

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS
DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”**

PRESENTADO POR:

Maria Veronica Palacios Aliaga

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA**

ASESOR:

Dr. Melchor Epifanio Escudero Escudero

HUACHO – 2022

**APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS
DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”**

María Verónica Palacios Aliaga

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Melchor Epifanio Escudero Escudero

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON
MENCION EN PEDAGOGÍA**

HUACHO

2022

DEDICATORIA

A mi hijo Sergio Luis
y a mi niña Verónica, las
razones de ser de mis metas
y logros personales

AGRADECIMIENTO

A todos mis Maestros por sus excelentes enseñanzas.

A Luis Dagoberto Dolores Nolasco, por su permanente apoyo y sus invaluable
enseñanzas en el campo de la investigación.

ÍNDICE

PORTADA	i
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.5. Delimitaciones del estudio	6
1.6. Viabilidad del estudio.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	8
2.1.1.	Investigaciones internacionales	8
2.1.2.	Investigaciones nacionales	10
2.2.	Bases teóricas	15
2.2.1.	Aprendizaje colaborativo	15
2.2.2.	Desempeño docente.....	29
2.3.	Bases filosóficas	34
2.4.	Definición de términos básicos	35
2.5.	Hipótesis de investigación.....	42
2.5.1.	Hipótesis general	42
2.5.2.	Hipótesis específicas	42
2.6.	Operacionalización de las variables	42
2.6.1.	Operacionalización de la variable aprendizaje colaborativo.....	43
2.6.2.	Operacionalización de la variable desempeño docente.....	45

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1.	Diseño metodológico.....	47
3.2.	Población y muestra	49
3.2.1.	Población.....	49
3.2.2.	Muestra.....	49
3.3.	Técnicas de recolección de datos	49
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la investigación.....	51

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1.	Análisis de información.....	54
4.1.1.	Validez y confiabilidad del instrumento	54
4.1.1.1.	Validez del instrumento	54
4.1.1.2.	Confiabilidad del instrumento.....	56
4.1.1.3.	Fichas técnicas de los instrumentos	61

4.1.2. Análisis de tablas y gráficos.....	63
4.1.2.1. Descripción de la variable aprendizaje colaborativo.....	63
4.1.2.2. Descripción de la variable desempeño docente.....	68
4.2. Contrastación de hipótesis.....	74
4.2.1. Prueba de normalidad.....	74
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	75
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1.....	77
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2.....	79
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3.....	82
4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4.....	84

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.3. Discusión de resultados.....	86
5.4. Propuesta teórica.....	90

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.....	92
6.2. Recomendaciones.....	94

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales.....	97
7.2. Fuentes bibliográficas.....	100
7.3. Fuentes hemerográficas.....	101
7.4. Fuentes electrónicas.....	101

ANEXOS

Matriz de consistencia de la variable aprendizaje colaborativo.....	104
Matriz de consistencia de la variable desempeño docente.....	106

Certificados de validación de los instrumentos de la investigación	108
Constancia de aplicación de la investigación	118
Instrumentos de recolección de datos	119
Fiabilidad de los datos por prueba piloto	124
Base de datos.....	125
Acta de sustentación.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable aprendizaje colaborativo	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 3	Baremos de intervalos para los valores finales de la variable aprendizaje colaborativo y sus dimensiones de estudio	50
Tabla 4	Baremos de intervalos para los valores finales de la variable desempeño docente y sus dimensiones de estudio	50
Tabla 5	Validación por juicio de expertos del instrumento de medición del aprendizaje colaborativo	54
Tabla 6	Validación de contexto por juicio de expertos del instrumento de medición del aprendizaje colaborativo	55
Tabla 7	Validación de contexto por juicio de expertos del instrumento de medición del desempeño docente	55
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad del aprendizaje colaborativo.....	56
Tabla 9	Estadística total de elementos de la prueba piloto del aprendizaje colaborativo	57
Tabla 10	Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente.....	59
Tabla 11	Estadística total de elementos de la prueba piloto del desempeño docente	60
Tabla 12	Ficha técnica del cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo	61
Tabla 13	Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño docente	62
Tabla 14	Niveles de interdependencia positiva en las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	63
Tabla 15	Niveles de responsabilidad individual y de equipo en las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	64
Tabla 16	Niveles de integración estimuladora en las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	65
Tabla 17	Niveles de gestión interna de equipo en las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	66
Tabla 18	Niveles de aprendizaje colaborativo en las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	67
Tabla 19	Niveles de como promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	

	68
Tabla 20	Niveles de como promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	69
Tabla 21	Niveles de como muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	70
Tabla 22	Niveles de como brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	71
Tabla 23	Niveles de como promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas las docentes de la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	72
Tabla 24	Niveles de desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	73
Tabla 25	Prueba de normalidad de aprendizaje colaborativo y desempeño docente	74
Tabla 26	Aprendizaje colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	76
Tabla 27	Interdependencia positiva y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	78
Tabla 28	Responsabilidad individual y de equipo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	81
Tabla 29	Integración estimuladora y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	83
Tabla 30	Gestión interna de equipo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño correlacional según el Dr. Rómulo Dolores Nolasco	48
Figura 2	Coefficiente de correlación de Pearson	53
Figura 3	Descripción de los niveles de interdependencia positiva	63
Figura 4	Descripción de los niveles de responsabilidad individual y de equipo	64
Figura 5	Descripción de los niveles de integración estimuladora	65
Figura 6	Descripción de los niveles de gestión interna de equipo	66
Figura 7	Descripción de los niveles de aprendizaje colaborativo	67
Figura 8	Descripción de como se promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas	68
Figura 9	Descripción de como se promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas	69
Figura 10	Descripción de como se muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas	70
Figura 11	Descripción de como se brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas	71
Figura 12	Descripción de como se promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas	72
Figura 13	Descripción de niveles de desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	73
Figura 14	Aprendizaje colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	76
Figura 15	Interdependencia positiva y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	78
Figura 16	Responsabilidad individual y de equipo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	80
Figura 17	Integración estimuladora y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	82
Figura 18	Gestión interna de equipo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez	84

RESUMEN

Esta tesis **tiene como finalidad** demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”, está sustentado en el **enfoque** cuantitativo, es de **tipo** básica se ubica en el nivel correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal, la **población** de estudio estuvo compuesta por siete docentes, teniendo como **muestra** al total de la población, las siete docentes del I ciclo. La recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario; validado como aprobado por juicios de expertos y mediante una prueba piloto se obtuvo una consistencia interna de 0.994 y 0, 928 (valores estadísticos) para las variables de aprendizaje colaborativo y desempeño docente respectivamente, determinado mediante el coeficiente alfa de Cronbach, la misma que, se interpreta como confiabilidad muy alta. Esta investigación tuvo como **resultados** la confirmación de que existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”; con una correlación positiva perfecta de 1 según el coeficiente de correlación de Pearson, donde el nivel de significancia, el valor Sig. es igual a 0.000 y menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%. Estos resultados permiten señalar que las docentes con mayor nivel de aprendizaje colaborativo presentan el nivel de desempeño docente más alto, lo que resulta muy positivo y significativo.

Palabras clave: Aprendizaje, colaborativo, desempeño, docente.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to demonstrate if there is a relationship between collaborative learning and the performance of the teachers of the I cycle of the I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez", is based on the quantitative approach, it is of the basic type, it is located at the correlational level and the design is non-experimental cross-sectional, the study population was composed of seven teachers, having as a sample the total of the population, the seven teachers of the I cycle. The data collection was carried out with the survey technique, the instrument being the questionnaire; validated as approved by expert judgments and through a pilot test, an internal consistency of 0.994 and 0.928 (statistical values) was obtained for the variables of collaborative learning and teaching performance, respectively, determined by Cronbach's alpha coefficient, the same as, is interpreted as very high reliability. The results of this research were the confirmation that there is a significant relationship between collaborative learning and the performance of the teachers of the I cycle of the I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"; with a perfect positive correlation of 1 according to Pearson's correlation coefficient, where the level of significance, the Sig. value is equal to 0.000 and less than 0.05, with a confidence level of 95%. These results allow us to point out that the teachers with the highest level of collaborative learning present the highest level of teaching performance, which is very positive and significant.

Keywords: Learning, collaborative, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

La tesis tuvo como propósito investigar la relación del aprendizaje colaborativo y el desempeño docente. El aprendizaje colaborativo, es un método pedagógico de trabajo en equipo y aprendizaje social, cuyos miembros trabajan objetivos de aprendizaje concretos y se apoyan mutuamente para poder lograrlos, compartiendo los saberes, experiencias, ideas, opiniones, habilidades, aptitudes y talentos. El pionero fue Vygotsky, que manifestaba la idea de que había cosas que no se podían aprender de manera individual, y que se podían lograr en equipo. El aprendizaje colaborativo entre docentes motiva a que los integrantes brinden siempre lo mejor de sí mismos, gestionando las emociones y mejorando la autoestima, favoreciendo el fortalecimiento de la amistad y las relaciones entre todos. En ese trayecto es muy importante la interdependencia positiva centrada en las metas del equipo para alcanzar el máximo rendimiento y productividad, la responsabilidad individual y de equipo para que cada miembro del equipo cumpla la parte asignada, la interacción estimuladora para reconocer y valorar el aporte de todos, y la gestión interna de equipo para resolver los problemas y plantearse nuevos retos, para garantizar así el aprendizaje colaborativo como impulsor de transformación de la práctica pedagógica en las docentes.

Nos referimos al desempeño docente como el cumplimiento de tareas de manera responsable que realiza el docente con el fin de lograr los aprendizajes propuestos, tanto dentro y también fuera del aula con relación al respeto que demuestra a sus estudiantes y como lo promueve en el aula, a su vez como gestiona el tiempo de la manera más oportuna y beneficiosa para todos los estudiantes, como está promoviendo la creatividad y también el razonamiento, la motivación que brinda a los estudiantes, si mantiene comunicación constante y fluida con las familias, si es responsable al cumplir con la planificación y también de los horarios y de los materiales y los espacios con las que cuenta el salón de clases.

La investigación se planteó a partir de observar algunas debilidades en el aprendizaje colaborativo y el desempeño docente de la población de este estudio, que se detalla en el respectivo capítulo. Por ello es que el objetivo fue demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”; y como hipótesis general se planteó que existe relación significativa entre

el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”.

Por tal razón, el plan de tesis para la mejor comprensión y siguiendo los protocolos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión se ha elaborado organizando los siguientes capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo primero, denominado planteamiento del problema está compuesto de un resumen descriptivo de la realidad de la institución en estudio específicamente del problema general, específicos, objetivos, viabilidad, limitaciones, y razones que justifican la presente investigación.

El segundo capítulo, denominado marco teórico, se presentan los antecedentes teniendo en cuenta tanto las investigaciones internacionales, como también las investigaciones nacionales, se detalló las bases teóricas utilizando la información de varios autores que respaldan y sustentan el estudio de investigación, se muestra la definición de términos básicos teniendo presente las dimensiones de las variables, que luego, nos sirvió de base para poder definir y plantear la operacionalización de las variables.

El capítulo tercero que se denominó metodología de la investigación, precisa el nivel y también el tipo de investigación, así mismo, se sustenta el diseño de la investigación; se ha determinado el tamaño de población y la muestra, y se señalan los instrumentos y técnicas que facilitan obtener los datos, y el análisis de los mismos.

El capítulo cuarto se denominó presentación de los resultados, se ha considerado un análisis de resultados, la validez y también confiabilidad del instrumento, análisis de tablas y gráficos, la contrastación de hipótesis, las pruebas de hipótesis y normalidad.

El capítulo quinto, denominado discusión, contiene la discusión, y la propuesta teórica.

El sexto capítulo, denominado conclusiones y recomendaciones, se ha considerado las mismas en mención.

Se concluye señalando las referencias y se añade anexos que evidencian el trabajo del presente plan de tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La presente investigación realizada es de naturaleza científica, dado que a partir de las teorías que ya se han desarrollado con respecto al aprendizaje en el que se colabora en conjunto y el desempeño de los docentes se ha podido analizar todo el sistema de conocimientos que existe, a partir de allí se viene modificando la visión del mundo real y estos conocimientos adaptados a la realidad estudiada han permitido comprender y atender los impactos de estas tendencias educativas para perfeccionar el desempeño docente.

Las experiencias de trabajo docente demuestran que cuando se quiere lograr algo es más factible cuando se tiene el apoyo de otros. Los docentes no son seres aislados, sino que son sociales, y esta característica de ser sociable permite aprender más. Sin embargo, no es fácil para muchos cambiar los comportamientos que han estado direccionados a realizar de manera individualizada por tanto tiempo, en muchos casos desde la infancia, quedando plasmada en parte de las decisiones y vivir cotidiano de la mayoría de personas, y eso se puede ver en las interacciones de las personas que les cuesta realizar trabajos en equipo, les cuesta interactuar con otros pares, les cuesta exponer sus puntos de vista, por otro lado les encanta trabajar de manera individual, sintiéndose cómodamente en un ambiente que no tienen que coordinar, dar sus opiniones a otros, ni llegar a acuerdos, son personas que desempeñan trabajos de manera individual, muchas veces en casa, se sabe también que este tipo de vida puede heredarse, por lo general los padres también fueron igual; aunque este tipo de trabajo es cuestionable, no es la intención de esta investigación tratarla, ya que seguramente también presenta muchas ventajas, por esa razón, muchas personas prefieren trabajar de esa forma; lo que si es un hecho, que cuando se trabaja en equipo se consiguen más logros con el apoyo de otros, y eso se ha podido evidenciar en diferentes campos y ámbitos de la vida real.

En el ámbito educativo esta situación empieza con los docentes, aún no están acostumbrados a colaborar entre ellos para mejorar sus capacidades o para aprender entre ellos, compartiendo experiencias, conocimientos y puntos de vista.

Podestá (2014) manifiesta su preocupación por que la mayoría de docentes todavía no cambian su manera de pensar y actuar, por ejemplo muchos creen que la educación es individualista y personalizada y lo demuestran en su forma de trabajar, aunque pueden mencionar lo contrario, sus prácticas lo demuestran y cuando se les manda a trabajar de manera colaborativa les es complicado, porque ya están formados así y lamentablemente es muy complicado trabajar con personas que ya están formadas de esa manera, pero todo depende de tomar conciencia y cambiar la forma de pensar.

Podestá (2014) menciona que las experiencias a nivel internacional, permiten dar cuenta lo necesario que es el aprendizaje colaborativo, ya que hay infinidad de autores que demuestran que el trabajo colaborativo es muy importante pues de esa manera se valora la inteligencia en equipo, mejor dicho inteligencia social, también muchos autores y expertos en el tema están dando importancia al aspecto emocional y como comprender la mente de los demás para poder trabajar en equipo, ya que así los resultados se multiplican y dan mejores resultados, por ello se han realizados diferentes estudios con relación a este tema, y los resultados han sido muy positivos para el equipo, estos estudios se han realizado constantemente, muchos estudios de la mente humana prueban que cuando se trabaja en equipo se desarrolla la capacidad de aprender del otro, que muchas veces puede ayudar tanto al ser humano, pues se ha evidenciado que el medio en que se relaciona una persona influye mucho en la manera de actuar, influye mucho tanto para bien como también influye para mal, lo cierto e innegable es que el medio puede afectar profundamente al ser humano.

Actualmente se vienen presentando cambios que los docentes deben saber asimilar y manejar para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Por citar uno de los grandes cambios es que los docentes deben preparar a los estudiantes para adquirir competencias que la sociedad impone y en este punto, uno de los aspectos más relevantes es desarrollar aprendizajes colaborativos.

La labor educativa coloca al docente frente a estudiantes que requieren comprender que trabajar con otros mejora los aprendizajes, los vuelve más interactivos y se preparan mejor para un mundo globalizado, como el que se tiene en la actualidad, por ello son los docentes los que tienen que dar el ejemplo, teniendo esas experiencias de aprendizaje, tan importantes para en el desempeño y sobre todo dando el ejemplo a sus estudiantes, pues los docentes tienen que educar con el ejemplo, y se sabe que hay muchas maneras de

comunicación y cuando se pone en práctica lo que se dice, permite una comunicación con seguridad y convicción, sin importar la edad de los estudiantes, ellos podrán percibir esa seguridad y convicción de que se está practicando lo que se afirma y se les está dando un modelo a seguir, que ellos también pueden potenciar las competencias trabajando en equipo, logrando mayores resultados y lo mejor eso quedará impregnada en parte de la personalidad pues esa práctica quedará implantada en el modo de vida, y esas competencias adquiridas, se quedaran de por vida, implantadas en la personalidad del escolar.

En España, Maenza y Sgreccia (2011) citando al autor Martínez (2007) afirman que sería muy beneficioso formar personas capaces, en diferentes áreas de la vida, seres humanos completamente competentes, en diferentes conocimientos, científicos, sociales, emocionales, personas con criterios propios para saber trabajar en grupos, integrarse con facilidad a los grupos, con inteligencia emocional, con valores, aceptar diferentes puntos de vista, dispuestos al diálogo, personas que pregunten, que en todo momento estén dispuestos a reconocer que el conocimiento no se detiene si no que avanza inexorablemente, así es, formar personas que no se estanquen, que fluyan a la excelencia, a llevar acuerdos, éticos, que desarrollen competencias para toda la vida, que aporten y sumen trabajando de manera individual y puedan realizar sus aportes de manera grupal potencializando los resultados.

Y en ese escenario, los docentes tienen un rol trascendental, por eso, debe fomentarse más el trabajo colaborativo, pues esta forma de trabajo permitirá que el desempeño docente en el aula también mejore beneficiando los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, el desempeño que tienen los docentes es de importancia primordial en la actualidad. En el caso de Perú ya se viene trabajando en este aspecto, es por eso que se cuenta con guías y manuales del Ministerio de Educación que permiten orientar al docente a lograr un adecuado desempeño. Este interés se suscita porque el maestro peruano debe mejorar sus desempeños y adecuarlos a las necesidades que la sociedad exige.

