollo a través de la educación que recibe. El Minedu (s.f.) sustenta:

Dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (p.26)

Responsabilidad y reflexión en las prácticas de formación y desarrollo profesional docente es lo que solicita el Minedu a los profesores. Responsabilidad en el desempeño en el aula y que los estudiantes alcancen sus capacidades y competencias, logrando aprendizajes significativos y útiles; además, aportar con su experiencia a la implementación de políticas educativas, las cuales deben reflejar las necesidades del estudiante y el contexto donde se encuentra. A partir de lo anterior, el docente debe reflexionar acerca de su labor, evaluar si su desempeño es oportuno y favorece al trabajo colaborativo que emprenden sus colegas.

Tabla 6
Matriz de dominios, competencias y desempeños

Dominio	Competencia	Desempeño
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizajes esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia y la vivencia de la diversidad en todas sus formas con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	<ol style="list-style-type: none"> 11. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza el respeto mutuo y la colaboración. 12. Orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizaje. 14. Generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertados de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de	<ol style="list-style-type: none"> 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interior de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de

	<p>problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p>
	<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales en los diversos contextos culturales.</p>	<p>21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, riguroso y comprensible para todos los estudiantes. 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender. 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. 25. Utiliza diversos métodos o técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p> <p>Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias organizar el trabajo pedagógico mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipos de trabajo. 32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes. 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 38. Participa en la generación de políticas educativas del nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. 39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>

Fuente: Ministerio de Educación (s.f.) Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus alumnos. Perú, p. 52-54

El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa

El Estado peruano se ha comprometido en desarrollar un conjunto de acciones para revalorar la profesión docente, y así, a través de dichas operaciones alcanzar la calidad educativa en las instituciones educativas. En cuanto a los docentes, el Ministerio de Educación viene evaluado el desempeño de los docentes mediante diversos instrumentos que permitan conocer los conocimientos pedagógicos y habilidades metodológicas que despliega el docente en su labor de enseñanza aprendizaje, y en su papel de miembro de una institución que se plantea metas para poder brindar a los estudiantes una formación integral.

Martínez y Lavín (2017) afirman sobre el desempeño docente:

Es así que el desempeño docente ha llamado la atención de quienes buscan una mejora de la educación, ya que se asocia fuertemente con el logro de los aprendizajes de los estudiantes. (p.9)

El desempeño docente evidenciado en el logro de los aprendizajes de los estudiantes es un punto en lo que todos concuerdan; en otras palabras, si deseamos tener elementos de convicción y asegurar un buen desempeño docente resulta necesario conocer cuánto ha mejorado la calidad de la práctica de la enseñanza y los aprendizajes significativos que se logran en los estudiantes. Prueba de ello es la aplicación de la Evaluación Censal de Estudiantes, la cual presenta un doble propósito; por un lado, tener información válida si el estudiante está alcanzando aprendizajes que lo llevan a poner en práctica sus competencias; y por el otro, determinar la calidad de enseñanza que está destinando el docente hacia sus estudiantes, entiendo ello, como la versatilidad metodológica que el docente hace uso para obtener aprendizajes en los educandos.

Ahora, si nos centramos en la calidad educativa, podemos apreciar que es un trabajo que requiere ser contemplado considerando distintos factores: el papel del Estado a

través del Ministerio de Educación como órgano rector superior, la labor de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local como órganos operativos y el trabajo fundamental de los docentes como responsables de desarrollar toda la política educativa de un país en las aulas. Ellos son los que entran en contacto a diario con una población estudiantil y sobre dichos profesionales recae la responsabilidad de practicar un trabajo orientado a fortalecer la calidad educativa.

Martínez y Lavín (2017) acerca de la calidad educativa nos dicen:

Por su parte, la noción de calidad educativa se define, predominantemente, desde los criterios de eficiencia y eficacia lo cual implica que un buen docente que aporta a la calidad educativa debe funcionar bajo los mismos criterios, los cuales, son deudores de la cultura empresarial y de la versión de profesional más instrumental (p.9)

Sin duda, en estos últimos años se ha impulsado interrelacionar la educación con la administración, donde las instituciones educativas se han visto como empresas educativas. En esa línea, Martínez y Lavín, proponen que el trabajo docente debe estar; en primer lugar, bajo un criterio de eficiencia, esta se entiende que el profesor tenga la capacidad de lograr desarrollar competencias haciendo uso de los recursos que tenga a la mano y en el tiempo permitido. En segundo lugar, teniendo en cuenta el criterio de la eficacia, que lleva al docente a demostrar su capacidad de alcanzar la meta que se ha propuesto.

En suma, el desempeño docente y la calidad educativa se encuentran íntimamente ligados, pretender llegar a la calidad de nuestra educación implica que el docente mejore su desempeño, para ello se requiere del compromiso de los profesores y el trabajo responsable del Ministerio de Educación dentro del marco legal y sus órganos de apoyo desconcentrados.

2.3. Definición de términos básicos

Colaborativo

El acto colaborativo se involucra con colaborar, que viene hacer el trabajo en conjunto entre personas para realizar una actividad o tarea direccionado a alcanzar una meta propuesta.

Desempeño

Los desempeños son acciones desarrolladas por una persona, son observadas por otros y que permiten ser descritas, analizadas y evaluadas, y a partir de dichas actuaciones es posible determinar la competencia de una persona en el trabajo.

Desempeño docente

Son las actuaciones de los docentes en su labor profesional. Dichas actuaciones deben estar caracterizadas por una alta preparación docente para que el estudiante aprenda, desarrollar estrategias metodológicas en el aula para el aprendizaje de los educandos, asumir el compromiso de participar en la gestión de la escuela y practicar su labor con profesionalidad e identidad docente.

Trabajo colaborativo

Es un proceso metodológico en la que participan personas que comparten ideas y a través de sus intereses identifican, interpretan, argumentar y brindan soluciones a un determinado problema, mediante el uso de variados recursos y materiales, ello les permite alcanzar la meta que se fijaron al inicio de la actividad, la cual se desarrolla en un marco de interdependencia positiva y comunicación asertiva.

Trabajo

Son las distintas actividades que se realizan con el propósito de conseguir una meta, dar solución a un problema o producir bienes y servicios con el objetivo de atender las necesidades que tiene el hombre.

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación responde al enfoque cuantitativo. Ello sustentado que en el proceso de evidenciar los resultados obtenidos se recurrirá a datos numerales para luego interpretarlos. Palella y Martins (2012) al respecto sostienen: “La investigación cuantitativa requiere el uso de instrumentos de medición y comparación, que proporcionan datos cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos”. (p.46)

El tipo de investigación es básica o fundamental porque a partir de su desarrollo y culminación se genera y profundiza el conocimiento de la ciencia. Ñaupas et al. (2014) afirman que: “... se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia”. (p.134)

El nivel de investigación implementada en el estudio corresponde al descriptivo, cuyo propósito es recolectar información para llegar a conocer las características y desempeños de los sujetos en estudio. Gay (citado por Ñaupás et al. 2014) no dice que: “La investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos”. (p.134).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional.

Es una investigación de diseño no experimental porque las variables de estudio no son manipuladas.

Sobre el tema, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman:

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (p.152)

Es de diseño transversal porque los instrumentos de recolección de la información se aplicarán en un solo momento. Al respecto, Palella y Martins (2012) manifiestan: “Este nivel de investigación se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es de describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas”. (p.94)

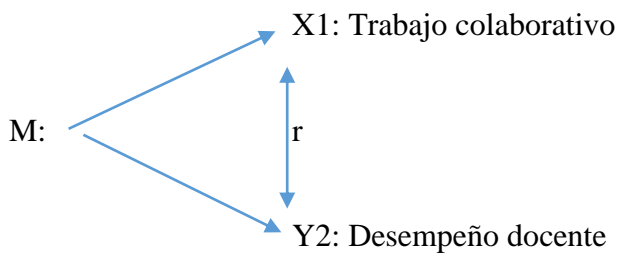
Y correlacional porque su propósito es buscar la relación entre las variables de estudio: trabajo colaborativo y desempeño docente.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)". (p.157)

Tal como se expresa en el siguiente diseño:

Figura 2. Diseño de correlación



Donde:

M = Muestra

X1 = Trabajo colaborativo

Y2 = Desempeño docente

r = Relación de variables

3.3. Población y muestra de la investigación

Población

La población estará constituida 24 docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené y provincia de Chanchamayo.