Aún persiste en algunos casos la negativa a querer cambiar, es algo innato en el ser humano que se aferra a lo conocido, porque así funciona nuestro cerebro, le gusta lo familiar y conocido, no le agrada lo desconocido y si no tenemos experiencias de trabajar en equipo será muy difícil lograrlo en las edades posteriores a la vida estudiantil, por ello los docentes tienen que aprender más para estar mejor capacitados, por esa razón, se decidió trabajar en determinar si hay relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño de las docentes que

trabajan en la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho y luego de la culminación de la investigación se podrá ejercer un efecto multiplicador de los aportes del estudio en beneficio de los docentes de otras instituciones de la región, del país y del mundo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

¿Existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?

¿Existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?

¿Existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?

¿Existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Determinar si existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Determinar si existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Determinar si existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

1.4 Justificación de la investigación

Teóricamente existe justificación porque se conocerá más del Aprendizaje colaborativo entre las docentes, lo que permitirá que tomen más conciencia de la importancia que tiene trabajar bajo este novedoso método. Y también conocer mejor la teoría del desempeño docente para ponerlo en práctica y perfeccionar en el aula.

De manera práctica se justifica porque a partir del desarrollo de esta investigación, se tomará en cuenta esta metodología de trabajar con el Aprendizaje colaborativo entre las docentes para mejorar el propio desempeño en la institución y como profesionales en todo campo de la vida.

De manera metodológica se justifica porque al terminar la investigación y compartirla con la comunidad científica se convertirá en un excelente antecedente y referencia para otros estudios de investigación.

1.5 Delimitaciones del estudio

Se realizó en la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”, localizada en la Av. 28 de Julio en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

La población de estudio estuvo compuesta por las siete docentes de la Institución Educativa quienes apoyaron de manera incondicional a la investigación, quienes previo a aplicar los instrumentos y recoger los datos de interés del estudio y se les comunicó y solicitó su aprobación de colaborar, a lo cual accedieron positivamente.

La investigación abarcó el año académico 2022.

Las variables de estudio que se eligieron para el trabajo de investigación son en primer lugar, el aprendizaje colaborativo, teniendo como autor base a Marco Pinedo y, en segundo lugar, el desempeño docente que tiene como autor base los documentos elaborados por el Minedu.

1.6 Viabilidad del estudio

El trabajo de investigación es viable ya que se contó con la autorización que corresponde en este caso de la directora de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez” y con la participación activa de las docentes, quienes están interesadas en ampliar sus conocimientos de los temas propuestos en la investigación, pensando siempre en el bienestar de los niños a su cargo.

Además, se cuenta con la información necesaria para elaborar el marco teórico de manera coherente, sencilla y clara. por otro lado, la planificación del tiempo se centró en el año 2022

Finalmente es viable porque la investigadora va correr con los gastos que ocasione la elaboración de la tesis y los trámites para lograr la sustentación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Roselli (2016) en su artículo científico *El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria, para la Pontificia Universidad Católica, Buenos Aires, Argentina.*, se plantea como objetivos, acercar comparativamente las fuentes conceptuales y proponer un modelo integrado de estrategias que el docente puede implementar como didáctica colaborativa. En su metodología señala la aplicación de un nuevo modelo de estrategias para el estímulo del diálogo, la escucha del otro y la evaluación recíproca, entre otras. Sobre su trabajo menciona que, cuando hablamos de aprendizaje colaborativo, nos referimos a un campo de gran envergadura y muy importante, afirma así por varias razones, porque se estudian las teorías convergentes siguientes, la teoría de la intersubjetividad, la del conflicto sociocognitivo y por último la teoría de la cognición distribuida. Otra razón muy importante es que el docente puede realizar o utilizar diferentes estrategias para realizar la colaboración social ya que este modelo permite que el docente pueda emplear diversas técnicas académicas. Cuando hay una didáctica coherente estamos refiriéndonos de estrategias más que técnicas de aprendizaje, y el mismo docente puede crear un sin número de diversas estrategias, también se pueden asociar y el docente puede evaluar todos los logros que obtengan de las estrategias que está utilizando ya sea individual o también de manera colaborativa, quedando a potestad del docente usarlo de la mejor manera posible. En sus conclusiones reafirma que el aprendizaje colaborativo hace más eficiente el desempeño docente en beneficio de los estudiantes.

Castanier et al. (2019) en su artículo científico *El trabajo cooperativo como una estrategia que conduce a la eficacia escolar en contextos de pobreza*, para la Revista de Educación Espacios, Caracas, Venezuela, plantea como objetivo determinar el grado de incidencia del trabajo colaborativo en la eficacia del proceso de enseñanza. En la metodología mencionan que el diseño de la investigación fue descriptivo-analítico mediante entrevistas a los 27 docentes de 13 escuelas de la Provincia de Carchi, Ecuador que obtuvieron los mejores resultados académicos del país (INEVAL). El instrumento de

recolección de información fue la entrevista. En los resultados se evidencian que la utilización de varias estrategias de trabajo colaborativo y cooperativo docente, efectivizan las destrezas y habilidades en el aula de clases. En la conclusión reafirman que el trabajo colaborativo mejora el desempeño docente. es decir, el trabajo en equipo entre docentes, se relaciona directamente con las escuelas eficaces con estudiantes de alto rendimiento académico.

Monroy-Correa y García (2021) en su artículo científico *Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica*, para la Revista Ciencia Latina de México, plantean como objetivo determinar la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño docente. En la metodología mencionan que el tipo de investigación fue sustantiva, diseño no experimental transversal, nivel correlacional. La población constó de 120 docentes y la muestra fue de 71, se utilizó encuestas, una por variable. En los resultados señalan que existe una relación directa positiva moderada entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño docente. En las conclusiones señalan que existe una relación directa positiva moderada entre las variables aprendizaje colaborativo y desempeño docente en la red de colegios de Arequipa, Moquegua y Tacna.

Vélez (2022) en su tesis *Aprendizaje Cooperativo y Desempeño Docente de una Unidad Educativa de Ecuador, 2021* para la UCV, plantea como objetivo determinar la relación entre aprendizaje colaborativo y desempeño docente en un colegio en Santo Domingo, Ecuador. En la metodología menciona que la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. La muestra fue de 46 docentes. El instrumento fue un cuestionario debidamente validado. En los resultados se señala que, hay una alta correlación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño docente, hay una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y desempeño docente, hay una correlación positiva moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente, hay correlación positiva moderada entre la interacción estimuladora y el desempeño docente. Como el sig. es inferior a 0.05 se aceptan las hipótesis del investigador. En sus conclusiones señala que hay relación significativa entre las variables aprendizaje colaborativo y desempeño docente.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Morales (2016) en su tesis *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas*, para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, plantea como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes. La metodología indica que es un estudio de diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Se trabajó con una población de 86 colaboradores y una muestra de 71 colaboradores, se aplicó un instrumento: cuestionario sobre la motivación (integración estimuladora) y el desempeño laboral. Los resultados indican que existe una relación positiva y altamente significativa entre la motivación (interacción estimuladora) y el desempeño laboral de los docentes ($r= 0,773$, $p=,000$). Por lo que se concluye que a mayor nivel de motivación (integración estimuladora) habrá mayor nivel de desempeño laboral de los docentes.

Tanta (2017) en su tesis *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*, para la Universidad Cesar Vallejo, plantea como objetivo: determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en una institución educativa pública. La metodología indica que la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 75 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados hacen concluir que existe relación positiva considerable ($r=0.805$) y significativa ($p < .05$), entre trabajo en equipo (responsabilidad individual y de equipo) y desempeño docente. En su primera conclusión señala que existe relación positiva considerable y significativa, entre trabajo en equipo (responsabilidad individual y de equipo) y desempeño docente. Ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo (responsabilidad individual y de equipo) mayor desempeño docente.

Rodríguez (2017) en su tesis *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015*” para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se planteó como objetivo “la búsqueda de la relación entre el desempeño de los maestros en el área de comunicación y el logro de aprendizaje de las estudiantes en las I.E. de Chaclacayo en el 2015” (Rodríguez, 2017). En la metodología indica que es un estudio de nivel sustantivo, corte transversal, diseño no experimental, alcance correlacional. La muestra fue probabilística de 253 estudiantes

seleccionados por el método aleatorio simple. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el análisis documental. En los resultados de la prueba de hipótesis se confirma que la relación es positiva de magnitud fuerte entre las variables. En las conclusiones se reafirma que el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes está relacionado al desempeño docente. (Rodríguez, 2017).

Ramírez (2017) en su tesis *El aprendizaje colaborativo y su influencia en el logro del aprendizaje en el curso de Contabilidad de instituciones financieras de una universidad pública de la Región Huánuco*, para la Universidad Peruana Cayetano Heredia, plantea como objetivo determinar la influencia del aprendizaje colaborativo en lograr los aprendizajes en tres dimensiones, procedimentales, actitudinales y cognitivos. En la metodología menciona que la investigación fue pre experimental, con aplicación de pre y pos test. Para intervenir se diseñó un Programa Educativo aplicado en 12 sesiones más dos sesiones adicionales, una al inicio para la coordinación y alcances del programa, así como la metodología a seguir, y una sesión al final para la prueba del pos test. La población fue de 25 estudiantes, En los resultados, se encontró una influencia significativa después de aplicado el programa, por lo que en las conclusiones se reafirma la hipótesis general de la investigación (Ramírez, 2017).

Rosario (2017) en su tesis *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*, para la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, plantea como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. En la metodología menciona que es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional. La muestra fue de 275 personas (02 directivos, 03 administrativos, 40 docentes, 150 estudiantes del 4to y 5to grado de secundaria y 80 padres de familia). Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para cada variable. En los resultados demuestra que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, con un nivel de 0.837. La gestión pedagógica (gestión interna de equipo) como elemento de la gestión educativa tiene relación significativa con el desempeño docente, con un nivel $d=0,894$. En las conclusiones reafirma que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Paasaca (2018) en su tesis *Gestión Educativa y Desempeño Laboral en la I.E. N° 2027 “José María Arguedas”-San Martín de Porres, 2018*, para la Universidad Cesar Vallejo, plantea como objetivo: determinar la relación entre las variables gestión educativa y

desempeño laboral. En su metodología indica que el método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población fue de 82 trabajadores, la muestra fueron 82 participantes en su mayoría docentes. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. En sus resultados menciona que la gestión educativa (gestión interna de equipo) se relaciona significativamente con el desempeño laboral. La conclusión señala que existe correlación positiva muy fuerte y relación significativa entre las variables gestión educativa (gestión interna de equipo) y desempeño laboral.

Estrada y Mamani (2019) en su trabajo académico *Desempeño docente y Compromiso organizacional en las I.E.B.* para la revista *Innova Educación del Perú*, plantea como objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras –2018. En la metodología indica que la investigación fue no experimental, diseño descriptivo correlacional, corte transversal. La población fue de 106 docentes y la muestra de 83. Se utilizaron dos cuestionarios, uno por variable. Los resultados indican que hay relación entre compromiso organizacional y desempeño docente, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,724. En las conclusiones reafirman que, a mayor compromiso organizacional (interdependencia positiva), mejor desempeño docente, porque entre las variables desempeño docente y compromiso organizacional hay existencia de una relación significativa, fuerte y directa.

Quispe (2019) en su tesis *El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de las docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla* para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, plantea como objetivo definir la relación entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes. En la metodología menciona que la investigación es de diseño descriptivo correlacional no experimental. Como instrumentos se aplicó dos cuestionarios, uno por variable. La muestra fue 157 docentes. Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente. Sobre su trabajo el autor menciona que es tan importante el aprendizaje organizacional en el equipo, más aún si tienen los mismos objetivos y metas, enriquecen sus aportes a todo el grupo, para ello es muy importante que el equipo tenga los mismos fines. En las conclusiones mencionó que existe una correlación significativa entre

el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral, si se da más atención al aprendizaje organizacional, sin duda mejorará el desempeño laboral.

Saavedra (2019) en su tesis *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí* para la Universidad San Pedro, plantea como objetivo determinar la relación entre la Gestión Educativa y el desempeño laboral docente. En la metodología se menciona que la investigación tiene nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental de naturaleza transversal. La muestra constó de 40 docentes. Se utilizó dos instrumentos, denominadas Escala de Gestión Educativa y la escala de Desempeño Laboral. En los resultados, indican un nivel alto en desempeño laboral y en gestión educativa. Existe relación alta y positiva ($r = 0,751$) entre gestión educativa y desempeño laboral docente; así mismo existe una relación moderada alta positiva ($r = 0,711$) entre la gestión interna de equipo y el desempeño docente se da una relación moderada y positiva. En las conclusiones se reafirma, que hay relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Buendía (2020) en su tesis *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del Distrito de Perené – 2019*, para la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, plantea como objetivo determinar la relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los docentes. En la metodología menciona que el enfoque fue cuantitativo, tipo básica; descriptivo y diseño no experimental, transversal, nivel correlacional. La muestra fue de 24 docentes. Se utilizó dos cuestionarios validados. En los resultados se señala que existe una relación directa, alta y significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los docentes, existe una correlación positiva y de magnitud fuerte entre la interdependencia positiva y el desempeño docente, existe una correlación positiva y de magnitud moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente. En las conclusiones reafirma que hay relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los docentes.

Ponte (2020) en su tesis *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020* para la UCV, plantea como objetivo demostrar la incidencia de la gestión escolar, el trabajo colaborativo en el desempeño docente en la Red Nro. 05 Independencia de la Ugel 02. En la metodología menciona que la investigación es de tipo básica, nivel descriptivo- explicativo causal, corte transversal,

diseño no experimental, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo. La población constó de 90 docentes del nivel secundario, muestreo no probabilístico de carácter censal, se utilizó tres cuestionarios, uno por variable, con 24 ítems en escala tipo Likert. En los resultados señala que la gestión escolar y el trabajo colaborativo si inciden en el desempeño docente aceptándose la hipótesis del investigador. Señala como conclusión que la gestión escolar y el trabajo colaborativo inciden significativamente en el desempeño docente.

Velásquez (2021) en su tesis *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021* para la UCV, plantea como objetivo medir la influencia del aprendizaje colaborativo en el desempeño docente. En la metodología señala que el enfoque cuantitativo, diseño es no experimental, corte Transeccional, tipo básica y aplicada, nivel correlacional explicativo. La población y la muestra constó de 68 docentes. En los resultados señala que se evidencia el aprendizaje colaborativo entre docentes y la mejora del desempeño, es decir presentan nivel de correlación muy alta. En la conclusión reafirma la influencia positiva y directa entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente.

Tacuri (2022) en su tesis *Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, Pasco, 2021* para la UCV, plantea como objetivo medir como influye el aprendizaje colaborativo en el desempeño docente. En la metodología señala que es de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, nivel correlacional causal. La muestra fue de 50 docentes y directivos, la técnica e instrumento fueron la encuesta y los cuestionarios. En los resultados menciona que, los docentes trabajan de manera colaborativa para lograr resultados positivos, y fomentan el trabajo colaborativo para mejorar el desempeño docente. En las conclusiones reafirma que el aprendizaje colaborativo incide de manera significativa en el desempeño docente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Aprendizaje colaborativo

La teoría que constituye la base gnoseológica del aprendizaje colaborativo es la teoría socioconstructivista de Vygotsky. Según Galindo et al. (2012) abarca “la corriente tradicional del aprendizaje cooperativo, sumando aportes neopiagetianos, como conflicto sociocognitivo, neovygotkianos, como intersubjetividad y aprendizaje situado, y sistémicos, como la cognición distribuida, y converge en el aprendizaje colaborativo mediado por computadora”.

Aprendizaje.

Proceso de interacción social mediante el cual se adquiere o mejora los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Desde el enfoque sociocultural: El aprendizaje es un proceso ligado con los beneficios de la relación que existe entre el individuo y su entorno socio cultural en un contexto colaborativo, es decir, se aprende al observar y participar con otros individuos, ya que ello permite desarrollar las potencialidades al máximo, el medio donde se interactúa es muy importante para el aprendizaje.

Aprendizaje colaborativo.

Según Galindo et al. (2012) “El aprendizaje colaborativo es un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo para la construcción colectiva de significados comunes”. Luego precisa de manera clara que “El aprendizaje colaborativo es un proceso social en el que, a partir del trabajo conjunto y el establecimiento de metas comunes, se genera una construcción de conocimientos” (Galindo et al., 2012).

El aprendizaje colaborativo se basa en que el saber se genera socialmente, a través de un objetivo común, así todo el grupo se benefician de tal manera que cada individuo aprende más de lo que normalmente aprendería por sí solo.

Un equipo que busca que los integrantes aprendan, se logrará siempre y cuando los integrantes demuestran autonomía, ya que así comparten sus puntos de vista, dialogan, realizan acuerdos, si bien es cierto hay interdependencia, pero esta es positiva para el bien común por eso todo el grupo se beneficia enormemente (Maenza & Sgreccia, 2011, pág. 120)

El aprendizaje colaborativo se centra en un compromiso mutuo para así poder cumplir una meta determinada, los integrantes del equipo coordinan, dan sus aportes, a través de sus intercambios de opiniones, puntos de vista e ideas. (Cabrera, 2008, citado por Cardozo, 2010, pág. 1). Asimismo:

Se puede decir que el aprendizaje colaborativo promueve el aprendizaje centrado en el estudiante, por eso también se puede afirmar que es una técnica basada en el trabajo en grupos, donde los estudiantes utilizan todas las habilidades propias y así contribuyen como equipo para mejorar el entendimiento, es muy interesante ver como cada miembro del grupo es responsable de mejorar el aprendizaje propio, pero también es responsable de mejorar el aprendizaje del resto (TEC de Monterrey, s.f.)”

Palacios (2018) menciona que “el aprendizaje colaborativo busca mejorar o potenciar el trabajo a través de los equipos o grupos”, para ello “como equipo se juntan para poder resolver problemas, o lograr metas, donde cada integrante debe colaborar con todo el grupo” (Palacios, 2018) comprendiendo no solo lo que se le ha encomendado, si no también lo que le corresponde a los demás integrantes del grupo “para que así puedan comprender los conceptos que se les presente y puedan realizar un trabajo cabal y apoyen verdaderamente a su equipo, de esa manera escuchan diferentes ideas y a partir de ahí reformular sus puntos de vista” (Palacios, 2018), obteniendo una comprensión más completa como equipo o grupo que de manera individual potenciando así los resultados .

Palacios (2018) sigue diciendo que en “el aprendizaje colaborativo no hay límite de integrantes, puede ser desde grupos pequeños hasta grupos más grandes, con más integrantes, inclusive se puede dar entre pares, la idea es que dos o tres siempre pensarán mejor que uno”, por ello se puede afirmar “que en el aprendizaje colaborativo se logra o se desarrolla un pensamiento de más alto nivel en todos los aspectos, también mejora la

interacción de los alumnos, incrementa, la autoestima, la responsabilidad, la comprensión, ayuda a los alumnos a prepararse para la vida laboral” (Palacios, 2018).

Elementos del Aprendizaje Colaborativo

Según TEC de Monterrey (s.f.):

Los elementos esenciales para que se dé el aprendizaje colaborativo empieza por la **responsabilidad individual**, ya que lo primero que debe cumplir un integrante del grupo es la responsabilidad, de lo contrario afectará el resultado que se obtenga como grupo, en segundo lugar está la interdependencia positiva, tiene que darse, este tipo de **interdependencia** para el bien del grupo, ya que todos los integrantes del grupo y sus aportes están relacionados por eso es muy importante que sea positiva porque de lo contrario el grupo se vería afectado con sus objetivos y logros, en tercer lugar está la **interacción cara a cara**, el trabajo tiene que darse cara a cara de lo contrario no habría buena comunicación, directa y se vería afectado el equipo en lograr sus objetivos, en cuarto lugar sería el **trabajo en equipo**, es muy importante tener objetivos definidos, metas como equipo, y por último el **proceso de grupo**. “Es muy importante tener en cuenta estos elementos en el aprendizaje colaborativo dentro de los grupos de trabajo pues de esa manera se ayuda a garantizar y sumar todos los esfuerzos para el bien común y potencializar los aprendizajes colaborativos” (TEC de Monterrey, s.f.).

Palacios (2018) menciona que en “un enfoque colaborativo no supone que todos tienen que progresar a la misma velocidad, ya que a pesar de que son un equipo cada integrante se beneficiará de diferente manera, cada integrante aprenderá o se beneficiará de diferente manera”, así por ejemplo “una participante brillante en el grupo se puede inclinar a apoyar y ayudar a otras participantes de esa manera todos se benefician, pero no de los mismos aprendizajes” (Palacios, 2018).

Palacios (2018) dice que en “el trabajo colaborativo los miembros del grupo deben trabajar en conjunto unidos, para ello deben de compartir los recursos con los que cuenten, apoyándose en todo momento, la responsabilidad del éxito es grupal”, todo el esfuerzo que realice cada integrante del grupo es para beneficio de todos, por ello es de “suma importancia

que demuestren responsabilidad, para crear un clima de confianza, de buena comunicación, para resolver conflictos que se presenten, que cada integrante pueda cumplir a cabalidad con su rol redundará en beneficio de todos y aportará mucho aprendizaje” (Palacios, 2018).

Según TEC de Monterrey los elementos esenciales para que se dé el aprendizaje colaborativo son:

a) Responsabilidad individual

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

La responsabilidad individual es de suma importancia en el trabajo colaborativo, cada integrante tiene que ser responsables de la tarea que se les encomiende, eso no quiere decir que el resto no conocerá toda la tarea, ya que todos tienen que tener conocimiento de sus tareas encomendadas y de las tareas que se les ha dado a los demás integrantes, para ello algo que ayudará mucho en lograr ello es, que como grupo tengan las metas claras, también tienen que saber medir cual es el progreso que van teniendo de manera progresiva no solo como grupo sino también de manera individual, “el grupo debe tener claras las metas y debe ser capaz de medir su propio progreso en términos de esfuerzo tanto individual como grupal, por ello la responsabilidad individual es muy importante en el trabajo colaborativo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 3).

b) Interdependencia positiva

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

La interdependencia positiva se da solo cuando los integrantes reciben apoyo mutuo así se vuelven expertos en el conocimiento de lo encomendado y también desarrollan diferentes habilidades para poder cumplir con el trabajo en equipo para ello es muy importante tener metas en común, conocer muy bien, cual es el rol de cada uno, sobre todo, el rol propio, compartir los recursos, etc. Un integrante solo tendrá éxito y podrá lograr sus metas cuando todo el grupo lo logre, actúan como un cuerpo, no son independientes y trabajan solos, todo lo contrario, están por decirlo así ligados entre ellos, es un ganar, ganar, para que tengan éxito, todos tienen que tener éxito, igual puede pasar al contrario si uno

no tiene éxito afecta negativamente a todo el equipo. “Es como si estarían ligados entre sí, si uno gana todos ganan, de lo contrario si uno pierde, todos pierden, el apoyo es mutuo para garantizar el éxito” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 4).

c) Comunicación cara a cara

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

Los integrantes tienen que hacer un trabajo cara a cara o mejor dicho real ya que de esa manera promueven y contribuyen en el éxito del equipo, para ello es muy importante que intercambien información, que se brinden apoyo constante y mutuo, eso no se logra si no trabajan cara a cara, ofreciéndose retroalimentación de manera constante para mejorar su desempeño, de esa manera son un soporte cada integrante para el grupo. También pueden explicar al grupo como resolver un problema de manera más efectiva, explicar conceptos, compartir con los demás integrantes su conocimiento propio adquirido, es muy enriquecedor y se logra principalmente a través de la comunicación verbal y no verbal, los gestos, señales, y otros, así los integrantes de un grupo se ven más comprometidos, “solo con la comunicación cara a cara, pueden aprender cada integrante de los demás miembros y viceversa, por ello la comunicación cara a cara no debe de faltar en el trabajo colaborativo, sin ello no se podría garantizar el éxito” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 4).

d) Trabajo en equipo

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

Cuando se trabaja en grupo, cada miembro del equipo tiene que tener habilidades propias como persona, cualidades marcadas tanto individual, como también habilidades grupales, también es muy importante el conocimiento, por ello se dice que el conocimiento es poder, porque se necesita de conocimiento necesario para el trabajo que como grupo tienen que realizar. En el trabajo en grupo se debe priorizar los intereses del equipo en primer lugar, de ahí que deben poner sus talentos, habilidades, potencialidades, a disposición o a favor del grupo. A su vez creer en sus capacidades y en las de los demás para el beneficio de los

objetivos en común. El trabajo en grupo, permite tener habilidades, destrezas para trabajar en equipo y esas habilidades y destrezas se van adquiriendo y potencializando cada vez que se trabaja en equipo, se desarrolla poco a poco, como por ejemplo la confianza y la empatía, se desarrolla cuando se conoce cada mejor a los integrantes del grupo, y se puede desarrollar un trabajo cada vez con mejores resultados debido a que se adquirió estas habilidades de trabajar en equipo, sin duda “si todos los miembros del grupo desarrollan diferentes habilidades, en beneficio del trabajo en equipo, el trabajo resultará gratificante, agradable y fortalecido, por ello es que el trabajo en equipo es tan importante pues contribuye al éxito del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 5)

TEC de Monterrey (s.f.) sigue mencionando:

El trabajo en equipo es muy beneficioso porque permite y produce resultados esperados, el trabajo en equipo es una manera de trabajar entre varios integrantes del equipo con el objetivo de alcanzar metas y objetivos en común, cada integrante tiene responsabilidades y complementa al equipo, para ello tienen que cumplir eficientemente su responsabilidad tanto, individual, como también de grupo, a su vez tener un alto compromiso para lograr las metas, el esfuerzo que realice cada integrante es coordinado y como consecuencia logran un mayor rendimiento, todo ello redundando en satisfacción para todo el grupo.

e) Proceso de grupo

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

Es de suma importancia que como integrantes del grupo en conjunto establezcan sus metas de manera periódica, de igual manera evalúen las actividades, teniendo en cuenta cuando identifican los cambios que se deben realizar para la mejora de su trabajo como grupo, por ello es muy importante que los integrantes estén en constante diálogo, coordinen entre ellos, discutan y evalúen que tan bien están llevando a cabo las actividades propuestas, si llegaron a alcanzar sus metas y también si mantuvieron excelente las relaciones interpersonales durante el tiempo que trabajaron en equipo, de esta manera estarán dando cumplimiento a este proceso de trabajo en grupo, solo así estarán garantizando parte del éxito del

trabajo colaborativo. El equipo en las reuniones debate, cada miembro colabora en la solución de un problema o el logro de una meta, el trabajo se realiza en conjunto, todos participan como si fueran un cuerpo, el desempeño se mide de manera directa por los resultados o logros obtenidos como trabajo en grupo y colectivo, entre todos los integrantes se logra una interacción, “cada miembro del equipo tiene diferentes habilidades y los usa para conseguir los resultados y objetivos grupales, y que previamente se les ha encomendado. El resultado dependerá del esfuerzo que pone cada integrante y de manera colectiva como equipo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 5).

Tipos de Grupos colaborativos

Se identifica los siguientes tipos de grupos colaborativos: Formal, base e informal.

a) Grupo formal

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

El grupo formal se caracteriza por ir desde un periodo de corto tiempo como puede ser una clase, hasta extenderse y llevarse a cabo en varias semanas, el docente estructura u organiza actividades académicas, para que los estudiantes o demás miembros del equipo lo trabaje dentro de estos grupos bases, lo que tienen que asegurarse es que todos los integrantes estén involucrados y como resultado estos integrantes elaboran materiales que pueden explicar e integrar en estructuras conceptuales. “En los grupos formales, se encuentran los grupos de trabajo o comités para lograr ciertos objetivos específicos” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

b) Grupos informales

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

Los grupos informales son grupos que pueden durar por su naturaleza desde apenas unos minutos hasta toda una clase, es el profesor quien organiza la enseñanza y enfoca toda la atención de los integrantes del grupo, no a uno solo, sino a todos los miembros del grupo, en el material que se tiene que cubrir, para ello se asegura que cada miembro del grupo, en este caso los estudiantes estén procesando la información de manera positiva y que tengan toda la información completa, para cerrar la sesión instruccional. “Los grupos informales se forman de manera informal, se basan en el apoyo mutuo, dependiendo de la interacción con los demás miembros del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

c) Grupos base

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona:

Los grupos base, son por lo general de largo alcance o se podría decir de largo plazo, porque podrían durar hasta todo el año, por decirlo así es como si tuvieran una membresía y su “propósito especial es darle a cada miembro asistencia, apoyo, ayuda, mientras dure el trabajo, que redundará en el progreso académico para todos los integrantes del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

Características del aprendizaje colaborativo

Galindo (2012) afirma que:

El aprendizaje colaborativo se da o da inicio con procesos graduales, primero se desarrollan de forma individual poco a poco entre los miembros de un grupo, este grupo se compromete directa o indirectamente en el proceso de aprendizaje, tanto propio como colectivo, generando poco a poco una interdependencia colectiva por aprender, para que luego se ancle a los saberes previos de cada integrante, propiciando así un nuevo aprendizaje.

Este aprendizaje es toda una construcción social y colectiva y se va adquiriendo poniendo en práctica los métodos de trabajo grupal, que aporten y promuevan diferentes habilidades grupales e individuales, aportando conocimiento, creando así nuevos aprendizajes, producido básicamente por la interacción de todos los miembros del equipo.

Este modelo educativo tiene muchos beneficios, entre los más resaltantes están las habilidades para escuchar las ideas y pensamientos de los demás, el desarrollo del individuo y el desarrollo colectivo, el dar la opinión y ser crítico con las ideas de los demás, el tener la capacidad de reformular una opinión, tanto como si es propia o es de sus compañeros en particular, tener la capacidad de análisis de síntesis, tomar decisiones individuales y en conjunto así como poder reflexionar en las consecuencias de sus acciones y también en sus consecuencias.

Otra característica del trabajo colaborativo es que tanto de manera individual como grupal se adquieren y desarrollan habilidades, aptitudes, destrezas para que los integrantes del grupo sean competentes, tanto de manera individual y colectiva, para que puedan resolver problemas, tomar decisiones para el bien común, asumiendo retos, de esa manera también disminuyen el individualismo y así se potencia los resultados, favoreciendo la autoeficacia, fomentando actitudes de respeto, admiración, hacia los miembros del grupo y así mejorar la autoestima y autovalía de cada integrante del equipo, el que se comparta la responsabilidad genera en cada integrante la auto valía.

Palacios (2018) menciona que “hay que tener en cuenta que, cuando no se plantea bien las estrategias de aprendizaje en el trabajo en grupo o el trabajo colectivo, este no promueve para bien el trabajo colectivo o en equipo”, estos malos modelos educativos, no contribuyen a este tipo de trabajo y lo peor es que se pierde toda esta riqueza que aporta el aprendizaje y la contribución que puede realizar los miembros del equipo, generando todo lo contrario de lo antes mencionado, por ello “es muy importante plantear bien las estrategias que se utilizarán y que todos los miembros del equipo lo conozcan” (Palacios, 2018).

Algo que también influye negativamente en el trabajo colaborativo es cuando se toman decisiones prematuras, muchas veces esto sucede cuando un integrante, del equipo da su opinión y la mayoría lo apoya sin evaluar o considerar otras opiniones o posibilidades, por decirlo así fue una decisión basada en las emociones y no en la lógica, no llegando a evaluar

otras decisiones o puntos de vista, lo que podría ocasionar que se tomen decisiones en algunos casos poco acertadas que no contribuyan en el bien individual o grupal.

El predominio personal, también podría afectar en el éxito del trabajo colaborativo, esto ocurre cuando un integrante del equipo quiere imponer sus puntos de vista no respetando las opiniones de los demás integrantes, influyendo e imponiéndose para que todos los integrantes lo apoyen, sin respetar a los demás, no dándoles en muchos casos, la oportunidad a que los demás miembros del equipo puedan dar sus puntos de vista, ni permitiendo que se evalúe otras posibilidades para la toma de decisiones.

Las presiones para conformarse, también afecta de manera negativa al trabajo colaborativo, ello ocurre cuando hay presiones sociales, a veces de índole político o por asuntos ajenos al trabajo como equipo, de tal manera que los integrantes no deciden de acuerdo a lo que les parece, sino más bien según la presión que ejercen uno o más miembros del equipo. Lo mismo ocurre cuando dan sus puntos de vista, muchas veces están influenciados por estas presiones, que afectan de manera negativa en el trabajo colaborativo, privándose de todas las ventajas que este puede aportar.

El dominio de pocas personas también podría afectar significativamente el trabajo colaborativo, esto se podría dar cuando las discusiones y acuerdos son dominadas por un grupo o varios miembros y, sobre todo, si la decisión dominante depende del grupo que no tiene, muchas habilidades, o escasos conocimiento en el tema. La decisión puede lamentablemente perjudicar a todo el grupo convirtiéndose en una desventaja para el grupo y para cada integrante.

La responsabilidad ambigua se da cuando solo un miembro es responsable de la decisión, por eso es importante que todos los miembros decidan para que así recaiga en la responsabilidad de todos y tomen las decisiones con conocimiento amplio del tema y pensando siempre en el beneficio de todos.

Queda claro, que el aprendizaje colaborativo es un proceso en el que una persona aprende más de lo que aprendería por sí sola, permite la interacción de sus colaboradores, y es ideal para alcanzar los objetivos a corto plazo, es decir, en el caso de los docentes les permitiría elevar la calidad de su desempeño y sobre todo beneficiar a todo el equipo docente y especialmente a los estudiantes.

Dimensiones del Aprendizaje colaborativo

Según Pinedo (2017) las dimensiones del aprendizaje colaborativo son Interdependencia positiva, Responsabilidad Individual y de equipo, Interacción estimuladora, y Gestión interna de equipo.

Dimensión 1. Interdependencia positiva

La interdependencia positiva es la relación de dependencia mutua y equitativa, donde todas las personas involucradas se benefician como equipo. Es el elemento fundamental en el desarrollo del aprendizaje colaborativo, pues el esfuerzo de cada miembro permite sumar al logro de objetivos propuestos del equipo. Los participantes son conscientes de que el rendimiento máximo de cada uno de ellos beneficia a los demás miembros del equipo y lograr la meta compartida. Mejorar el rendimiento de cada uno de los miembros del equipo es cuidar del aprendizaje de todos en conjunto, pues del éxito personal depende el éxito del equipo (Pinedo, 2017).

La estructuración de la interdependencia positiva requiere tres pasos. El primero es asignarle al grupo una tarea clara y comprensible, donde cada uno sabe lo que tiene que hacer. El segundo paso consiste en fomentar la interdependencia positiva de objetivos, es decir trabajar unidos por un objetivo en común, donde todos estén convencidos de que pueden alcanzar sus objetivos si y sólo si sus compañeros logran los propios. El tercer paso consiste en complementar la interdependencia positiva de objetivos con otros tipos de interdependencia. positiva

Hay factores claves que hacen que la interdependencia se oriente a objetivos comunes, entre ellos, los festejos y las recompensas al alcanzar el éxito, la compartición de los recursos y materiales para alcanzar el objetivo, el cumplimiento responsable de los roles, la identificación con el grupo, la identidad y pertenencia a una misma área geográfica, la importancia de la colaboración, el cumplimiento de las tareas para favorecer a los otros integrantes y trabajar juntos buscando el bienestar común.