Muestra

La muestra estará constituida por 24 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené y provincia de Chanchamayo.

Tabla 7

Instituciones Educativas del Valle de Zatinaki

N°	Instituciones Educativas	Docentes
1	Institución Educativa Integrada José Olaya	12
2	Institución Educativa Integrada Flovial	12

Fuente: Elaboración propia.

Criterio de inclusión

Se incluyeron a los docentes que se encontraban trabajando en las instituciones educativas a tiempo completo o tan solo por horas, así como a los docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

No participaron los docentes que se encontraban en licencia o que no laboren en la institución educativa.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el censal intencional. Donde de acuerdo a los intereses de la investigación se ha considerado a toda la población y muestra.

Asimismo, responden a los siguientes criterios.

- Docentes de distintos niveles: inicial, primaria y secundaria.
- Docentes titulados que realizan sus labores en sus correspondientes niveles y especialidades.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para materializar el presente estudio fueron:

Análisis bibliográfico. El cual se utilizó para el acopio de información y plantear con claridad el problema a estudiar, construir las bases teóricas de la investigación y definir las variables y sus respectivas dimensiones.

La encuesta. Es una técnica que tiene como objetivo recoger datos de varias personas y cuya información interesa al investigador. Su finalidad es utilizar la información recopilada para verificar las hipótesis de trabajo.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

El presente trabajo contará con la aplicación de dos cuestionarios.

El primer cuestionario tomado para recoger información sobre el trabajo colaborativo.

El segundo cuestionario permitirá obtener información acerca del desempeño docente.

Ficha técnica del instrumento de trabajo colaborativo

Nombre	: Cuestionario de trabajo colaborativo
Autores	: Mesías Rojas, Zulma Zaret y Monroy Correa, Graciela Martina
Año	: 2017
Objetivo	: Instrumento dirigido a medir el trabajo colaborativo en los docentes.
Administración	: Individual
Tiempo de duración	: 15 minutos
Contenido	: El cuestionario contiene 3 dimensiones, 7 indicadores y 20 ítems.
Escala	: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre.

Ficha técnica del instrumento de desempeño docente.

Nombre	: Cuestionario de desempeño docente
--------	-------------------------------------

Autor	: Mucha Córdoba, Mónica Mercedes
Año	: 2017
Objetivo	: Obtener información sobre el desempeño docente en la Educación Básica Regular
Administración	: Individual
Tiempo de duración	: 30 minutos
Contenido	: El cuestionario contiene 4 dimensiones, 9 indicadores y 40 ítems.
Escala	: 1= nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

En palabras de Palella y Martins (2012) sostienen que: “La validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”. (p.160)

Es decir, un instrumento debe ser construido y perfectamente diseñado para recoger información vital para el estudio y el procesamiento arroje datos que nos lleven a medir las relaciones planteadas y establecer conclusiones respecto al estudio.

Confiabilidad

Palella y Martins (2012) afirman: “La confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. También agregan: “Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado)”. (p.164)

En otras palabras, los autores mencionados establecen que la confiabilidad del instrumento radica en que la información recolectada no varíe significativamente a pesar de ser aplicada en otro momento o a otras personas.

Uno de los métodos para hallar la confiabilidad de un instrumento es el Alfa de Cronbach. Ñaupás et al. (2018) dicen: “Fue creado por J. L. Cronbach y consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1”. (p.281)

En consecuencia, el coeficiente de confiabilidad perfecto es 1, de tal forma que a medida que se vaya alejando de 1, el instrumento irá perdiendo su grado de confiabilidad.

Confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto con la misma cantidad de docentes de la muestra seleccionada, medido con el coeficiente Alfa de Cronbach (en el paquete estadístico SPSS versión 25.0).

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento de trabajo colaborativo

Instrumento	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Cuestionario de trabajo colaborativo	,913	20

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de confiabilidad del instrumento de trabajo colaborativo, según el coeficiente Alfa de Cronbach es de ,913.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad del instrumento de desempeño docente

Instrumento	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de desempeño docente	,963	40

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento de desempeño docente, tras el procesamiento de la prueba piloto para conocer el nivel de confiabilidad, fue de ,963 de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach,

De acuerdo con Palella y Martins (2012) el nivel de confiabilidad es muy alta para ambos instrumentos.

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Las acciones para el procesamiento y análisis de los datos residen en el control de calidad, ordenamiento, clasificación, tabulación y gráficos de datos.

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó la autorización de los directores de las instituciones educativas consideradas para el estudio, a fin de que brinden las facilidades para realizar el recojo de información.

Se administró el cuestionario a los docentes de los diferentes niveles de las instituciones educativas con la intención de recoger la información sobre el estudio.

La escala utilizada es la de Likert, donde se ha establecido para el cuestionario de trabajo colaborativo las alternativas de respuesta: nunca (1), a veces (2) y siempre (3). El cuestionario de desempeño docente presenta las alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Además, para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, a través de la formulación de tablas de frecuencias y figuras para cada pregunta, las cuales arrojó porcentajes para los resultados, pudiendo establecer las interpretaciones de los datos obtenidos y darlos a conocer mediante tablas y figuras para su comprensión y entendimiento.

A fin de realizar las pruebas de las hipótesis de la investigación, se empleó la estadística inferencial, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ρ para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno.

Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis se realizó mediante un gráfico de dispersión. Tomando como referencia los resultados, se creó la base de datos y se aplicó estos al tratamiento estadístico, siguiendo el procedimiento de la tabla siguiente:

Tabla 10

Procedimiento estadístico para obtención de resultados

Procedimiento estadístico
– Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
– Tabla de frecuencias y de contingencias, en las cuales se precisan los indicadores para las variables.
– Prueba de correlación de Spearman.
– Se efectuará la tabulación de los datos mediante la Técnica del Software SPSS ver. 25.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 11

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12,5	12,5	12,5
	Medio	12	50,0	50,0	62,5
	Alto	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

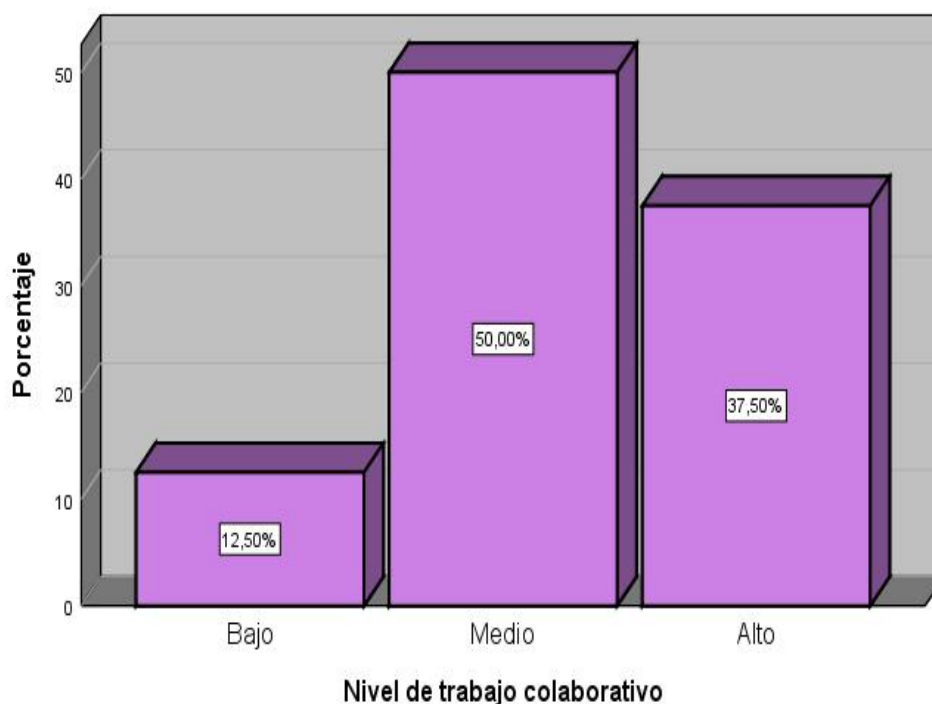


Figura 2. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11 y figura 2, se aprecia que el nivel predominante es el medio (50.0%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (37.50%) y, por último, el nivel bajo (12.50%). En suma, con este resultado se evidencia la conjunción de las dimensiones: interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales, que al interactuar entre sí definen el trabajo colaborativo.