Dimensión 2. Responsabilidad Individual y de equipo

La responsabilidad individual y grupal comprende el cumplimiento individual de los compromisos y obligaciones de trabajo de cada uno de los integrantes y la parte del trabajo que debe cumplir para el logro de los objetivos del equipo.

Cada participante que forma parte de un equipo se hace responsable de la parte de la tarea que se le ha asignado. De manera similar, los otros miembros del equipo se hacen responsables de las tareas que se les encomendó para que juntos como equipo puedan cumplir la meta compartida. De tal manera que ninguna parte del todo se descuida y se cumple con todo y para beneficio de todos.

Esta dimensión a la vez está conformada por:

- a) Responsabilidad individual: Cada integrante del equipo cumple eficazmente con su parte del trabajo. Abarca las respuestas a preguntas, y los aportes con opiniones, informes o resúmenes de cada integrante del equipo.
- b) Responsabilidad con el trabajo común: Cuando los integrantes del equipo realizan actividades para integrar eficazmente el trabajo realizado de manera individual con las tareas de todo el equipo. Abarca la elaboración de resúmenes para el equipo con la participación activa de cada integrante, además se tiene presente las opiniones y aportes personales de cada miembro del equipo, y revisar, mejorar y hasta realizar las tareas que no son efectuadas o incumplidas por otros miembros del equipo.
- c) Evaluación individual y de equipo: Cuando se evalúa el desempeño de cada integrante al término de la labor. 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. Se debe percibir claramente que el equipo sea fuerte con el trabajo responsable e individual de cada uno de sus miembros (Buendía, 2020).

Dimensión 3. Interacción estimuladora

La Interacción estimuladora refiere a la promoción de los integrantes del equipo de un clima adecuado que contribuya al mejor rendimiento del equipo, brindándose apoyo mutuo para generar entre todos mayor motivación, participación, organización e integración del trabajo en equipo, siendo capaces de plantear ideas innovadoras y resolver los problemas que dificultan el éxito del equipo. Asimismo, la ayuda, los incentivos, los reconocimientos, el aliento y la división de recursos contribuyen a establecer un clima de confraternidad que está orientado a alcanzar el objetivo compartido (Pinedo, 2017).

Esta dimensión a la vez está conformada por:

a) Promoción del éxito personal y de equipo: Cuando los miembros del equipo se esfuerzan por estimular positivamente la actividad de todos y cada uno de los miembros del equipo. Para ello es necesario la motivación del equipo, la motivación de la persona y su trabajo individual, el reconocimiento a la dedicación, esfuerzo y participación de cada miembro del grupo, el reconocimiento al trabajo destacado de un miembro en bien del equipo; la disponibilidad para ayudar a los demás miembros del equipo, la constante invitación a participar en tareas específicas y beneficiosas para cada uno de los miembros del equipo (Pinedo, 2017).

b) Confraternidad en torno a la meta de trabajo: Cuando los miembros del equipo desarrollan la identidad con el equipo y comparten materiales, estrategias, recursos para ayudar al logro de las metas. Para ello es necesario. la identidad con el equipo al que pertenecen, el compañerismo en torno a la meta grupal, la constante exteriorización de muestran de afecto y consideración entre todos los miembros del equipo, la distribución adecuada de recursos y la compartición de información y documentos para facilitar el logro de las metas del equipo (Pinedo, 2017).

Dimensión 4. Gestión interna de equipo

La gestión interna de equipo se refiere a la forma utilizada por el equipo para planificar y administrar eficientemente los recursos disponibles y las habilidades de cada miembro del equipo para alcanzar el objetivo compartido. Para ello los integrantes del equipo planifican las tareas que debe realizar, de acuerdo con las funciones que se le ha encomendado a cada uno de ellos. Esto implica que cada miembro del equipo realice acciones para contribuir a un funcionamiento efectivo del equipo, como tomar decisiones, saber administrar su tiempo, superar obstáculos que se presenten, el liderazgo y la coordinación de turnos de trabajo entre otros (Pinedo, 2017).

Esta dimensión a la vez está conformada por:

a) Organización de la estrategia de trabajo: Cuando los miembros del equipo desarrollan una estrategia eficaz para el cumplimiento de la meta del equipo. Para ello es necesario la elaboración del plan de trabajo, la división de roles y tareas en el equipo, la gestión del tiempo de trabajo, planteamiento de problemas de organización, enunciación de propuestas, y priorización del trabajo pendiente (Pinedo, 2017).

b) Habilidades de trabajo en equipo: Cuando los miembros del equipo desarrollan una serie de habilidades interpersonales para el trabajo en conjunto. Para ello los integrantes del equipo, avalan opiniones de consenso, objetan opiniones divergentes, comparten intercambio de experiencias, proponen alternativas de solución a problemas y conflictos, reconocen un miembro del equipo como líder o guía, muestran tolerancia a las críticas y sugerencias, toman decisiones conjuntas en equipo, manifiestan expresiones de cortesía, reconocen los errores o incumplimientos, y evidencian disponibilidad para el trabajo (Pinedo, 2017).

2.2.2. Desempeño docente

Las teorías que constituyen la base gnoseológica del desempeño docente son:

La teoría de la autoeficacia de Bandura sostiene que el docente es una persona autoorganizada, autorreflexiva, autorregulada y comprometida con su desarrollo, y que su desempeño se ve influido por lo que piensan, creen y sienten, mediante procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos.

La teoría del aprendizaje social de Rotter sostiene que el docente orienta su desempeño a la búsqueda de refuerzos positivos, buscando el reconocimiento de las personas del entorno con las cuales interactúa, la eficacia del desempeño docente se determina por sus acciones, siendo responsables del fracaso o éxito de sus estudiantes, pero también se considera que el entorno puede tener una mayor influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

La teoría de las Competencias de Tobón sostiene que el docente orienta su desempeño a desarrollar competencias, desarrollar al máximo todo el potencial de ellos mismos y de sus estudiantes.

Desempeño docente

El desempeño docente es el ejercicio y cumplimiento de las funciones inherentes a la carrera docente con el propósito principal de incidir favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, y perfeccionar su práctica pedagógica; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al contexto. El desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: contexto socio cultural, entorno institucional, aula de clase y sobre el mismo docente a través de la auto reflexión pedagógica.

Marco del Buen Desempeño Docente

El Minedu (2021) menciona que un buen desempeño docente se caracteriza por el manejo de los dominios, que vendría a ser los aspectos que todo docente debe desempeñar para que influye o impacte positivamente en el trabajo, para ello el maestro tiene que dominar y

prepararse a cabalidad para el aprendizaje de los estudiantes, que es el primer dominio del buen desempeño, el cual comprende todo el proceso de planificación del trabajo pedagógico, para lo cual debe conocer las competencias a desarrollar, las características de los estudiantes a cabalidad, en que contexto viven cada uno, también debe conocer cuales serían los procesos y enfoques pedagógicos que debería conocer para poder alcanzar una educación integral y lograr desarrollar capacidades de alto valor y demostrar coherencia en los aprendizajes que pretende lograr con los estudiantes, los recursos, la evaluación y los procesos envueltos.

El segundo dominio es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, para ello es tan importante que el docente sea capaz de crear una convivencia democrática con un clima óptimo para el aprendizaje teniendo siempre en cuenta la diversidad en todas sus expresiones. Teniendo un amplio conocimiento de las estrategias metodológicas, conociendo a cabalidad los temas, los recursos pertinentes y evaluando los aprendizajes, retroalimentándolos constantemente, teniendo en cuenta las individualidades y diferencias y los propios contextos de cada estudiante.

El tercer dominio es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el docente tiene que ser capaz de contribuir en la construcción y dar cumplimiento al PEI, porque así contribuirá a una educación de calidad, demostrando respeto a toda la comunidad educativa, aprovechando los saberes y todo el bagaje de conocimiento que tiene para el bien común de la comunidad educativa.

El cuarto dominio es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es decir debe reflexionar permanentemente sobre el desempeño, buscando siempre ser más capaz en el ejercicio de la práctica pedagógica, ser experto especialista en desarrollar aprendizajes individualizados y colaborativos. También en este dominio el docente tiene que ser capaz de practicar la honestidad, veracidad, compromiso y responsabilidad.

Desempeños evaluados en el Ciclo I (Cuna).

Los desempeños evaluados en este ciclo son los siguientes:

a) La docente promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los bebés, niñas y niños.

En este desempeño “la maestra deberá fomentar que los niños usen el lenguaje verbal y a su vez el lenguaje no verbal, para que puedan comunicar y transmitir ideas, necesidades e intereses, propias de su edad en su lengua materna” (Minedu, 2021).

b) La maestra promueve el desarrollo de la autonomía de los bebés, niñas y niños.

En este desempeño “la maestra fomenta o promueve las condiciones para el aprendizaje del bebé, niña o niño, cuando selecciona, materiales propicios y adecuados que le permitan interactuar al bebé, niña o niño, por iniciativa propia y así desarrolla su autonomía” (Minedu, 2021).

c) La maestra muestra sensibilidad ante las necesidades de los bebés, niñas y niños.

En este desempeño “la maestra se muestra atenta a las necesidades afectivas, sociales y físicas de los bebés, niñas y niños, identifica sus necesidades y luego responde de manera adecuada, estableciendo un vínculo de apego seguro que muy importante para su desarrollo” (Minedu, 2021).

d) La maestra brinda un trato respetuoso a los bebés, niñas y niños.

En este desempeño “la maestra interactúa con los bebés niñas y niños empleando en todo momento un lenguaje no verbal y verbal, respetuoso y amable; así mismo, demuestra consideración y respeto hacia la perspectiva de los bebés, niñas y niños” (Minedu, 2021).

e) La maestra promueve las interacciones socio positivas entre los bebés, niñas y niños.

En este desempeño “la maestra propicia una interacción muy positiva social entre los bebés, niñas y niños, organizando las condiciones de los materiales, y espacio, además promoviendo la autorregulación del comportamiento cuando se presenten situaciones de agresiones o conflictos” (Minedu, 2021).

Ventajas de la evaluación del desempeño docente.

Werther (2002, citado por Rosario, 2017), manifiesta que las ventajas más resaltantes de la evaluación del desempeño laboral son:

a) **La primera ventaja es mejora el desempeño docente.** Sin duda el desempeño del docente puede mejorar enormemente cuando es evaluado y medido, porque solo así se permite tener resultados exactos sobre la práctica pedagógica del docente, igual que los estudiantes los docentes también tienen que recibir retroalimentación. los expertos entre ellos los especialistas, pueden realizar diferentes acciones a partir de los resultados obtenidos con el objetivo de mejorar y optimizar el desempeño del maestro.

b) **La segunda ventaja es políticas de compensación.** Gracias a estos resultados se tiene la información precisa y los que llevan el mando en una organización o dirigen el sector educación pueden tomar soluciones más atinadas y precisas que favorezcan a los docentes valorando los esfuerzos que ellos realizan y la importancia de su labor en la sociedad, los docentes merecen recibir aumentos, según sus logros y méritos, que serán determinados de acuerdo a estas evaluaciones de desempeño docente.

c) **La tercera ventaja es decisiones de ubicación.** Gracias al desempeño anterior en el que se encuentra el docente evaluado se puede transferir, promover o separar al docente, según sea el caso.

d) **La cuarta ventaja es necesidades de capacitación y desarrollo.** Cuando se detecte que el desempeño del docente es deficiente se podría optar por capacitar al docente, de igual manera sucede en el caso que el docente presente un alto nivel, se podrían tomar medidas para poder usar esas potencialidades que tiene el docente a favor de los estudiantes.

e) **La quinta ventaja es el desarrollo y planeación de la carrera profesional.** Cuando se realiza la retroalimentación con relación al desempeño, orienta las futuras decisiones con relación a las diversas posibilidades de desarrollo profesional (págs. 65-66).”

Dimensiones del desempeño docente

Según el Minedu (2021) las dimensiones del desempeño docente son:

Dimensión 1. Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.

Se refiere a que “la docente fomenta que los niños usen el lenguaje verbal y no verbal para comunicar sus necesidades, intereses e ideas en su lengua materna” (Minedu, 2021). Comprende dos aspectos: “Comunicación efectiva con los niños, y Acciones para enriquecer el lenguaje de los niños” (Minedu, 2021).

Dimensión 2. Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas.

Se refiere a que “la docente organiza las condiciones materiales y espaciales para que los niños desarrollen de manera autónoma sus iniciativas durante la actividad autónoma y juego libre, y durante los cuidados” (Minedu, 2021). Comprende dos aspectos: “Organización de las condiciones materiales y espaciales del aula para promover la autonomía de los niños, y Acompañamiento a las acciones realizadas por los niños” (Minedu, 2021).

Dimensión 3. Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.

Se refiere a que “la docente está atenta a las necesidades físicas, sociales y afectivas de los niños, edificándolas y respondiendo a estas de manera oportuna y adecuada, lo cual permite establecer un vínculo afectivo seguro y estable con ellos” (Minedu, 2021). Comprende tres aspectos: Monitoreo a los niños, Comprensión y empatía ante las necesidades de los niños, y Confianza de los niños” (Minedu, 2021).

Dimensión 4. Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas.

Se refiere a que “la docente interactúa con los niños utilizando un lenguaje verbal y no verbal amable y respetuoso; además, muestra consideración hacia la perspectiva de los niños” (Minedu, 2021). Comprende dos aspectos: “Trato respetuoso hacia los niños, y Consideración hacia la perspectiva de los niños” (Minedu, 2021).

Dimensión 5. Promueve la interacción social positiva entre los niños y las niñas.

Se refiere a que “la docente facilita una interacción social positiva entre los niños, organizando las condiciones del espacio y materiales, y fomentando la autorregulación del comportamiento de los niños ante situaciones conflictivas o de agresión” (Minedu, 2021). Comprende dos aspectos: “Organización de las condiciones del espacio y materiales para la interacción positiva entre niños, y Autorregulación del comportamiento de los niños en las interacciones sociales” (Minedu, 2021).

2.3 Bases filosóficas

La teoría del **aprendizaje colaborativo**, se inició con el trabajo de Vygotsky, en el siglo XX. Vygotsky en sus investigaciones como psicólogo mencionaba que había cosas que serían imposibles de aprender de manera individual, pero con ayuda externa del medio se podía llegar a conseguir. La teoría genética de Piaget (1978) reconoce de la importancia crucial en el aprendizaje de la interacción entre dos o más integrantes, los diferentes puntos de vista que suscita, los bagajes de conocimiento que se intercambian y la descentración cognitiva que resulta de ello, contribuye al aprendizaje.

Teoría del conflicto sociocognitivo

Esta teoría de la Escuela de Psicología Social de Ginebra, en sus investigaciones menciona que el conflicto socio cognitivo potencia la habilidad en la resolución de problemas. La mayoría de los estudios realizados, a niños y adolescentes, se centró principalmente en el nivel de las operaciones mentales, esto guarda coherencia con el postulado teórico que afirma que el progreso cognitivo que se busca mediante las interacciones sociocognitivas se optimiza gracias a los conflictos socio cognitivos.

Teoría de la intersubjetividad

Para Vygotsky “La conciencia individual de la persona emerge o surge de la interrelación comunicativa con los otros, de ahí que el medio es muy importante. La mediación cultural es muy importante y básica en toda acción del ser humano” (Roselli, 2016), ya sea enfocada al mundo social o al mundo físico. “Se podría afirmar que la interacción con los demás y

que la interacción de la persona con consigo misma es dialógica, ya que se trata de una interrelación mediada por el lenguaje y los demás sistemas simbólicos” (Roselli, 2016). La conciencia, parte, pues, “de la intersubjetividad, comprendida como comunicación mediada, es decir, lo interpsicológico precede a lo intrapsicológico, según la conocida ley genética general del desarrollo cultural, de Vygotsky” (Roselli, 2016, pág. 226).

Aparte de los postulados teóricos mencionados, la teoría filosófica que sustenta la presente tesis es el Positivismo, que alude al conocimiento como la experiencia comprobada sensorialmente. La tesis tiene “fundamento positivista porque el objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudios, planteando una hipótesis de estudio, la cual se sometió a corroboración, siguiendo los procedimientos de la metodología científica, en una muestra específica de estudio” (Dolores, 2022). Por lo que podemos afirmar que los resultados de la presente investigación científica son fidedignos.

2.4 Definición de términos básicos

Aprendizaje.

Proceso de interacción social mediante el cual se adquiere o mejora los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Desde el enfoque sociocultural: El aprendizaje es un proceso ligado con los beneficios de la relación que existe entre el individuo y su entorno socio cultural en un contexto colaborativo.

Aprendizaje colaborativo.

Según Galindo et al. (2012) “El aprendizaje colaborativo es un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo para la construcción colectiva de significados comunes”. Luego precisa de manera clara que “El aprendizaje colaborativo es un proceso social en el que, a partir del trabajo conjunto y el establecimiento de metas comunes, se genera una construcción de conocimientos” (Galindo et al., 2012).

Elementos del Aprendizaje Colaborativo

Según TEC de Monterrey (s.f.): Los elementos esenciales para que se dé el aprendizaje colaborativo empieza por la responsabilidad individual, la interdependencia positiva, la interacción cara a cara, el trabajo en equipo, y por último el proceso de grupo. “Es muy importante tener en cuenta estos elementos en el aprendizaje colaborativo dentro de los grupos de trabajo pues de esa manera se ayuda a garantizar y sumar todos los esfuerzos para el bien común y potencializar los aprendizajes colaborativos” (TEC de Monterrey, s.f.).

Comunicación cara a cara

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona: que se refiere a la comunicación que los integrantes tienen que hacer cara a cara o mejor dicho real ya que de esa manera promueven y contribuyen en el éxito del equipo, “solo con la comunicación cara a cara, pueden aprender cada integrante de los demás miembros y viceversa, por ello la comunicación cara a cara no debe de faltar en el trabajo colaborativo, sin ello no se podría garantizar el éxito” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 4).

Trabajo en equipo

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que el trabajo en equipo es cuando se trabaja en grupo, cada miembro del equipo aporta sus habilidades propias como persona, cualidades marcadas tanto individual, como también habilidades grupales, y el conocimiento que posee, se necesita de conocimiento necesario para el trabajo que como grupo tienen que realizar, “si todos los miembros del grupo desarrollan diferentes habilidades, en beneficio del trabajo en equipo, el trabajo resultará gratificante, agradable y fortalecido, por ello es que el trabajo en equipo es tan importante pues contribuye al éxito del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 5)

Proceso de grupo

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que este proceso se realiza cuando los integrantes del grupo en conjunto establecen metas de manera periódica, evalúan las actividades, identifican los cambios que deben realizar para la mejora del trabajo como grupo, por ello es muy importante que los integrantes estén en constante diálogo, coordinen entre ellos, discutan y evalúen el trabajo, “cada miembro del equipo tiene diferentes habilidades y los usa para conseguir los resultados y objetivos grupales, y que previamente se les ha encomendado. El resultado dependerá del esfuerzo que pone cada integrante y de manera colectiva como equipo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 5).

Grupo formal

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que el grupo formal es el que se caracteriza por ir desde un periodo de corto tiempo como puede ser una clase, hasta extenderse y llevarse a cabo en varias semanas, el docente estructura u organiza actividades académicas, para que los estudiantes o demás miembros del equipo lo trabaje dentro de estos grupos bases. “En los grupos formales, se encuentran los grupos de trabajo o comités para lograr ciertos objetivos específicos” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

Grupos informales

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que los grupos informales son grupos que pueden durar por su naturaleza desde apenas unos minutos hasta toda una clase, es el profesor quien organiza la enseñanza y enfoca toda la atención de los integrantes del grupo, no a uno solo, sino a todos los miembros del grupo, en el material que se tiene que cubrir. “Los grupos informales se forman de manera informal, se basan en el apoyo mutuo, dependiendo de la interacción con los demás miembros del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

Grupos base

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que los grupos base, son por lo general de largo alcance o se podría decir de largo plazo, porque podrían durar hasta todo el año, por decirlo así es como si tuvieran una membresía y su “propósito especial es darle a cada miembro asistencia, apoyo, ayuda, mientras dure el trabajo, que redundará en el progreso académico para todos los integrantes del grupo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 6).

Características del aprendizaje colaborativo

Galindo (2012) afirma que el aprendizaje colaborativo se da o da inicio con procesos graduales, que se desarrollan de forma individual poco a poco entre los miembros de un grupo, este grupo se compromete directa o indirectamente en el proceso de aprendizaje, tanto propio como colectivo, generando poco a poco una interdependencia colectiva por aprender, para que luego se ancle a los saberes previos de cada integrante, propiciando así un nuevo aprendizaje.

Interdependencia positiva

La interdependencia positiva es la relación de dependencia mutua y equitativa, donde todas las personas involucradas se benefician como equipo. Es el elemento fundamental en el desarrollo del aprendizaje colaborativo, pues el esfuerzo de cada miembro permite sumar al logro de objetivos propuestos del equipo. Los participantes son conscientes de que el rendimiento máximo de cada uno de ellos beneficia a los demás miembros del equipo y lograr la meta compartida. Mejorar el rendimiento de cada uno de los miembros del equipo es cuidar del aprendizaje de todos en conjunto, pues del éxito personal depende el éxito del equipo (Pinedo, 2017).

Responsabilidad Individual y de equipo

La responsabilidad individual y grupal comprende el cumplimiento individual de los compromisos y obligaciones de trabajo de cada uno de los integrantes y la parte del trabajo que debe cumplir para el logro de los objetivos del equipo.

Responsabilidad individual

Al respecto TEC de Monterrey (s.f.) menciona que la responsabilidad individual es de suma importancia en el trabajo colaborativo, cada integrante tiene que ser responsables de la tarea que se les encomiende, todos tienen que tener conocimiento de sus tareas encomendadas y de las tareas que se les ha dado a los demás integrantes, “el grupo debe tener claras las metas y debe ser capaz de medir su propio progreso en términos de esfuerzo tanto individual como grupal, por ello la responsabilidad individual es muy importante en el trabajo colaborativo” (TEC de Monterrey, s.f., pág. 3).

Responsabilidad con el trabajo común

Se refiere a cuando los integrantes del equipo realizan actividades para integrar eficazmente el trabajo realizado de manera individual con las tareas de todo el equipo. Abarca la elaboración de resúmenes para el equipo con la participación activa de cada integrante, además se tiene presente las opiniones y aportes personales de cada miembro del equipo, y revisar, mejorar y hasta realizar las tareas que no son efectuadas o incumplidas por otros miembros del equipo.

Evaluación individual y de equipo

Se refiere a cuando se evalúa el desempeño de cada integrante al término de la labor. 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. Se debe percibir claramente que el equipo sea hace fuerte con el trabajo responsable e individual de cada uno de sus miembros (Buendía, 2020).

Interacción estimuladora

La Interacción estimuladora refiere a la promoción de los integrantes del equipo de un clima adecuado que contribuya al mejor rendimiento del equipo, brindándose apoyo mutuo para generar entre todos mayor motivación, participación, organización e integración del trabajo en equipo, siendo capaces de plantear ideas innovadoras y resolver los problemas que dificultan el éxito del equipo (Pinedo, 2017).

Gestión interna de equipo

La gestión interna de equipo se refiere a la forma utilizada por el equipo para planificar y administrar eficientemente los recursos disponibles y las habilidades de cada miembro del equipo para alcanzar el objetivo compartido. Para ello los integrantes del equipo planifican las tareas que debe realizar, de acuerdo con las funciones que se le ha encomendado a cada uno de ellos (Pinedo, 2017).

Desempeño docente

El desempeño docente es el ejercicio y cumplimiento de las funciones inherentes a la carrera docente con el propósito principal de incidir favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, y perfeccionar su práctica pedagógica; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al contexto.

Buen Desempeño Docente

El Minedu (2021) menciona que un buen desempeño docente se caracteriza por el manejo de los dominios, que vendría a ser los aspectos que todo docente debe desempeñar para que influye o impacte positivamente en el trabajo, y el aprendizaje de los estudiantes.

Preparación del docente para el aprendizaje de sus estudiantes

Dominio que se refiere a cuando el docente planifica su trabajo por medio de la elaboración de las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta que vivimos en un mundo diferente y globalizado, por ello el docente tiene que prepararse también en el marco de un enfoque inclusivo, contribuyendo de esta manera a satisfacer las necesidades de todos los estudiantes (Minedu, 2021).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Dominio que se refiere al proceso de enseñanza que realiza el docente, como guía, orienta, asesora, a los estudiantes con el objetivo de que puedan lograr las competencias, este proceso se da, en un clima muy favorable donde el estudiante se sienta cómodo para poder expresarse libremente, puedan ser capaz de poner en práctica lo que están aprendiendo y así pueda lograr las competencias que le servirán a lo largo de la vida (Minedu, 2021).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Dominio que se refiere a la participación del docente, en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, así como contribuir con un clima armónico, favorable y agradable en la institución. Para ello es de suma importancia la valoración y respeto a la comunidad y sobre todo a las familias, reconociendo que la familia ejerce un rol formador en beneficio de los hijos, de esa manera sentará las bases para que las familias se comprometan en la corresponsabilidad de los aprendizajes que puedan lograr los hijos. (Minedu, 2021).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Dominio que se refiere a cuando el docente reflexiona sobre la práctica pedagógica de manera sistemática, con el objetivo de mejorar la atención a los estudiantes, promoviendo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad. Para lograr ello es importante que el docente interactúe con los demás colegas, demostrando un alto sentido de responsabilidad y colaboración en beneficio de toda la comunidad educativa. (Minedu, 2021).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Existe relación significativa entre la interacción estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de la variable aprendizaje colaborativo*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final
El aprendizaje colaborativo se basa en que el saber se genera socialmente, a través del consenso del conocimiento de los miembros del grupo, para esto las personas dialogan entre sí, llegando a un acuerdo sobre el tema (Barkley, et al., 2007, citado por Ramírez, 2017, pág. 13).	El aprendizaje colaborativo se dimensiona en cuatro aspectos fundamentales: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y de equipo, interacción estimuladora y gestión interna de equipo (Pinedo, 2017).	Interdependencia positiva	Metas del equipo de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Poco favorable
			Presentación de resultados del trabajo		
			Tareas como meta de trabajo		
			Compromiso del trabajo personal		
			Visión en conjunto		
		Cumplimiento eficaz del trabajo	8, 9, 10, 11, 12	Favorable	
		Integración del trabajo individual al del equipo			
		Realización de tareas de los miembros			
		Promoción del rendimiento			
		Apoyo al rendimiento			
Responsabilidad en el cumplimiento	13, 14,15, 16, 17, 18,19, 20, 21, 22, 23	Muy favorable			
Estimulación a la continuación del trabajo					
Reconocimiento a la participación					
Ayuda al desarrollo de tareas					
Estimulación positiva a la actividad					
Intervención en discusiones ventajosas					
Identificación con el equipo					

	Reconocimiento de un todo como equipo	
	Expresión de muestras de afecto	
	Compartimiento de información	
	<hr/>	
	Planeamiento de fórmulas organizativas	
	División de roles y tareas	
	Gestión y control del tiempo	24, 25,26, 27,
	Solución de problemas y dilemas	28, 29, 30, 31
Gestión interna de equipo	Propuestas de mejora	,32 33, 34, 35,
	Consenso en opiniones	36, 37, 38, 39,
	Intercambio de experiencias personales	40
	Liderazgo y decisiones conjunta	
	Expresiones de cortesía y afecto	
	<hr/>	

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final
El desempeño docente es el proceso de cumplimiento de las funciones por el profesor; se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y la reflexión del propio docente, (Montenegro & Aldana, 2003, citados por Rosario, 2017, pág. 73)).	El desempeño docente se mide a través de cinco aspectos básicos.	Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.	La docente usa un lenguaje para el nivel de desarrollo de los niños y evita expresiones infantilizadas.	1, 2, 3	Poco favorable
			Durante la mayor parte del tiempo, la docente se comunica en la lengua materna de los niños.		
			Busca enriquecer el lenguaje de los niños.		
		Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas.	La docente ha organizado las condiciones materiales.	4, 5	Favorable
			La docente permite que los niños tomen decisiones sobre las acciones que realizan y/o participen en sus cuidados		
			Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.		
La docente está atenta a las necesidades o demandas de los niños.	Responde de manera oportuna o adecuadamente a sus necesidades.				

Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas.	La docente, no falta el respeto a ninguno de los niños.	
	La docente no grita a los niños y no utiliza adjetivo negativo acerca de su comportamiento.	8, 9, 10,
	La docente llama a los niños por su nombre, no utilizando apodos.	11
	La docente no jalonea a los niños para movilizarlos.	

Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas.	La docente da oportunidad para que los niños interactúen entre sí.	
	En situaciones conflictivas o de agresión entre los niños, la docente aprovecha la oportunidad para fomentar la autorregulación del comportamiento.	12, 13

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación fue de nivel correlacional.

“El estudio está orientado a establecer la relación que pudiera existir entre las variables que le interesa al investigador, siempre en la misma unidad de análisis” (Dolores, 2022).

La presente investigación es de tipo básica.

“Conocida como fundamental o pura, se centra en buscar nuevas áreas de investigación y conocimientos nuevos, sin plantearse objetivos de aplicación práctica”. Es decir, la finalidad es solo “recopilar información para ampliar y hacer más rico los conocimientos científicos, orientándose a la formulación de leyes y principios” (Dolores, 2022).

El estudio tuvo enfoque cuantitativo.

El cual se “basa en la recopilación y tratamiento de la información para validar las hipótesis utilizando mediciones numéricas y conteo, pero especialmente se hace uso de la estadística analítica, para determinar patrones comportamentales y corroborar hipótesis en la población de estudio” (Dolores, 2022).

La investigación tuvo diseño no experimental

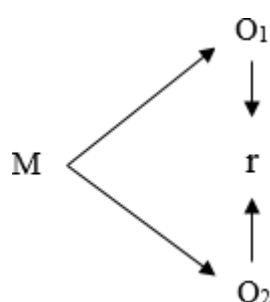
“Es no experimental porque no hay manipulación deliberada de las variables que buscamos interpretar, solo observamos los fenómenos de nuestro interés en su ambiente natural o contexto definido, para luego describirlos y analizarlos en ese mismo entorno no controlado” (Dolores, 2022).

La medición de la investigación fue de tipo transversal o transaccional

“Es transversal pues los datos se recopilaron en un solo momento, en un tiempo único, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de medición, uno para cada variable de estudio” (Dolores 2022).

Figura 1

Diseño correlacional según el Dr. Rómulo Dolores Nolasco



Donde:

M = Muestra = Docentes de la IEI Eusebio Arróniz Gómez

O₁ = Observación de la V₁ = Aprendizaje colaborativo

O₂ = Observación de la V₂ = Desempeño docente

r = Correlación entre ambas variables

El gráfico especifica que a partir de una muestra (M), docentes de la IEI Eusebio Arróniz Gómez; se recolectan dos conjuntos de datos para su observación o medición respectiva, un primer conjunto de datos (O₁) referido a la variable aprendizaje colaborativo y un segundo conjunto de datos (O₂) referido a la variable desempeño docente, para luego determinar la correlación entre ambos conjuntos de datos referidos a cada variable (r).

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La población fue de 7 docentes del colegio “Eusebio Arróniz Gómez”, Huacho.

“La población es la agrupación de unidades de análisis que presentan características y especificaciones comunes” (Dolores, 2022).

3.2.2. Muestra

La muestra fue censal estuvo constituida por la misma población por que se tiene una cantidad reducido de integrantes que la conforman.

“La muestra constituye, en síntesis, un subgrupo de la población de estudio. Es decir, se trata de un subconjunto de elementos que obviamente forma parte de ese conjunto mayor con características muy definidas al que denominamos población” (Hernández et al., 2010, pág. 175).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se empleó para recoger los datos proporcionados por la muestra de la población de estudio de las dos variables de estudio la técnica de **la encuesta**.

El cuestionario fue el instrumento empleado para recopilar información. Se utilizó un cuestionario para cada variable.

Cuestionario para medir el Aprendizaje colaborativo. El instrumento estuvo estructurado en cuatro dimensiones, conteniendo un total de 40 ítems, con escala Likert, en la cual los valores cualitativos cuentan con su respectiva igualdad cuantitativa, a saber: siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. Para la medición de los resultados

luego de procesar las respuestas del instrumento, se tuvo en cuenta los siguientes valores finales: Poco favorable, Favorable, Muy favorable.

Tabla 3

Baremos de intervalos para los valores finales de la variable aprendizaje colaborativo y sus dimensiones de estudio

Intervalos	Poco favorable		Favorable		Muy favorable	
	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Variable 1	40	93	94	147	148	200
Dimensión 1	7	16	17	26	27	35
Dimensión 2	5	12	13	18	19	25
Dimensión 3	11	26	27	40	41	55
Dimensión 4	17	40	41	62	63	85

Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. El instrumento estuvo estructurado en cinco dimensiones, conteniendo un total de 13 ítems, con escala Likert, en la cual los valores cualitativos cuentan con su respectiva igualdad cuantitativa, a saber: siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. Para la medición de los resultados luego de procesar las respuestas del instrumento, se tuvo en cuenta los siguientes valores finales: Poco favorable, Favorable, Muy favorable.

Tabla 4

Baremos de intervalos para los valores finales de la variable desempeño docente y sus dimensiones de estudio

Intervalos	Poco favorable		Favorable		Muy favorable	
	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Variable 2	13	30	31	48	49	65
Dimensión 1	3	7	8	11	12	15
Dimensión 2	2	5	6	7	8	10
Dimensión 3	2	5	6	7	8	10
Dimensión 4	4	9	10	15	16	20
Dimensión 5	2	5	6	7	8	10

Ambos cuestionarios fueron sometidos a validación interna por alfa de Cronbach y validación externa por juicio de expertos.

Otras técnicas de recolección de datos

La **observación** se ha empleado para describir el problema, para ello hemos utilizado el instrumento notas de campo. Se ha observado el problema general elegido en los ámbitos internacional, nacional, regional o local.

La **entrevista** se ha empleado en las sesiones de trabajo personales y colegiado para conocer las características de la población, utilizando el instrumento la guía de entrevista.

El **análisis documental** se ha empleado en la selección de los antecedentes de la investigación en los ámbitos internacional, nacional, regional o local y se ha delineado todo el proceso metodológico del estudio, para ello hemos utilizado el instrumento fichas técnicas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

a) Recolección de datos o respuestas

Comprende una serie de procedimientos para reunir información con una finalidad definida. Entre ellos:

- Selección de la población y muestra
- Selección de las técnicas y los instrumentos
- Elaboración de los instrumentos
- Aplicación de los instrumentos

El cuestionario para medir el Aprendizaje colaborativo fue elaborado en formato digital como formularios Google, el cual se envió a los correos personales de las 7 docentes, para el llenado respectivo. Las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente fueron utilizadas durante el monitoreo en aula realizado a cada docente del primer ciclo. Los otros instrumentos se utilizaron de acuerdo a lo planificado.

b) Procesamiento de la información

Se realiza cuando la información personalizada recogida se procede a almacenar, agrupar y organizar para obtener los resultados.

c) Análisis de los datos o resultados

El proceso de análisis de los datos se realizó con el software SPSS 27 siguiendo los pasos que siguen:


- Entrada de datos en dos bases separadas por cada variable.
- Preparación y transformación de datos para facilitar el análisis.
- Enriquecimiento de datos con etiquetas y nuevas agrupaciones.
- Selección del estadístico de Pearson en función a las características de la investigación.
- Exploración de datos por análisis descriptivo y el análisis estadístico respectivo.
- Generación y presentación de informes en tablas y gráficos.

d) Comunicado de los resultados.