Dimensiones del trabajo colaborativo

Interdependencia positiva

Tabla 12

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de interdependencia positiva de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,3	8,3	8,3
	Medio	15	62,5	62,5	70,8
	Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

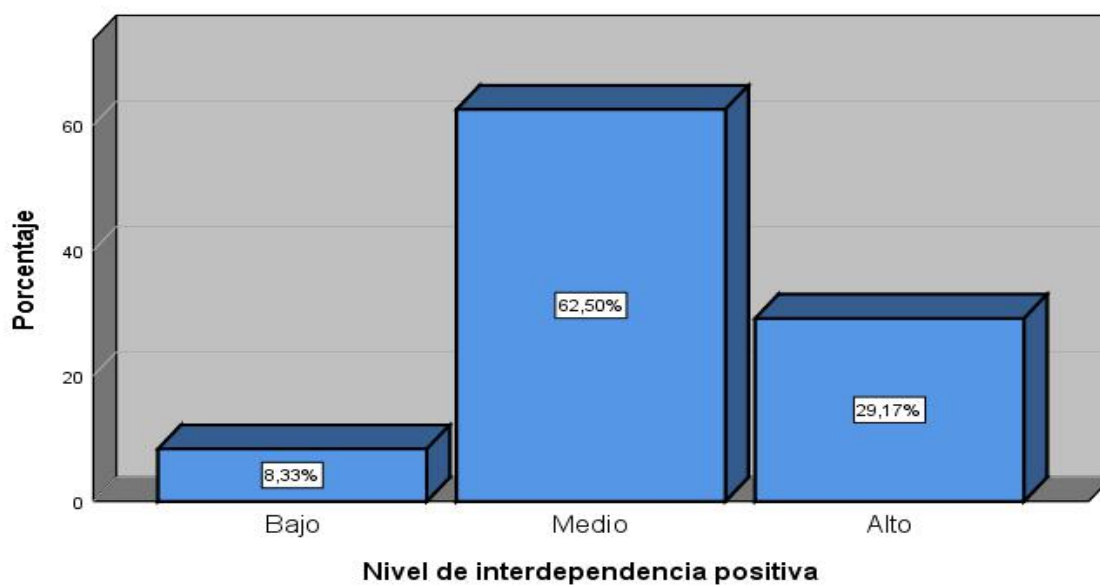


Figura 3. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de interdependencia positiva de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12 y figura 3, se aprecia que el nivel predominante es el medio (62.5%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (29.2%) y, por último, el nivel bajo (8.3%). En suma, con este resultado se evidencia la interacción de los miembros del grupo para el logro de los objetivos asignados por la autoridad pertinente.

Responsabilidad individual

Tabla 13

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de responsabilidad individual de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	25,0	25,0	25,0
	Medio	14	58,3	58,3	83,3
	Alto	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

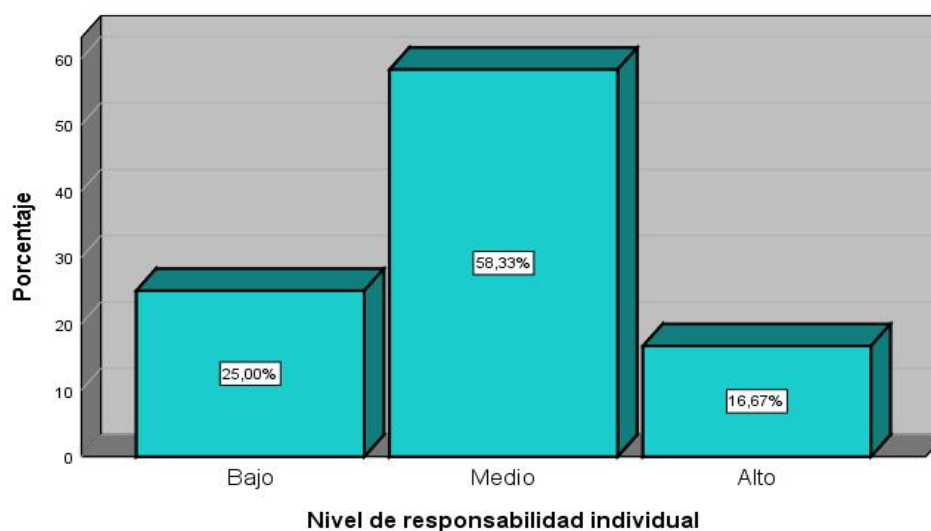


Figura 4. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13 y figura 4, se aprecia que el nivel predominante es el medio (58.3%), en tanto, otro nivel representativo fue el bajo (25.0%) y, por último, el nivel alto (16.7%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de cumplimiento de obligaciones de cada docente tanto a nivel individual como grupal.

Habilidades sociales

Tabla 14

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de habilidades sociales de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12,5	12,5	12,5
	Medio	14	58,3	58,3	70,8
	Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

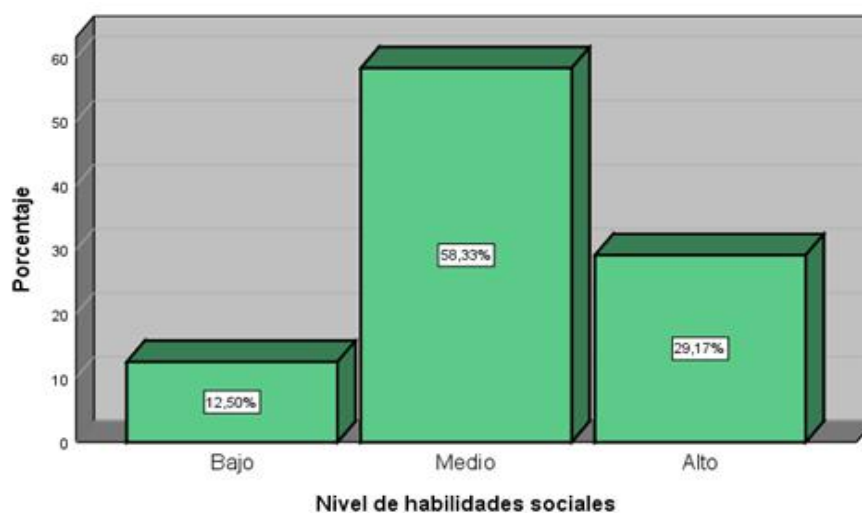


Figura 5. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de habilidades sociales de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 14 y figura 5, se aprecia que el nivel predominante es el medio (58.3%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (29.2%) y, por último, el nivel bajo (12.5%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de tolerancia, comunicación y solución de problemas por parte de los docentes.