“Los resultados se dan a conocer con ecuaciones, gráficos y tablas, a su vez se acompañan de la interpretación, la inferencia y la reflexión respectiva para la mejor comprensión” (Dolores, 2022).

Figura 2

Coefficiente de correlación de Pearson



COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Grado de correlación	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

En el análisis de resultados se incluyó primero la validez y confiabilidad de los instrumentos, a continuación, el análisis descriptivo de cada variable con sus dimensiones, y luego el análisis de las pruebas de hipótesis según el orden de los objetivos de la investigación.

4.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento

4.1.1.1. Validez del instrumento

a) Aprendizaje colaborativo

Tabla 5

Validación por juicio de expertos del instrumento de medición del aprendizaje colaborativo

Apellidos y nombres	Especialidad	Aprobado/ desaprobado
Charry Aysanoa, Juan	Profesor de Posgrado UNMSM	Aprobado
Delgado Santagadea, Kenneth	Profesor Principal UNMSM	Aprobado

Fuente: Pinedo (2017)

Al observar, se nota que los jueces son expertos en educación, que laboran en la UNMSM, todos ellos aprobaron el cuestionario, lo que permite llegar a la conclusión que el instrumento tiene validez para ser aplicado.

Tabla 6

Validación de contexto por juicio de expertos del instrumento de medición del aprendizaje colaborativo

Nº	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Centro laboral	Grado académico	Coefficiente de Validez	Criterio o juicio
1	Dolores Nolasco Rómulo Plácido	15699924	UCSS	Doctor	20	Válido aplicar
2	Maguiña Arnao Ernesto Andrés	15617502	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
3	Retuerto Bustamante Filmo Eulogio	15588730	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
4	Susanibar Ramírez Edgar Tito	15644568	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
5	Vergara Causo Elen Solemi	15728794	UCV	Doctor	20	Válido aplicar

Como se muestra en la tabla 6, se trata de una validación externa de contexto actualizado, con jueces profesionales de la educación, doctores que trabajan en la UCSS, UNJFSC y en la UCV, todos ellos evaluaron con un coeficiente de validez de 20. Lo que nos lleva a concluir que el instrumento de medición es válido para aplicarse.

b) Desempeño docente

El instrumento utilizado son las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente del Minedu, validado por expertos especialistas y aplicado por varios años, que permite determinar que el instrumento tiene validez para ser aplicado.

Tabla 7

Validación de contexto por juicio de expertos del instrumento de medición del desempeño docente

Nº	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Centro laboral	Grado académico	Coefficiente de Validez	Criterio o juicio
1	Dolores Nolasco Rómulo Plácido	15699924	UCSS	Doctor	20	Válido aplicar
2	Maguiña Arnao Ernesto Andrés	15617502	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
3	Retuerto Bustamante Filmo Eulogio	15588730	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
4	Susanibar Ramírez Edgar Tito	15644568	UNJFSC	Doctor	20	Válido aplicar
5	Vergara Causo Elen Solemi	15728794	UCV	Doctor	20	Válido aplicar

Como se muestra en la tabla 7, se trata de una validación externa de contexto actualizado, con jueces profesionales de la educación, doctores que trabajan en la UCSS, UNJFSC y en la UCV, todos ellos evaluaron con un coeficiente de validez de 20. Lo que nos lleva a concluir que el instrumento de medición es válido para aplicarse.

4.1.1.2. Confiabilidad del instrumento

4.1.1.2.1. Aprendizaje colaborativo

a) Coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad del aprendizaje colaborativo

Alfa de Cronbach	Número de elementos	N
,994	40	7

La medición del coeficiente de confiabilidad se determinó con una prueba piloto aplicada a 7 docentes (el total de la población y muestra), la misma que indica un estimado de 0.994 que demuestra confiabilidad muy alta. Lo cual hace posible llegar a determinar que el instrumento de medición “Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo” tiene validez para ser aplicado.

b) Estadística total de elementos de la prueba piloto del aprendizaje colaborativo

Tabla 9*Estadística total de elementos de la prueba piloto del aprendizaje colaborativo*

Dimensiones	Total de ítems por variable / cuestionario	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Inter dependencia positiva	1	En el trabajo colaborativo todos los miembros del equipo conocen las metas a lograr.	,917	,993
	2	Los miembros del equipo tienen en cuenta los resultados que deben presentar.	,823	,994
	3	Los miembros del equipo tienen presente las metas a alcanzar y promueven que sus compañeros no olviden estas metas.	,917	,993
	4	Los miembros del equipo cumplen las tareas que se proponen como metas.	,917	,993
	5	Los miembros del equipo con su trabajo personal contribuyen a alcanzar la meta.	,917	,993
	6	Todos los miembros del equipo comparten una misma visión para alcanzar la meta.	,917	,993
	7	Cada miembro del equipo cumple eficazmente con su parte del trabajo.	,917	,993
Responsabilidad individual y de equipo	8	Los miembros del equipo realizan actividades para integrar eficazmente el trabajo individual y cumplir con las tareas del grupo.	,917	,993
	9	Cada miembro del equipo realiza tareas que no son efectuadas por los demás.	,823	,994
	10	El equipo de trabajo promueve el rendimiento óptimo de todos sus integrantes.	,917	,993
	11	El equipo de trabajo apoya el rendimiento de sus integrantes.	,917	,993
	12	Cada miembro del equipo es responsable de cumplir la tarea que se le asignó.	,917	,993
Integración estimuladora	13	Los integrantes del equipo motivan a sus compañeros para continuar el trabajo.	,917	,993
	14	Entre los integrantes del equipo se da el reconocimiento al esfuerzo y la participación.	,823	,994
	15	En el equipo de trabajo se promueve el reconocimiento por una tarea bien realizada.	,917	,993
	16	Los miembros del equipo se ayudan mutuamente para realizar sus tareas.	,917	,993
	17	En el equipo de trabajo se estimula positivamente la actividad de todos.	,917	,993
	18	En el equipo de trabajo sus miembros participan en discusiones ventajosas.	,917	,993
	19	Existe una fuerte identidad con el equipo de trabajo al cual pertenecen.	,917	,993

	20	Los miembros de un equipo se consideran parte de un todo.	,917	,993
	21	Existe complicidad entre los miembros del equipo para que nadie se aleje de la meta grupal.	,917	,993
	22	Los miembros del equipo demuestran afecto o consideración hacia sus compañeros.	,917	,993
	23	Los miembros del equipo comparten fuentes de información para el trabajo grupal.	,917	,993
	24	Los miembros del equipo se organizan para un buen desempeño grupal.	,595	,994
	25	En el equipo de trabajo cada integrante tiene roles y tareas.	,637	,994
	26	En el equipo de trabajo cada integrante tiene actividades concretas asignadas.	,917	,993
	27	Los miembros del equipo de trabajo deben gestionar adecuadamente su tiempo.	,917	,993
	28	Los miembros del equipo buscan terminar el trabajo en el tiempo establecido.	,917	,993
	29	En el equipo de trabajo se plantean problemas referidos a su organización.	,917	,993
	30	El equipo de trabajo busca solucionar dilemas que comprometen su organización.	,917	,993
	31	El equipo de trabajo presenta propuestas abiertas a consideración de todos.	,917	,993
Gestión	32	El equipo de trabajo concluye tareas pendientes mediante actividades necesarias.	,917	,993
interna de	33	El equipo de trabajo avala comentarios o propuestas hechas por algún miembro.	,766	,994
equipo	34	Existe consenso en las opiniones vertidas en el equipo de trabajo.	,917	,993
	35	Los miembros del equipo comparten con los demás sus experiencias personales.	,917	,993
	36	Al interior del equipo de trabajo se presentan soluciones frente a alguna disyuntiva.	,917	,993
	37	Cualquier miembro del equipo puede asumir el liderazgo de este.	,917	,993
	38	En el equipo de trabajo existe tolerancia a las críticas y sugerencias.	,917	,993
	39	Los miembros del equipo de trabajo toman decisiones conjuntas en bien del grupo.	,823	,994
	40	En el equipo de trabajo se evidencian expresiones de cortesía en la comunicación entre sus miembros.	,917	,993

Como se muestra en la tabla anterior referida al aprendizaje colaborativo, observando la tabla se percibe una propensión positiva moderada; de manera similar, el alfa respectivo muestra superioridad a 0.99 cerca de 1, que muestra una propensión favorable, lo que nos lleva a la conclusión que los ítems elaborados para esta variable tienen fiabilidad.

4.1.1.2.2. Desempeño docente

a) Coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	Número de elementos	N
,928	13	7

La medición del coeficiente de confiabilidad se determinó con una prueba piloto aplicada a 7 docentes (el total de la población y muestra), la misma que indica un estimado de 0.928 que demuestra confiabilidad muy alta. Lo cual hace posible llegar a determinar que el instrumento de medición “Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente” tiene validez para ser aplicado.

b) Desempeño docente

Tabla 11*Estadística total de elementos de la prueba piloto del desempeño docente*

Dimensiones	Total de ítems por variable / cuestionario	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas	1 La docente usa un lenguaje para el nivel de desarrollo de los niños y evita expresiones infantilizadas.	,131	,937
	2 Durante la mayor parte del tiempo, la docente se comunica en la lengua materna de los niños.	,924	,916
	3 La docente busca enriquecer el lenguaje de los niños.	,570	,927
Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas	4 La docente ha organizado las condiciones materiales.	,801	,919
	5 La docente permite que los niños tomen decisiones sobre las acciones que realizan y/o participen en sus cuidados.	,901	,914
Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.	6 La docente está atenta a las necesidades o demandas de los niños.	,990	,909
	7 Responde de manera oportuna o adecuadamente a sus necesidades.	,901	,914
Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas.	8 La docente, no falta el respeto a ninguno de los niños.	,640	,925
	9 La docente no grita a los niños y no utiliza adjetivos negativos para regular su comportamiento.	,640	,925
	10 La docente llama a los niños por su nombre, no utilizando apodos.	-,165	,941
	11 La docente no jalonea a los niños para movilizarlos.	,433	,930
Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas	12 La docente da oportunidad para que los niños interactúen entre sí.	,901	,914
	13 En situaciones conflictivas o de agresión entre los niños, la docente aprovecha la oportunidad para fomentar la autorregulación del comportamiento.	,901	,914

En la tabla anterior referida al desempeño docente, se percibe una propensión positiva

moderada; de manera similar, el alfa respectivo muestra superioridad a 0.90 cerca de 1, lo que nos lleva a la conclusión que los ítems elaborados para esta variable tienen fiabilidad.

4.1.1.3. Fichas técnicas de los instrumentos

4.1.1.3.1. Aprendizaje colaborativo

Tabla 12

Ficha técnica del cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo

Elementos	Características o rasgos
Nombre	Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
Autor	Marco Antonio Pinedo Salazar (2017)
Propósito	Demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez”, Huacho.
Descripción	El cuestionario tiene una escala tipo Likert para su medición, donde los valores cuantitativos tienen su equivalencia cualitativa: Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1. Para medir los resultados al responder el instrumento, se han considerado los siguientes valores finales: Poco favorable, Favorable, y Muy favorable (los rangos están establecidos para la variable y sus dimensiones). El cuestionario consta de 40 ítems; dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 7, la dimensión 2 del 8 al 12, la dimensión 3 del 13 al 23 y la dimensión 4 del 24 al 40.
D1 Interdependencia positiva	1,2,3,4,5,6,7
D2 Responsabilidad individual y de equipo	8,9,10, 1,12
D3 Interacción estimuladora	13,14,15, 16,17,18,19, 20,21,22,23
D4 Gestión interna de equipo	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
Validez	Juicios expertos (5 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Grupal
Muestra Unidades de investigación	7 docentes de la institución educativa
Tiempo de aplicación	30 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2019, SPSS 27
Aspectos normativos	Prueba numérica o de cálculo de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo éstas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V7 y Reglamento de la UNJFSC.
Significación	R de PEARSON aproximado a 1, el valor Sig. es igual a 0.000, menor a 0.05 y confiabilidad del 95%

4.1.1.3.2. Desempeño docente

Tabla 13*Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente*

Elementos	Características o rasgos
Nombre	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
Autor	Minedu (2018)
Propósito	Demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez”, Huacho.
Descripción	El instrumento tiene una escala tipo Likert para su medición, donde los valores cuantitativos tienen su equivalencia cualitativa: Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1. Para medir los resultados al responder el instrumento, se han considerado los siguientes valores finales: Poco favorable, Favorable, y Muy favorable (los rangos están establecidos para la variable y sus dimensiones). El cuestionario consta de 13 ítems; dividido en 5 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 3, la dimensión 2 del 4 al 5, la dimensión 3 del 6 al 7, la dimensión 4 del 8 al 11, y la dimensión 5 del 12 al 13.
D1 Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.	1,2,3
D2 Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y niñas.	4,5
D3 Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y niñas.	6,7
D4 Brinda un trato respetuoso los niños y las niñas.	8,9,10,11
D5 Promueve la interacción socio positiva entre los niños y niñas.	12,13
Validez	Juicio de expertos (5 jueces) y especialistas del Minedu
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Grupal
Muestra Unidades de investigación	7 docentes de la institución educativa
Tiempo de aplicación	20 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2019, SPSS 27
Aspectos normativos	Prueba numérica o de cálculo de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo éstas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V7 y Reglamento de la UNJFSC.
Significación	R de PEARSON aproximado a 1, el valor Sig. es igual a 0.000, menor a 0.05 y confiabilidad del 95%

4.1.2. Análisis de tablas y gráficos.

Se tomó en consideración el análisis descriptivo correlacional, por ello a continuación se presentó los resultados que se obtuvieron de los datos codificados, se tabularon y procesaron en software seleccionados:

4.1.2.1. Descripción de la variable aprendizaje colaborativo

4.1.2.1.1. Dimensiones

a) Interdependencia positiva

Tabla 14

Niveles de interdependencia positiva en las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

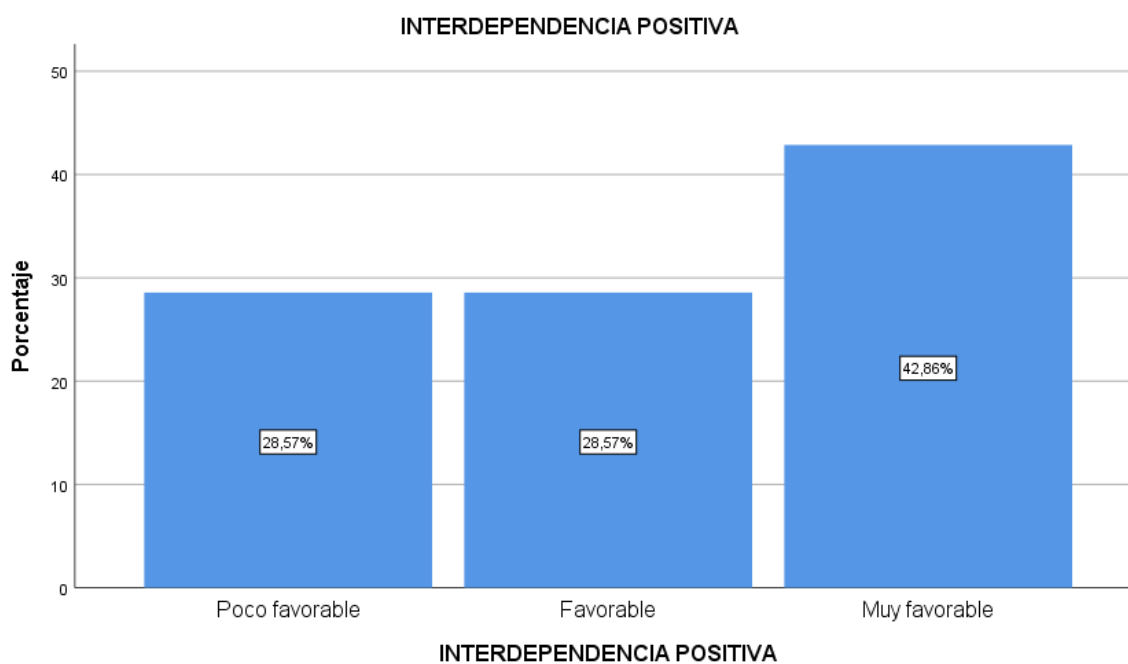


Figura 3

Descripción de los niveles de interdependencia positiva.