Descripción de resultados de desempeño docente

Tabla 15

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Fuente: Elaboración propia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	66,7	66,7	66,7
	Alto	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

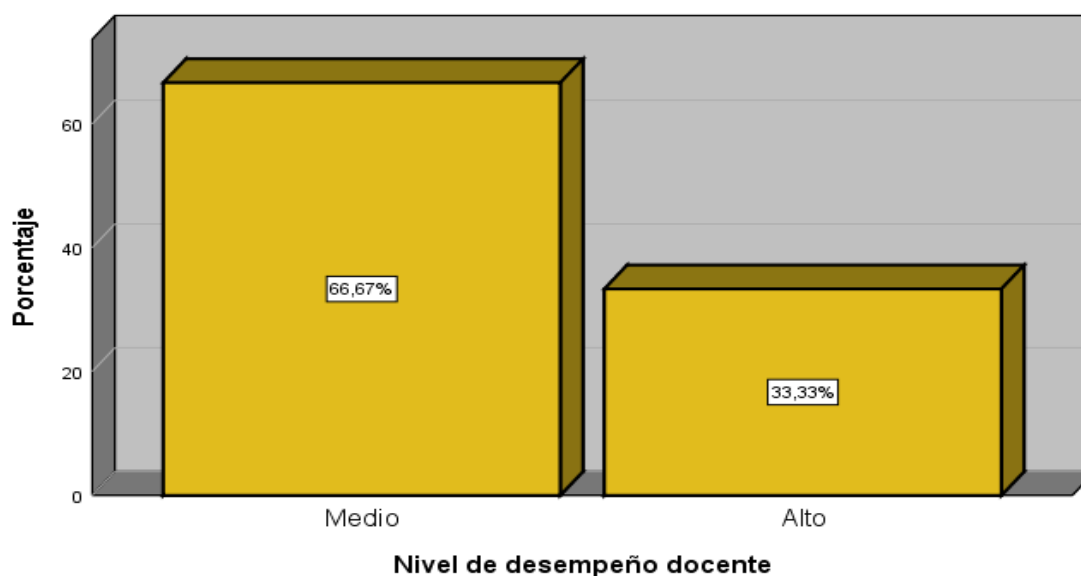


Figura 6. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 15 y figura 6, se aprecia que el nivel predominante es el medio (66.7%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (33.3%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de interacción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Dimensiones del desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	37,5	37,5	37,5
	Alto	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

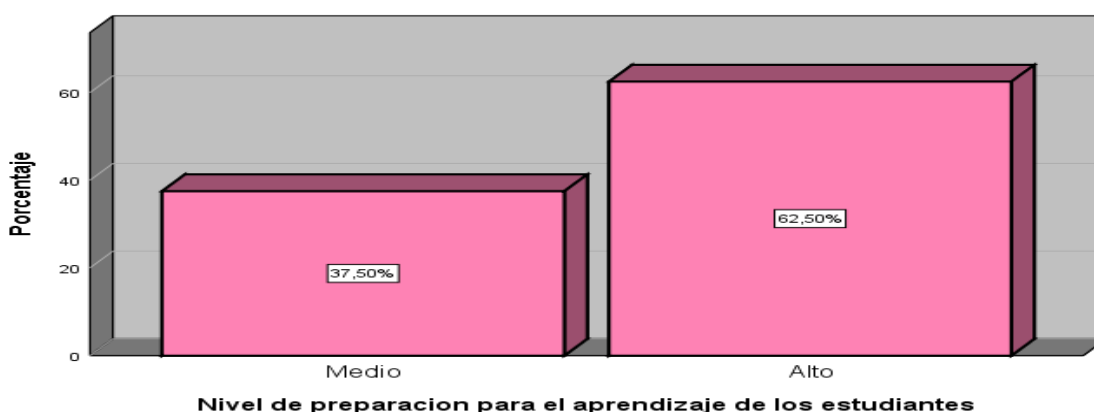


Figura 7. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 16 y figura 7, se aprecia que el nivel predominante es el alto (62.5%), en tanto, otro nivel representativo fue el medio (37.5%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes, contextos, contenidos y enfoques pedagógicos por parte de los docentes

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 17

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	75,0	75,0	75,0
	Alto	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura 8. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 17 y figura 8, se aprecia que el nivel predominante es el medio (75.0%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (25.0%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de creación de un clima propicio para el aprendizaje y convivencia pacífica, respeto de la diversidad, conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje, empleo de los recursos y materiales pertinentes, así como de su evaluación orientado a la formación de ciudadanos críticos e interculturales.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 18

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	83,3	83,3	83,3
	Alto	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

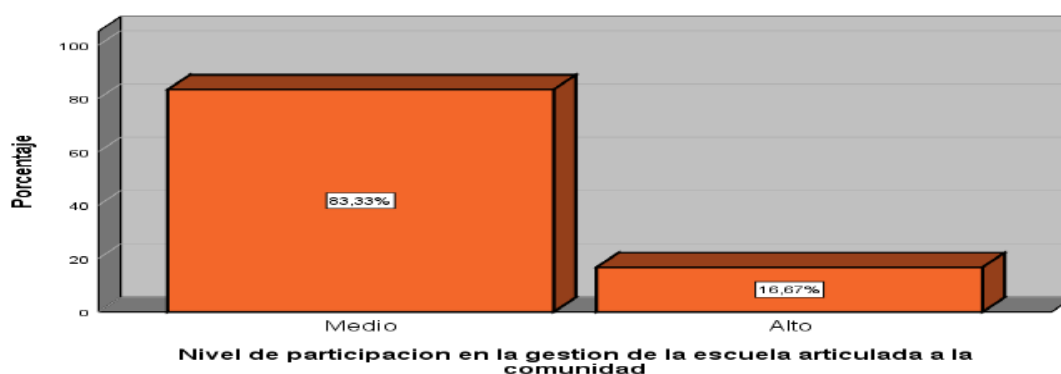


Figura 9. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 18 y figura 9, se aprecia que el nivel predominante es el medio (83.3%), en tanto, otro nivel representativo fue el alto (16.7%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela; estableciendo relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, el Estado y la sociedad civil por un proyecto educativo institucional para la mejora de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 19

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales del nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	20,8	20,8	20,8
	Medio	19	79,2	79,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

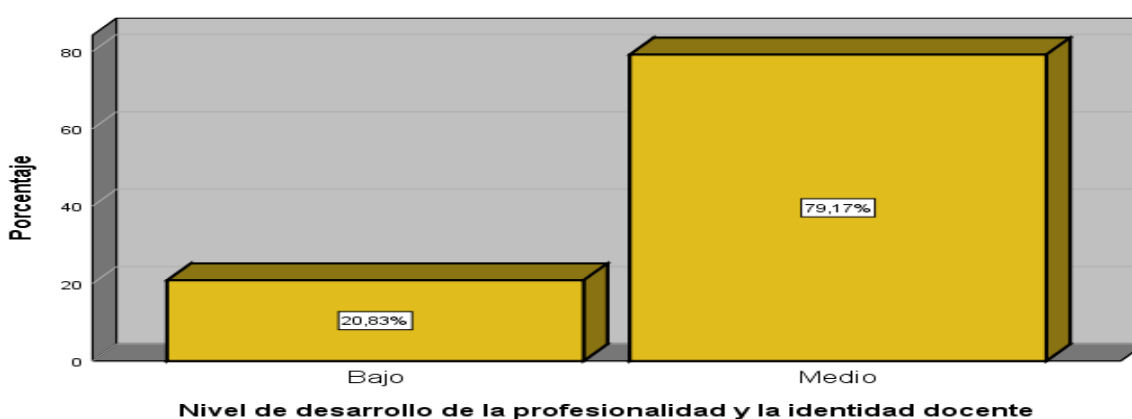


Figura 10. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 19 y figura 10, se aprecia que el nivel predominante es el medio (79.2%), en tanto, otro nivel representativo fue el bajo (20.8%). En suma, con este resultado se evidencia el nivel de reflexión sobre la práctica y experiencia institucional adquirida por el docente en el proceso de aprendizaje continuo, tanto de forma individual como colectiva para construir y afirmar su identidad y el ejercicio de su profesión teniendo en cuenta su ética y valores morales en el cumplimiento de su funcional social.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Trabajo colaborativo y desempeño docente

Tabla 20

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Desempeño docente			
		Medio	Alto	Total	
Trabajo colaborativo	Bajo	Recuento	3	0	3
		% del total	12,5%	0,0%	12,5%
	Medio	Recuento	12	0	12
		% del total	50,0%	0,0%	50,0%
	Alto	Recuento	1	8	9
		% del total	4,2%	33,3%	37,5%
Total	Recuento	16	8	24	
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

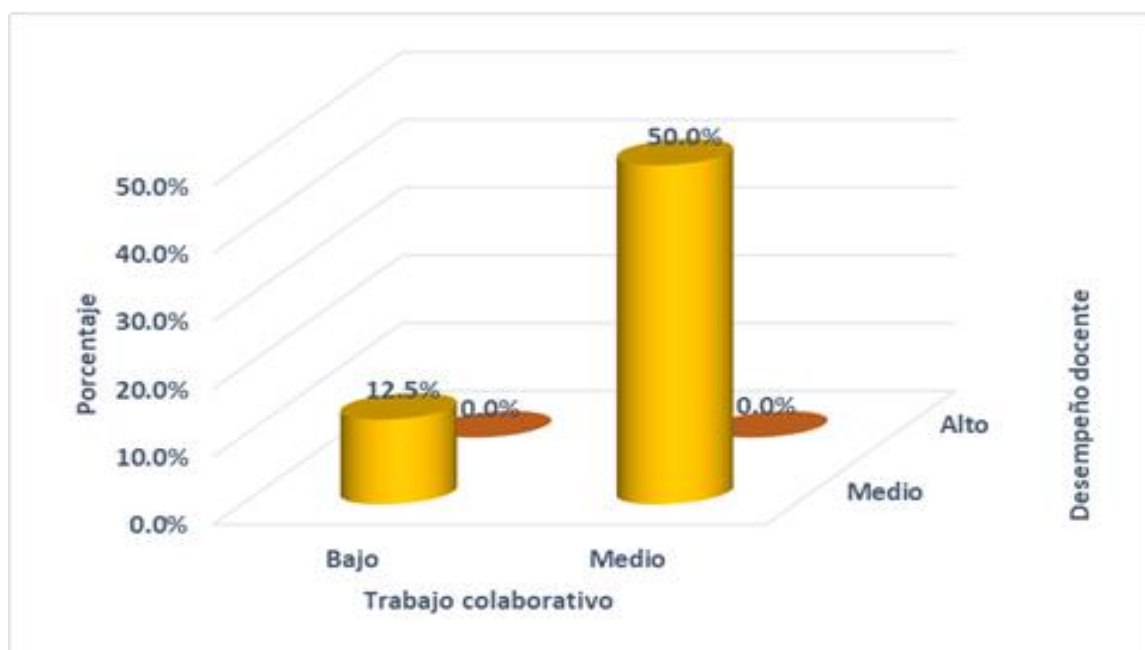


Figura 11. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de trabajo colaborativo y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 20 y figura 11, se aprecia en la relación entre el trabajo colaborativo y desempeño docente, que ambos se asocian en el nivel medio (50.0%), esta relación simétrica permite afirmar que a un nivel medio del trabajo colaborativo se corresponde de igual modo con un nivel medio de desempeño docente; asimismo, se encontró una discordancia entre el nivel bajo del trabajo colaborativo y un nivel medio del desempeño docente, cuyo resultado fue (12,5%), este porcentaje quiere decir que las percepciones de los docentes encuestados resultan discrepantes en relación al trabajo colaborativo y desempeño docente. Por tanto, la relación percibida entre las variables de estudio se concentra en un 50.0% en el nivel medio.

Interdependencia positiva y desempeño docente

Tabla 21

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de interdependencia positiva y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Desempeño docente		Total	
		Medio	Alto		
Interdependencia positiva	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	8,3%	0,0%	8,3%
	Medio	Recuento	14	1	15
		% del total	58,3%	4,2%	62,5%
	Alto	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	29,2%	29,2%
Total	Recuento	16	8	24	
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

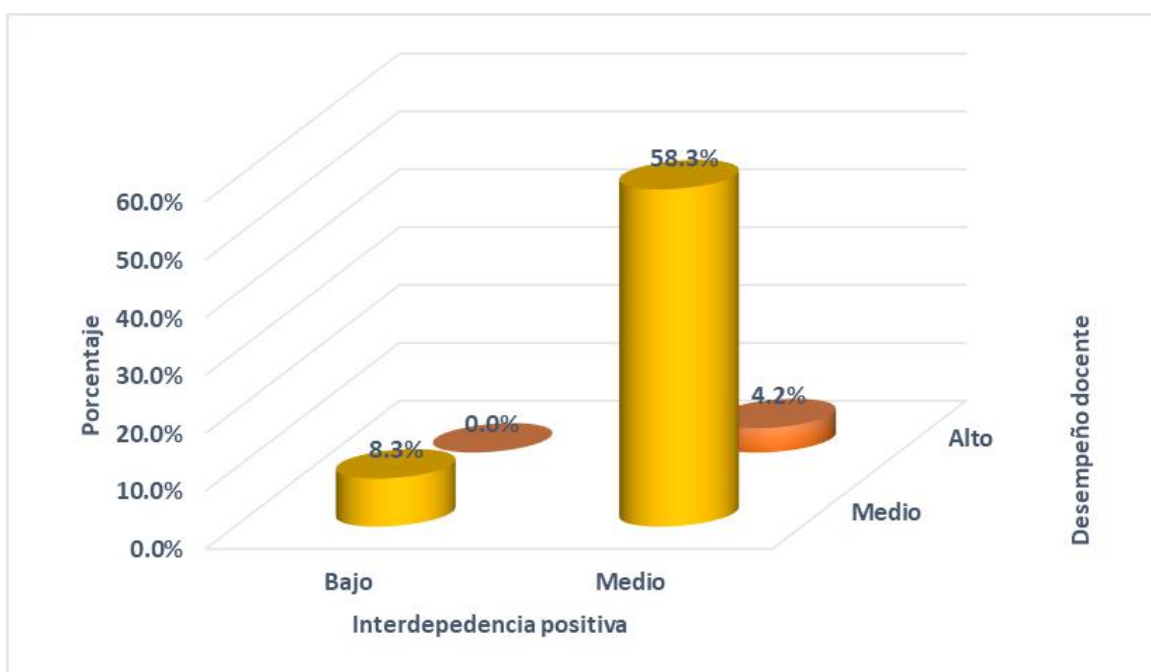


Figura 12. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de interdependencia positiva y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 21 y figura 12, se aprecia en la relación entre la interdependencia positiva y desempeño docente, que ambos se asocian en el nivel medio (58.3%), esta relación simétrica permite afirmar que a un nivel medio de interdependencia positiva se corresponde de igual modo con un nivel medio de desempeño docente; asimismo, se encontró una discordancia entre el nivel bajo de interdependencia positiva y un nivel medio del desempeño docente, cuyo resultado fue (8.3%), del mismo modo, entre el nivel medio y el nivel alto cuyo valor es 4.2%; este porcentaje quiere decir que las percepciones de los docentes encuestados resultan discrepantes en relación a la percepción de interdependencia positiva y desempeño docente. Por tanto, la relación percibida entre las variables de estudio se concentra en un 58.3% en el nivel medio.

Responsabilidad individual y desempeño docente

Tabla 22

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Desempeño docente		Total	
		Medio	Alto		
Responsabilidad individual	Bajo	Recuento	6	0	6
		% del total	25,0%	0,0%	25,0%
	Medio	Recuento	10	4	14
		% del total	41,7%	16,7%	58,3%
	Alto	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	16,7%	16,7%
Total	Recuento	16	8	24	
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