En esta tabla 14 y según la figura 3 se observan que, el 42,86% de las maestras consideran la interdependencia positiva en la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Por tanto, basándonos en los resultados se demuestra que la interdependencia positiva en la I.E.I. “Inicial Eusebio Arróniz Gómez,” es muy favorable.

b) Responsabilidad individual y de equipo

Tabla 15

Los niveles de responsabilidad individual y de equipo en las docentes de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez.”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

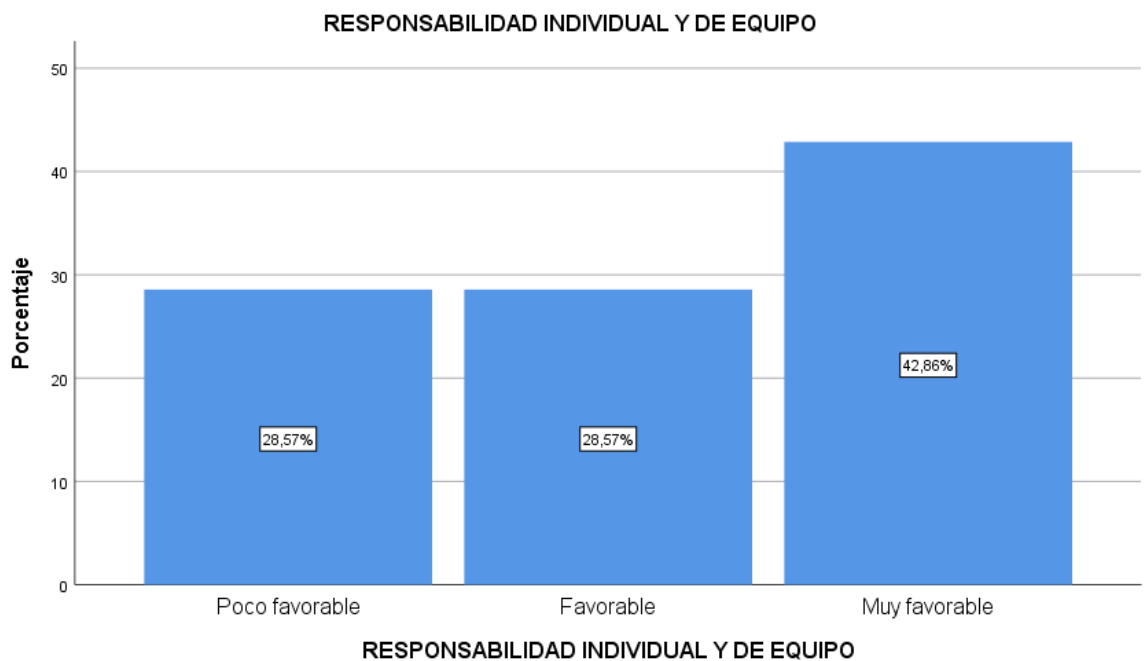


Figura 4

Descripción de los niveles de responsabilidad individual y de equipo.

Según la tabla 15 y la figura 4 se puede observar que, el 42,86% de las docentes

consideran la responsabilidad individual y de equipo en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Por tanto, según los resultados se demuestra que el nivel de responsabilidad individual y de equipo en la I. E. I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

c) Interacción estimuladora

Tabla 16

Niveles de interacción estimuladora en las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	



Figura 5

Descripción de los niveles de integración estimuladora.

Según la tabla 16 y figura 5 se observan que, el 42,86% de las profesoras perciben la integración estimuladora en la I.E.I. Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable.

Según los resultados se ve que el nivel de la integración estimuladora en la I. E. I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

d) Gestión interna de equipo

Tabla 17

Niveles de gestión interna de equipo en las docentes de la Institución Educativa Inicial "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

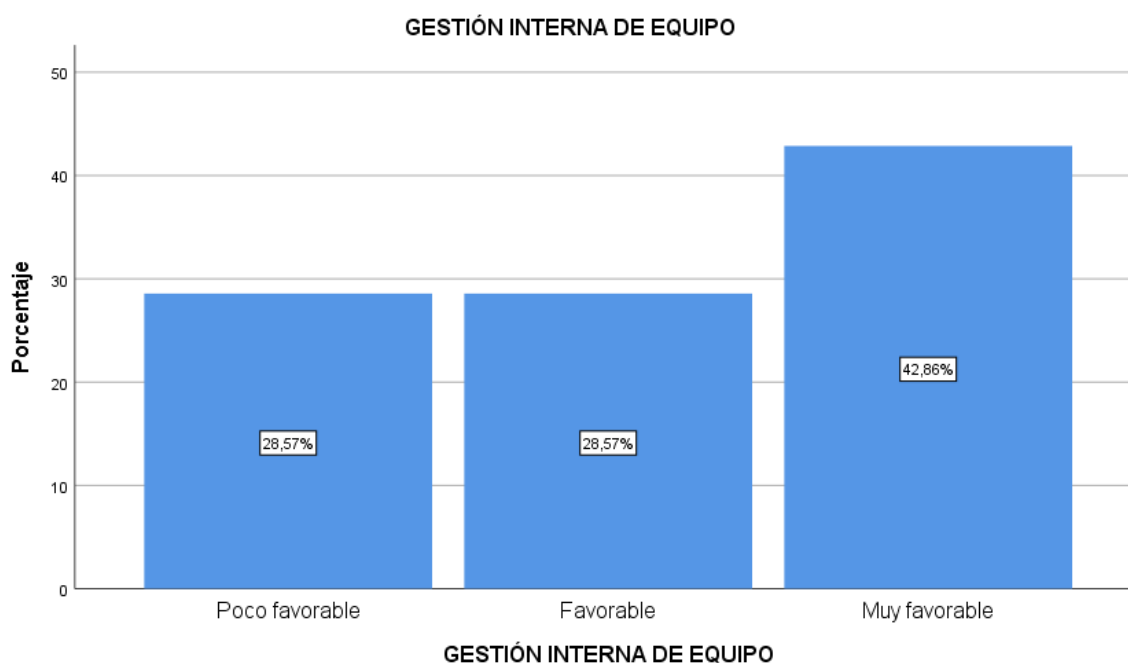


Figura 6

Descripción de los niveles de gestión interna de equipo.

En la tabla 17 y figura 6 se observan que, el 42,86% de las profesoras perciben la gestión interna de equipo en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable.

Los datos mostrados indican que la gestión interna de equipo en la I. E. I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable

4.1.2.1.2. Descripción de la variable aprendizaje colaborativo

a) Aprendizaje colaborativo

Tabla 18

Niveles de aprendizaje colaborativo en las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

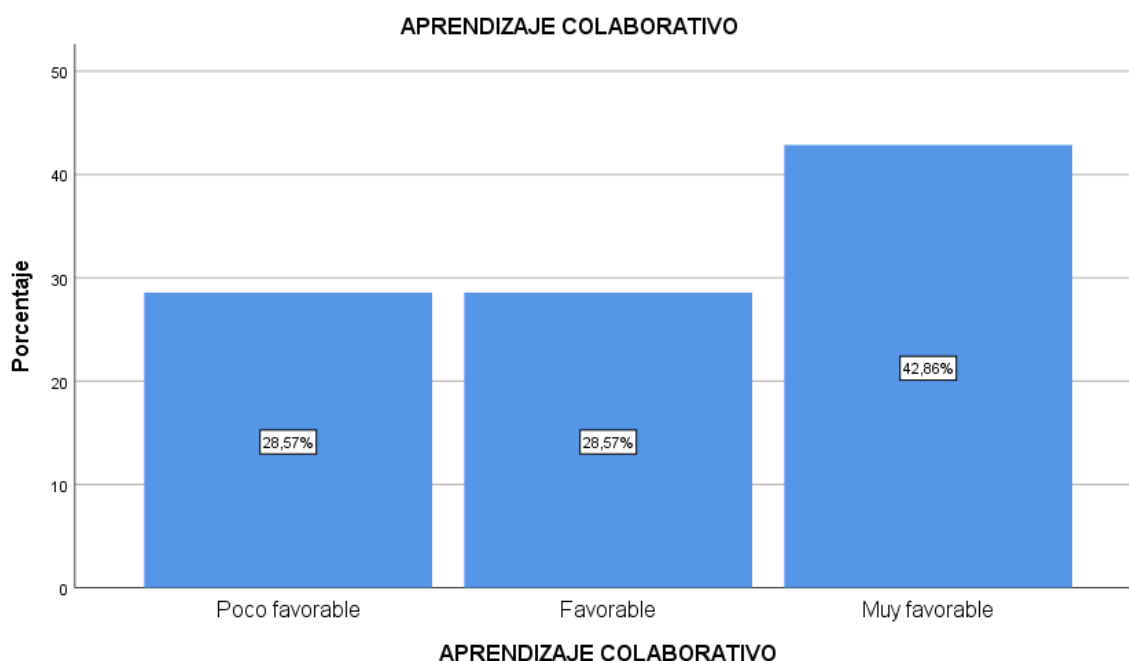


Figura 7

Descripción de los niveles de aprendizaje colaborativo.

De acuerdo a la tabla 18 y figura 7 se visualiza que, el 42,86% de las profesoras perciben el aprendizaje colaborativo en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable.

Los datos mostrados indican que el aprendizaje colaborativo de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

4.1.2.2. Descripción de la variable desempeño docente

4.1.2.2.1. Descripción de las dimensiones

a) Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas

Tabla 19

Niveles de como promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

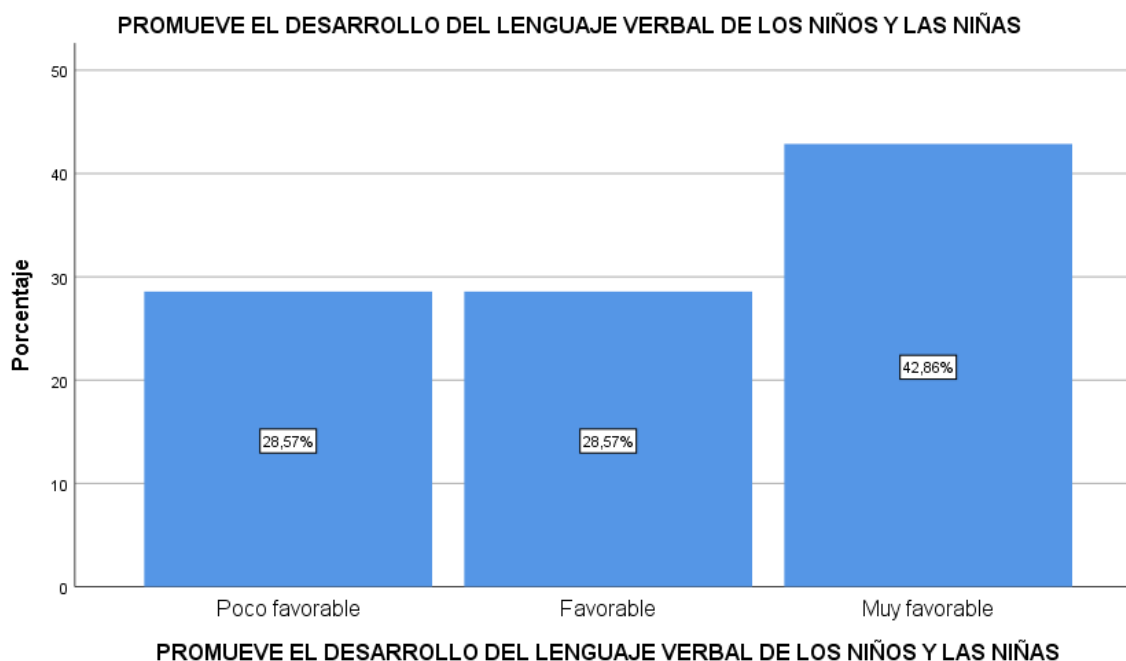


Figura 8

Descripción de como se promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.

De acuerdo a la tabla 19 y figura 8 se puede observar, que el 42,86% de las maestras señalan que promueven el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Los resultados demuestran que el nivel de como se

promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

b) Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas

Tabla 20

Niveles de como promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

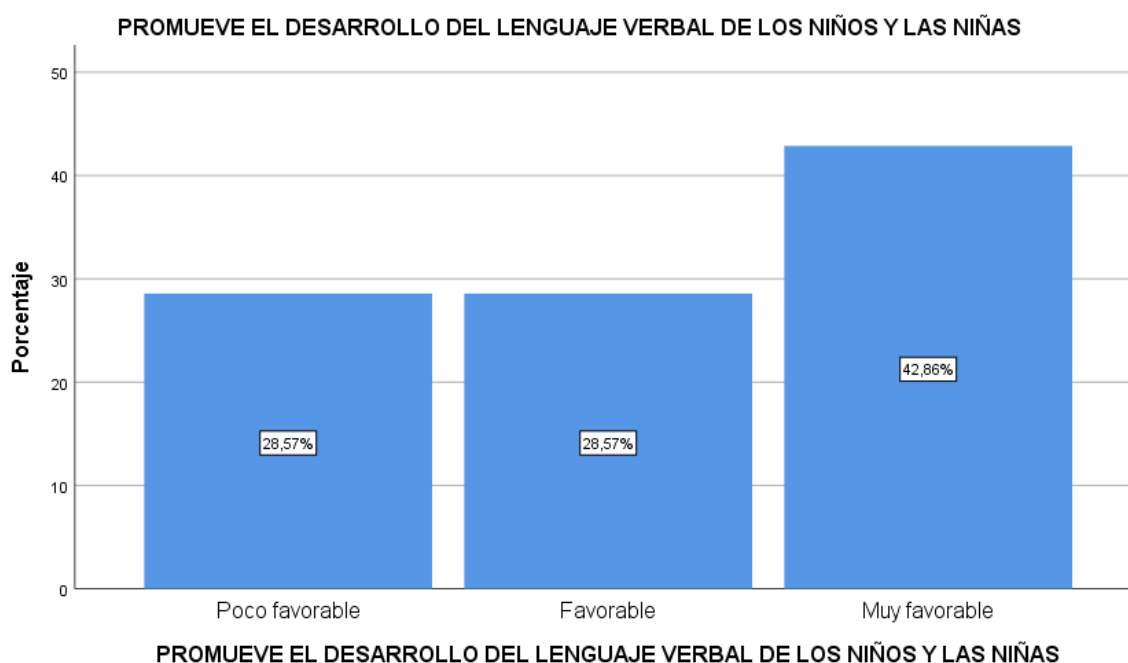


Figura 9

Descripción de como se promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas.

De acuerdo a la tabla 20 y figura 9 se observan que, el 42,86% de las maestras señalan que promueven el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable, y el 28,57% con un nivel poco favorable.

Los resultados demuestran que el nivel de como se promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

c) Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas

Tabla 21

Niveles de como muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

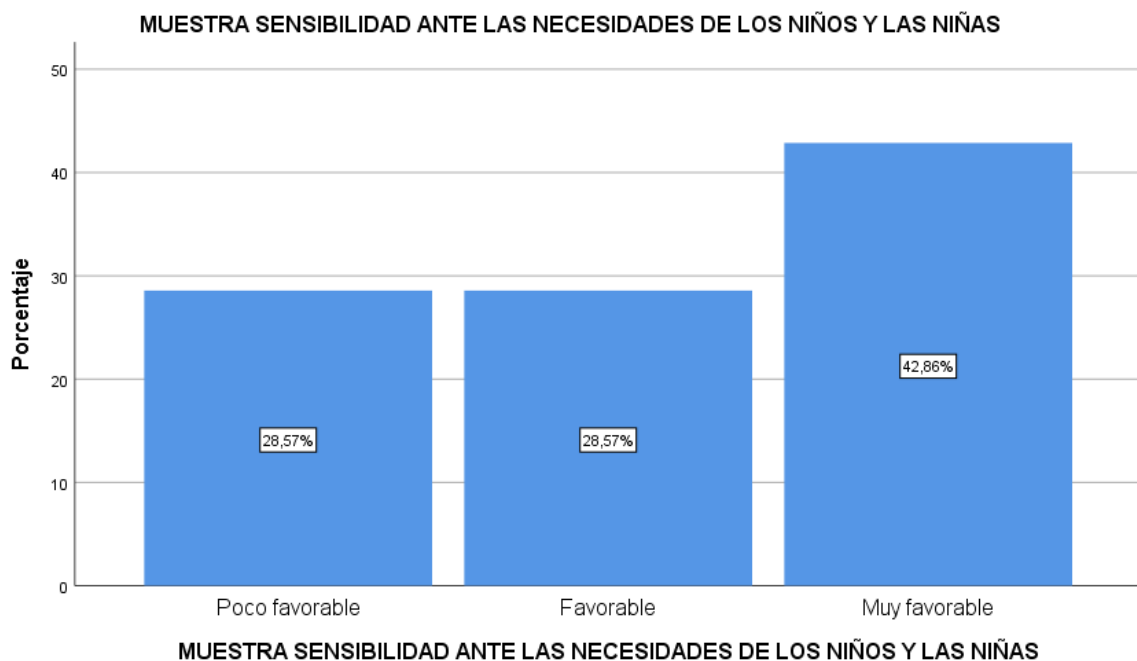


Figura 10

Descripción de como se muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.