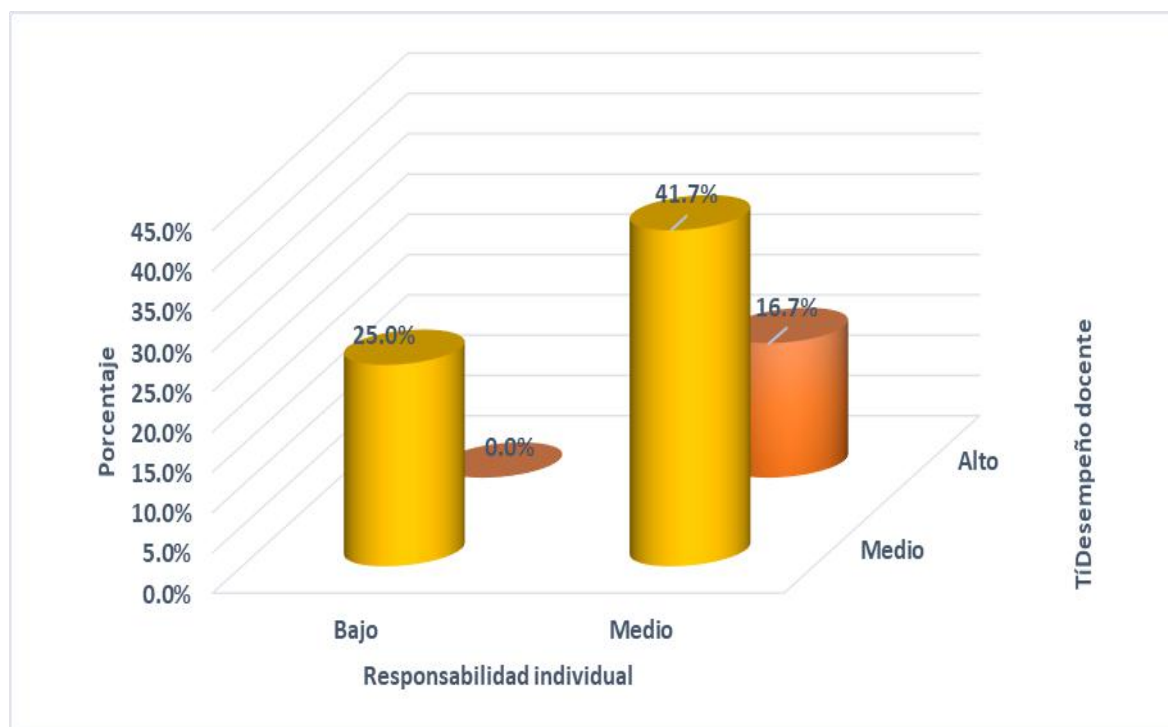


Figura 13. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 22 y figura 13, se aprecia en la relación entre la responsabilidad individual y desempeño docente, que ambos se asocian en el nivel medio (41.7%), esta relación simétrica permite afirmar que a un nivel medio de responsabilidad individual se corresponde de igual modo con un nivel medio de desempeño docente; asimismo, se encontró una discordancia entre el nivel bajo de responsabilidad individual y un nivel medio del desempeño docente, cuyo resultado fue (25.0%), del mismo modo, entre el nivel medio y el nivel alto cuyo valor es 16.7%; este porcentaje quiere decir que las percepciones de los docentes encuestados resultan discrepantes en relación a la percepción de responsabilidad individual y desempeño docente. Por tanto, la relación percibida entre las variables de estudio se concentra en un 41.7% en el nivel medio.

Habilidades sociales y desempeño docente

Tabla 23

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, según niveles de habilidades sociales y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

		Desempeño docente		Total	
		Medio	Alto		
Habilidades sociales	Bajo	Recuento	3	0	3
		% del total	12,5%	0,0%	12,5%
	Medio	Recuento	12	2	14
		% del total	50,0%	8,3%	58,3%
	Alto	Recuento	1	6	7
		% del total	4,2%	25,0%	29,2%
Total	Recuento	16	8	24	
	% del total	66,7%	33,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

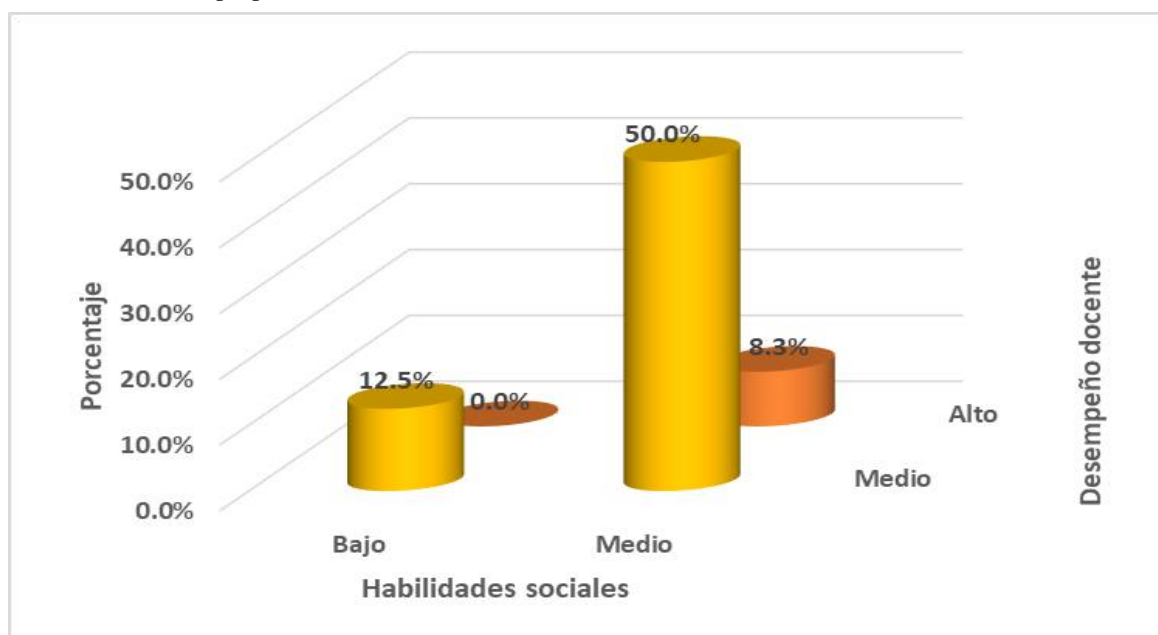


Figura 14. Gráfica de barras porcentual, según el nivel de responsabilidad individual y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 23 y figura 14, se aprecia en la relación entre las habilidades sociales y desempeño docente, que ambos se asocian en el nivel medio (50.0%), esta relación simétrica permite afirmar que a un nivel medio del trabajo colaborativo se corresponde de igual modo con un nivel medio de desempeño docente; asimismo, se encontró una discordancia entre el nivel bajo del trabajo colaborativo y un nivel medio del desempeño docente, cuyo resultado fue (12,5%), del mismo modo, entre el nivel medio y el nivel alto cuyo valor es 8.3%; este porcentaje quiere decir que las percepciones de los docentes encuestados resultan discrepantes en relación a la percepción de habilidades sociales y desempeño docente. Por tanto, la relación percibida entre las variables de estudio se concentra en un 50.0% en el nivel medio.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 24

Prueba de normalidad de trabajo colaborativo y desempeño docente y dimensiones.

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colaborativo	0.789	24	0.000
Interdependencia positiva	0.752	24	0.000
Responsabilidad individual	0.792	24	0.000
Habilidades sociales	0.782	24	0.000
Desempeño Docente	0.598	24	0.000
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	0.616	24	0.000
Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	0.542	24	0.000
Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad	0.454	24	0.000
Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente	0.503	24	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Nota: n = 24

Interpretación:

En la tabla se muestra la prueba de normalidad de trabajo colaborativo y sus dimensiones, así como de desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Se consideró pertinente utilizar la prueba de Shapiro Wilk, porque la muestra es igual a 24 sujetos. Además, esta prueba parte del supuesto de que las variables provienen de una distribución paramétrica, por lo que el valor $p > 0.05$, en caso contrario, se infiere que la distribución es no paramétrica. En ese sentido, el resultado S-W obtenido para trabajo colaborativo es 0.789 el cual está asociado a un valor $p = .000 < 0.05$. Mientras, en las dimensiones se observa que el estadístico S-W para interdependencia positiva es 0.752, mientras para responsabilidad individual es 0.792, por último, habilidades sociales el valor fue 0.782. De modo que, en los casos citados cada uno de estos resultados están asociados al valor $p = .000 < 0.05$.

De la misma manera, para desempeño docente se encontró que el resultado S-W es 0.598, el cual está asociado al valor $p = .000 < 0.05$; en tanto, las dimensiones obtuvieron como estadístico S-W, preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue de (0.616), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue de (0.542), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (0.454) y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (0.503). De manera que, en cada una de las dimensiones el estadístico se halla asociada a un valor $p = .000 < 0.05$

Esto quiere decir que, trabajo colaborativo como desempeño docente provienen de una distribución no normal, al rechazarse la hipótesis de normalidad de las variables. Por tanto, ambas variables están habilitadas para utilizar estadísticos inferenciales no paramétricos, en este caso, el empleo de la correlación de Spearman.

4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

H_i : Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_i

Tabla 25

Coefficiente de correlación entre niveles de trabajo colaborativo y desempeño docente.

			Trabajo colaborativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1.000	.845**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	24	24
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.845**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como se observa en la tabla 25, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.845** por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud fuerte, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia ($\text{sig.} = 0.000$) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_i). Es decir, existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené - 2019.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

H_{i1} : Existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_{i1}

Tabla 26

Coefficiente de correlación entre niveles de interdependencia positiva y desempeño docente.

		Interdependencia positiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Interdependencia positiva	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	24
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.851**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como se observa en la tabla 26, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.851** por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud fuerte, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_{i1}). Es decir, existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

H_{12} : Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_{11}

Tabla 27

Coefficiente de correlación entre niveles de responsabilidad individual y desempeño docente.

			Responsabilidad individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Responsabilidad individual	Coefficiente de correlación	1.000	.635**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	24	24
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.635**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como se observa en la tabla 27, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.635** por lo que se determina que existe una correlación positiva y

de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia ($\text{sig.} = 0.000$) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_{i2}). Es decir, existe relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

H_{i3} : Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_{i3}

Tabla 28

Coefficiente de correlación entre niveles de habilidades sociales y desempeño docente.

		Habilidades sociales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.681**
		N	.000
Desempeño docente		N	24
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.681**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		N	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Como se observa en la tabla 28, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.681** por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_{13}). Es decir, existe relación significativa entre las habilidades sociales y desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, 2019. Con este propósito fue pertinente formular las respuestas tentativas en el presente estudio para ser contrastado luego en el trabajo de campo. Por ello, los resultados fueron:

Con respecto a la hipótesis general, se encontró como valor de relación ($Rho = 0.851$, $p = .000$), es decir una correlación positiva y de magnitud fuerte, este resultado se enlaza con el hallazgo de Flores (2016) quien comprobó a través de su estudio un nexo entre clima escolar y desempeño docente, al obtener un coeficiente de correlación $r = 0.61$, es decir de dirección positiva y magnitud moderada; en esa misma línea, Falcón (2015) en su estudio

sobre clima institucional y desempeño docente comprobó que un nivel favorable de clima institucional es correspondido con buenos niveles de desempeño docente; en cambio, el trabajo de Jaramillo y Zumba (2016) demostró que el trabajo colaborativo tiene ribetes individualistas, dificultando la enseñanza y aprendizaje, porque imposibilitó coordinar con otros docentes; Sin embargo, el trabajo más consistente y que se ajusta a los hallazgos en el presente estudio es el de Saldaña (2017) quien abordó el trabajo colaborativo y clima organizacional, encontrando un coeficiente, cuyo valor fue $r = 0.681$, es decir positivo y magnitud moderada. Todos estos resultados que forman parte de la gestión educativa, indican que el trabajo colaborativo cuando no es implementado de manera adecuada en la institución tiende a afectar el trabajo pedagógico de los docentes, por lo que como estrategia tiende a afectar el desempeño docente, y, viceversa, cuando es bien dirigida el desempeño docente se ve estimulado por la interacción de prácticas pedagógicas entre los docentes, permitiendo también coadyuvar a una buena gestión pedagógica.

Con respecto a la hipótesis específica 1

En lo que se refiere a interdependencia positiva y el desempeño docente se encontró una relación positiva y magnitud alta ($Rho = 0.851$, $p = .000$), esta correlación se debe a la interacción de las opiniones bajas y media de los docentes, ellos consideran en un nivel medio y bajo, esto quiere decir la opinión que tienen los docentes sobre los grupos de trabajo que integran para cumplir con una tarea concreta.

De acuerdo con Pérez (2016) el trabajo colaborativo, tiene como basamento la interdependencia positiva, en esa misma línea Reynoso (2017) refiere que cuando está bien dirigido se convierte en una importante herramienta de intercambio de experiencias, prácticas pedagógicas, aspectos de gestión que coadyuva a nuevos aprendizajes en virtud de la interacción, permitiendo que se convierta en una importante herramienta de gestión.

Con respecto a la hipótesis específica 2

Se encontró un coeficiente de correlación ($Rho = 0.635$, $p = .001$) que expresa una relación positiva y moderada entre la responsabilidad individual y el desempeño docente, consiste en la participación activa y consciente de los docentes en el quehacer pedagógico, asumiendo su responsabilidad ante las tareas asignadas que provienen de la dirección o coordinación para resolver aspectos concretos. La gestión educativa centrada en el aprendizaje, exige cada vez una mayor participación de los docentes en las diversas tareas pedagógicas, curriculares, extracurriculares, comunitarias, entre otras. Sobre el particular, cabe destacar el trabajo de Pérez (2016), Reynoso (2017) y Cedillo (2016), quienes demuestran en sus estudios la importancia del trabajo colaborativo, concibiéndose esta como una estrategia que permite discriminar las responsabilidades individuales de los docentes en las actividades propuestas por la dirección o el Ministerio de Educación.

Con respecto a la hipótesis específica 3

Se encontró un coeficiente de correlación ($Rho = 0.681$, $p = .000$) de dirección positiva y magnitud moderada, este hallazgo es compatible con el hallazgo de Zarate (2017), que para realizar una buena gestión educativa en redes es preciso el trabajo colaborativo para lograr la efectividad del servicio educativo, pero lo que se advierte es que el aspecto fundamental es poner de manifiesto las habilidades sociales por parte de los directivos y personal jerárquico para lograr conseguir los resultados dentro del trabajo colaborativo, permitiéndoles socializar y conseguir mejores cosas. También en esta línea cabe mencionar el trabajo de Vela (2017) que se enfoca en la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional y donde el aspecto fundamental que se resalta es el rol de las habilidades sociales, para lograr concertar, ampliar la cobertura de trabajo y sumar esfuerzos a través de la participación activa de los docentes en las tareas asignadas por la autoridad, particularmente aquellas centradas en la mejora de los aprendizajes.

5.2. Conclusiones

- Primera:** Se estableció la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, al encontrarse un valor ($Rho = 0.845$, $p = .000$), el cual permite afirmar a un mejor trabajo colaborativo, mejor es el desempeño docente.
- Segunda:** Se estableció la relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, al encontrarse un valor ($Rho = 0.851$, $p = .000$), el cual permite inferir a una mayor interdependencia positiva, mayor es el desempeño docente.
- Tercera:** Se estableció la relación entre la responsabilidad individual y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, al encontrarse un valor ($Rho = 0.635$, $p = .001$), el cual permite deducir a una mayor responsabilidad individual, mejor es el desempeño docente.
- Cuarta:** Se estableció la relación entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, al encontrarse un valor ($Rho = 0.681$, $p = .000$), el cual permite inferir a mejores habilidades sociales, mejor es el desempeño docente.

5.3. Recomendaciones

Primera: Recomendar a los directores de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, incluir el trabajo colaborativo como buena práctica de gestión pedagógica y sistematizar sus alcances y limitaciones para la mejora del servicio educativo.

Segunda: Recomendar a los directores de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, asumir el trabajo colaborativo como estrategia de gestión pedagógica entre los docentes para la mejora de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes.

Tercera: Recomendar a los directores de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, establecer recompensas por resultados a los miembros de los equipos colaborativos por su participación en coordinaciones, cooperación, apoyo a comisiones y compartir conocimientos en beneficio de las instituciones educativas y la comunidad local.

Cuarta: Recomendar a los directores de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019, implantar un taller de habilidades sociales entre los docentes con el propósito de mejorar la comunicación, asertividad, motivación y resolución de conflictos, y ofrecer una mejor calidad del servicio educativo.

FUENTE DE INFORMACIÓN

- Álvarez, J., y Gómez, M. (2011). *El espacio europeo de educación superior, las competencias, el trabajo colaborativo, la calidad... algunas pinceladas*. *Redes*. 1(1), p.17-33.
- Bonilla, M. (2018). *La evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso de la Institución Educativa Distrital Colegio Santa Bárbara (Bogotá, Colombia)* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Cedillo, C. (2016). *El trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza y aprendizaje dentro de la tutoría grupal, en la Escuela Normal de Aguascalientes en el nivel medio superior* (tesis de maestría). Universidad Panamericana. México.
- Centro de Innovación Tecnológica y Educativa Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. (2014). *Trabajo colaborativo*. Recuperado de https://issuu.com/edgarmhd.umg/docs/principios_de_trabajo_colaborativo.
- Falcón, M. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del ámbito de la Ugel La Joya – Arequipa – 2017*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. Perú.
- Flores, P. (2016). *Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani* (tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México, D.F.: Editorial McGRAW-HILL.
- Jaramillo, E. y Zumba, C. (2016). *Trabajo colaborativo entre docentes*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.

- Johnson, D., Johnson, R., y Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Jonson, D., y Jonson, R. (1999). *Aprender juntos y solos*. Buenos Aires, Argentina: Aique Grupo Editor. S.A.
- Maldonado, M., y Sánchez, T. (2012). *Trabajo colaborativo en el aula: experiencias desde la formación docente*. Revista Educare, 16(2), p.93-118.
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Mesias, 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. Perú.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Habilidades interpersonales. Guía para el participante— Segundo fascículo. Contenido transversal. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima, Perú. Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación de Chile (s.f.). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2266>.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5a. ed.). Colombia, Bogotá: Ediciones de la U.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Colombia, Bogotá: Ediciones de la U.
- Núñez, M. (2017). *Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Castillo Grande* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú.
- Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (1ª reimpresión). Venezuela, Caracas: Editorial de la universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pérez, R. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos*. (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Reynoso, R. (2017). *Desarrollo del trabajo colaborativo y el pensamiento crítico y su impacto en el rendimiento académico de las alumnas del séptimo semestre de la licenciatura en educación primaria de la Escuela Normal de Aguascalientes* (tesis de maestría). Universidad Panamericana. México.
- Roque, J. (2017). *Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primario de la Provincia de Ilo. 2016* (tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín. Perú.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

- Saldaña, Y. (2017). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Tacuri, M. (2017). *Estudio del nivel de desempeño docente y su posible influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de décimo EGB de la UE Nazaret, Santo Domingo de los Tsáchilas durante el primer quimestre del año lectivo 2016-2017.* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación.* (4a. Ed.). Bogotá, Colombia: Editorial ECOE.
- Vásquez, J., Hernández, J., Vásquez, J., Juárez., Luis., y Guzmán, C. (30 de octubre de 2016). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo.* 19 (33), p.335-356.
- Vela, M. (2017). *Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Vilcapoma, Y. (2017). *“El trabajo colaborativo como estrategia metodológica en el aprendizaje de la Matemática en las alumnas del primer grado de Secundaria de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL 06 - Ate –Vitarte* (tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Zárate, K. (2017). *La gestión educativa en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo en las Redes 08, 10 y 11, San Martín de Porres* (tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>General ¿De qué manera el trabajo colaborativo se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?</p> <p>Específicos ¿De qué manera la interdependencia positiva se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?</p>	<p>General Establecer la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p> <p>Específicos Establecer la relación que existe entre la interdependencia positiva con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p>	<p>General 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 - 2019.</p> <p>Específicos Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p> <p>Existe una relación</p>	<p>Variable 1 (X): Trabajo colaborativo Dimensiones Interdependencia positiva Responsabilidad individual Habilidades sociales</p> <p>Variable 2 (Y): Desempeño docente Dimensiones 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</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Población y muestra: Constituida por 24 docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki, distrito de Perené – 2019.</p> <p>Muestreo Censal intencional</p>

<p>¿De qué manera la responsabilidad individual se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?</p>	<p>Perené – 2019. Establecer la relación que existe entre la responsabilidad individual con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p>	<p>significativa entre la responsabilidad individual del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019. Existe una relación</p>	<p>profesionalidad y la identidad docente</p>	
<p>¿De qué manera las habilidades sociales se relacionan con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019?</p>	<p>Perené - 2019. Establecer la influencia que existe entre las habilidades sociales con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p>	<p>significativa entre las habilidades sociales del trabajo colaborativo con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené - 2019.</p>		

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos.**Cuestionario de trabajo colaborativo**

Región		UGEL	
Institución Educativa Integrada		Nivel educativo	
Docente			

Estimado(a) docente, te presentamos un cuestionario que trata sobre el trabajo colaborativo. Tiene como objetivo recoger información sobre el tema, para conocer las dificultades o beneficios que existe en nuestra institución educativa a partir del trabajo individual y en conjunto. Le solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando un X en la alternativa que consideres adecuada. Los resultados se mantendrán de acuerdo a la ética profesional.

Muchas gracias.

Leyenda	
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

N°	Items	Escala de valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
1	Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.			
2	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo de 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	Valoro positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos individuales.			
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.			

Gracias por su participación

Cuestionario de desempeño docente

Región		UGEL	
Institución Educativa Integrada		Nivel educativo	
Docente			

Instrucciones:

Estimado(a) docente, a continuación, se le presenta un cuestionario que tiene el objetivo de recoger información sobre el desempeño docente. El instrumento tiene cinco opciones para responder marcando un X de acuerdo a lo que describa su labor docente. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta correcta, ni incorrecta. Los resultados serán utilizados de acuerdo a la ética profesional.

Leyenda	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Items	Escala de valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					

8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizajes esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizaje.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertados de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interior de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, riguroso y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos o técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					

28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias organizar el trabajo pedagógico mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas del nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3. Base de datos.

N°	DIMENSIÓN 1 INTERDEPENDENCIA POSITIVA							DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL						DIMENSIÓN 3 HABILIDADES SOCIALES						MÉTRICA		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	PD	NIVEL
A1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	41	2
A2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	46	3
A3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	28	1	
A4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	53	3
A5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	38	2
A6	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	38	2
A7	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	36	2
A8	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	50	3
A9	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2
A10	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	40	2
A11	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	49	3
A12	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	38	2
A13	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53	3
A14	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	50	3
A15	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	47	3
A16	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	39	2
A17	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	32	1
A18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	50	3
A19	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	39	2
A20	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	42	2
A21	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52	3
A22	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	31	1
A23	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	2	44	2
A24	3	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	41	2


Anexo 4. Evidencia digital de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1252511547&u=1073096145&lang=es&s=3

feedback studio

TESIS

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
 ESCUELA DE POSGRADO



TRABAJO COLABORATIVO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL VALLE DE ZATUNAKI DISTRITO DE PERENÉ.- 2019

PRESENTADO POR:
 CARLOS DENISIO BUENDEA LÁZARO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 MAESTRO EN EDUCACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

ANISOR:
 DR. WILLIAM EDUARDO MORA Y CHIPARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 COMPORTAMIENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LIMA - PERÚ
 2019

Resumen de coincidencias

22 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	3 %
4	dokumen.tips Fuente de Internet	2 %
5	revistas.unisimon.edu... Fuente de Internet	2 %
6	www.cpeip.cl Fuente de Internet	2 %
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Activar Windows
 Vea a Configuración para activar Windows.


Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 112 | Número de palabras: 26799

Escribe aquí para buscar

Escritorio | 11:49 | 7/02/2020 | ESP

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio


**UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA**
La Universidad del futuro, hoy

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Buendía Lázaro, Carlos Dionisio

DNI: 80615469 Correo electrónico: lic_carlosbuen@hotmail.com

Domicilio: Jr. Huáscar N.º 219 - Tres esquinas - El Tambo

Teléfono fijo: 064-365088 Teléfono celular: 964-492944

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: POSGRADO

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

TRABAJO COLABORATIVO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL VALLE DE ZATINAKI
DISTRITO DE PERENÉ - 2019

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (x) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

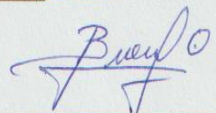
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de Junio de 2020.


 Firma