De acuerdo a la tabla 21 y figura 10 se observan que, el 42,86% de las profesoras señalan que muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas en la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez", con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Los resultados demuestran que el nivel de como se muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

d) Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas

Tabla 22

Niveles de como brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas las docentes de la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

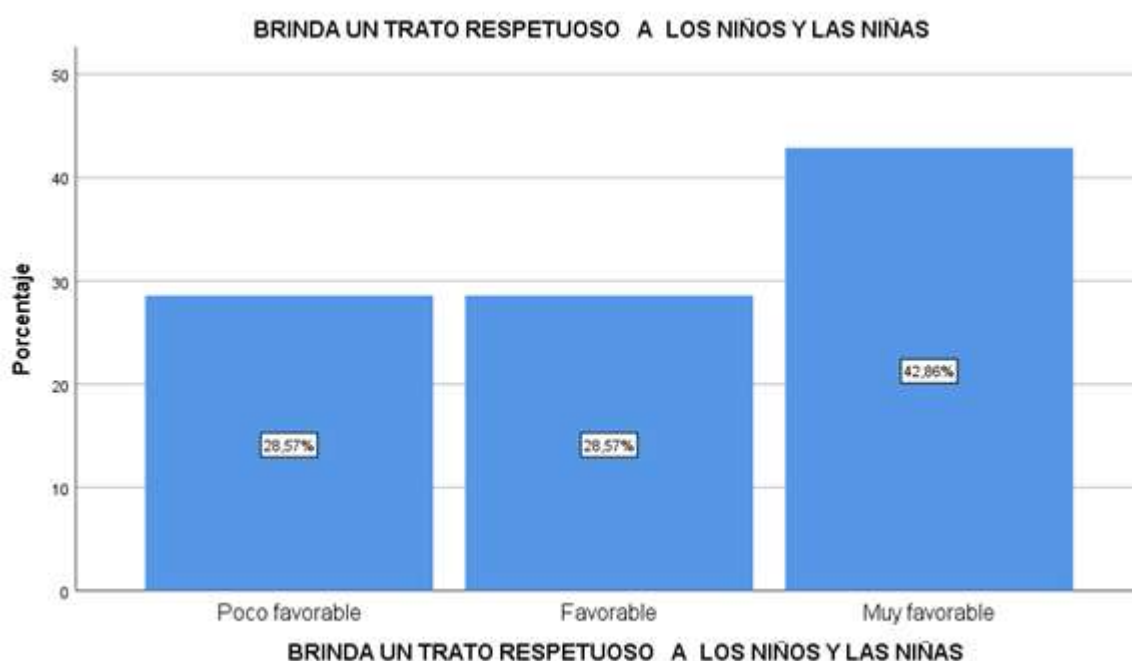


Figura 11

Descripción de como se brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas

En la tabla 22 y figura 11 se observan que, el 42,86% de las maestras indican que brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Los resultados demuestran que el nivel de como se Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

e) Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas

Tabla 23

Niveles de como promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas” las docentes de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	1	14,28	14,28	14,28
	Favorable	3	42,86	42,86	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

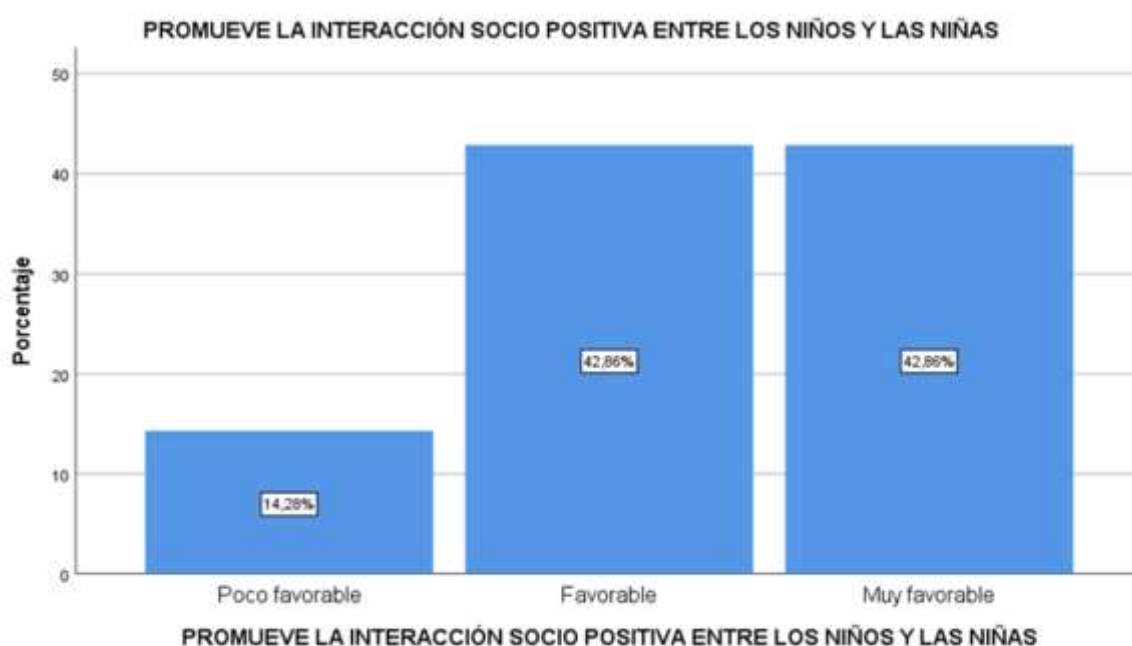


Figura 12

Descripción de como se promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas.

De acuerdo a la tabla 23 y figura 12 se observan que, el 42,86% de las maestras señalan que Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 42,86% con un nivel poco favorable y el 14,28% con un nivel poco favorable. Entonces, los datos muestran que el grado de como se Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

4.1.2.2.2. Descripción de la variable desempeño docente

a) Desempeño docente

Tabla 24

Niveles de desempeño docente en la I.E.I. "Eusebio Arróniz Gómez"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco favorable	2	28,57	28,57	28,57
	Favorable	2	28,57	28,57	57,14
	Muy favorable	3	42,86	42,86	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

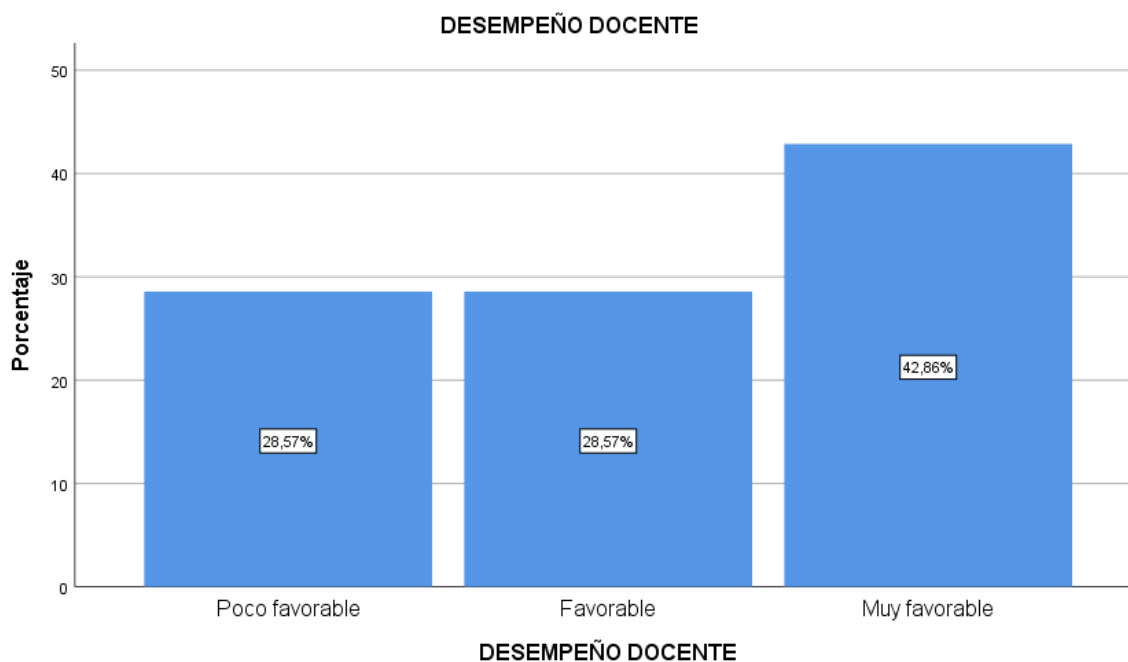


Figura 13

Descripción de niveles de desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez.

En la tabla 24 y figura 13 se observan que, el 42,86% de las profesoras señalan que el desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, con un nivel muy favorable, el 28,57% con un nivel favorable y el 28,57% con un nivel poco favorable. Entonces, los datos muestran que el grado de desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se procedió a seguir el proceso metodológico propuesto por Dolores (2018).

4.2.1. Prueba de normalidad

“Se emplea para establecer si un grupo de datos presentan una distribución normal” (Dolores, 2022), entonces, “cuando los datos surgen de una distribución normal, el valor corresponde a $p > 0.05$; en caso contrario, es decir si $p < 0.05$, se llega a la conclusión que los datos pertenecen a una distribución no paramétrica” (Dolores, 2022).

Además, se sabe que corresponde “aplicar Shapiro-Wilk, cuando la muestra es inferior a 50 ($n > 50$)” (Dolores, 2022).

Tabla 25

Prueba de normalidad de aprendizaje colaborativo y desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
APRENDIZAJE COLABORATIVO	,830	7	,080
“Interdependencia positiva”	,839	7	,098
“Responsabilidad individual y de equipo”	,851	7	,125
“Integración estimuladora”	,826	7	,074
“Gestión interna de equipo”	,858	7	,145
DESEMPEÑO DOCENTE	,818	7	,062
“Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas”	,856	7	,139
“Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas”	,864	7	,163
“Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas”	,864	7	,163
“Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas”	,818	7	,062
“Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas”	,833	7	,086

En la tabla 25 se aprecia que aprendizaje colaborativo tuvo como estadístico ($K-S = 0.830$, $p = 0.080 > 0.05$), lo que indica que los datos corresponden a una distribución normal y entonces los datos son paramétricos; del mismo modo, se obtuvieron para las dimensiones: interdependencia positiva ($K-S = 0.839$, $p = 0.098 > 0.05$), responsabilidad individual y de

equipo (K-S= 0.851, $p=0.125 > 0.05$), integración estimuladora (K-S = 0.826, $p =0.074 > 0.05$) y gestión interna de equipo (K-S = 0.858, $p =0.145 > 0.05$), dichos resultados corroboran que los datos provienen de una distribución paramétrica.

Del mismo modo, en la tabla se muestra que desempeño docente tuvo como estadístico (K-S = 0.818, $p =0.062 > 0.05$), lo que indica que los datos no corresponden a una distribución normal y por tanto los datos son no paramétricos; del mismo modo, se obtuvieron para las dimensiones: lenguaje verbal (K-S = 0.856, $p =0.139 > 0.05$), autonomía (K-S= 0.864, $p=0.163 > .05$), sensibilidad (K-S = 0.864, $p =0.63 > 0.05$), trato respetuoso (K-S = 0.818, $p =0.062 > 0.05$), y la interacción socio positiva (K-S = 0.833, $p =0.086 > 0.05$), dichos resultados indican que los datos corresponden a una distribución paramétrica.

En conclusión, la prueba de normalidad indica que se debe utilizar una prueba estadística de índole paramétrica, en base a ello se decidió recurrir a la prueba de contraste de hipótesis R de Pearson.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

4.2.2.1. Formulación

H₀: No existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

H₁: Existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.2.2. Nivel de significancia

Se determina una confianza de 95% y margen de error de 5%.

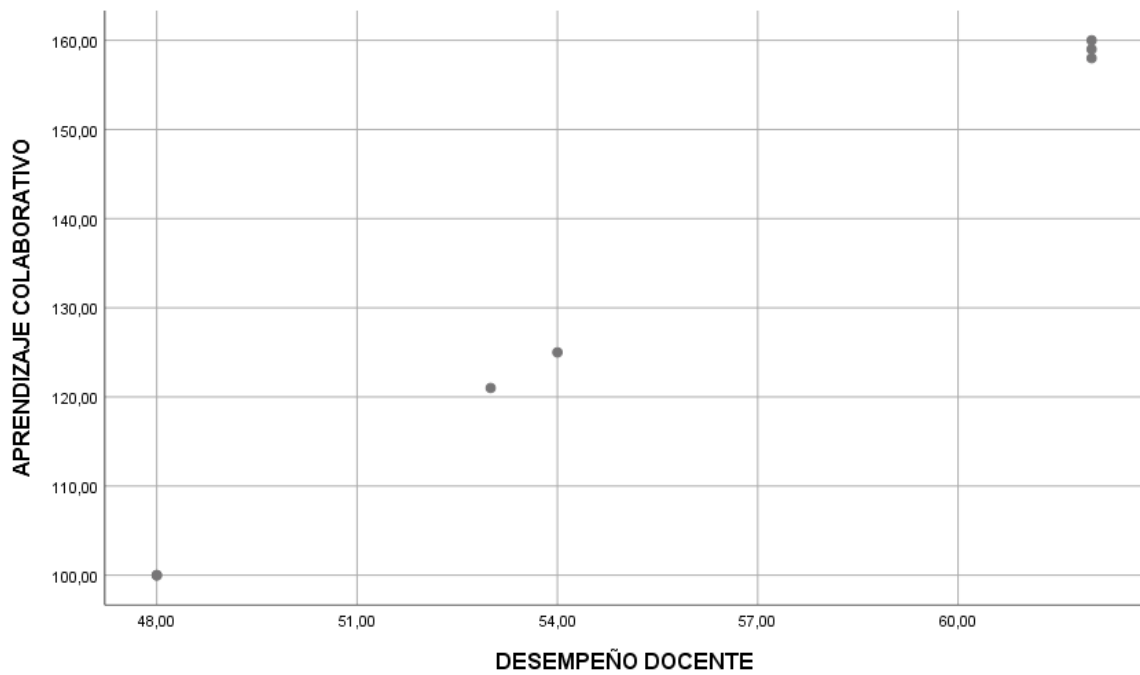


Figura 14
Aprendizaje colaborativo y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

Se nota que “la dispersión de puntos señala una propensión positiva lo que muestra que si hay relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño docente en las maestras de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez” (Dolores, 2022). Para su comprobación se aplica el estadístico correspondiente, en este caso el R de Pearson.

4.2.2.3. Estadístico de prueba

Tabla 26
Aprendizaje colaborativo y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

		APRENDIZAJE COLABORATIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
APRENDIZAJE COLABORATIVO	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

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

Los resultados de la tabla 26 muestran que “el coeficiente de R de Pearson es de 1, indica una correlación positiva perfecta; asimismo, el nivel de significancia es menor que 0,05, lo que muestra que si existe relación” (Dolores, 2022) entre las variables aprendizaje colaborativo y desempeño docente.

4.2.2.4. Probabilidad de error o P-valor

Si $p_v > \alpha$ (0,05), se acepta H_0

Si $p_v \leq \alpha$ (0,05), se acepta H_1

4.2.2.5. Toma de decisión

“En la tabla 26 se observa que el valor de R de Pearson es de 1 lo que señala una correlación positiva perfecta, con un nivel de significancia menor a 0.05” (Dolores 2022).

Entonces, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se establece que existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las maestras” (Dolores, 2022) del I ciclo de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, Huacho.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

4.2.3.1. Formulación

H₀: No existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

H₁: Existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.3.2. Nivel de significancia

Se determina una confianza de 95% y margen de error de 5%.

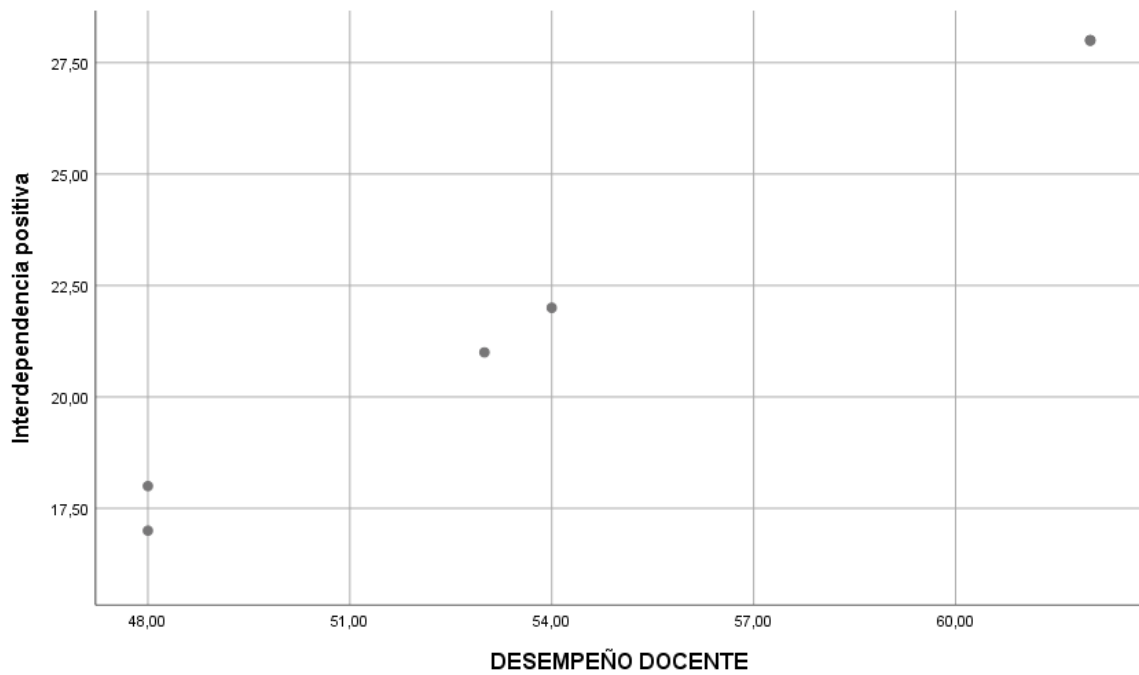


Figura 15

Interdependencia positiva y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez

Se nota que “la dispersión de puntos señala una propensión positiva lo que muestra que si hay relación entre la interdependencia positiva y el desempeño docente en las maestras de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez” (Dolores, 2022). Para su comprobación se aplica el estadístico correspondiente, en este caso el R de Pearson.

4.2.3.3. Estadístico de prueba

Tabla 27

Interdependencia positiva y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

		Interdependencia positiva	DESEMPEÑO DOCENTE
Interdependencia positiva	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

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

Los resultados de la tabla 27 muestran que “el coeficiente de R de Pearson es de 0,998, indica una correlación positiva muy alta; asimismo, el nivel de significancia es menor que 0,05, lo cual indica que si existe relación significativa” (Dolores, 2022) entre interdependencia positiva y desempeño docente.

4.2.3.4. Probabilidad de error o P-valor

Si $p_v > \alpha$ (0,05), se acepta H_0

Si $p_v \leq \alpha$ (0,05), se acepta H_1

4.2.3.5. Toma de decisión

“En la tabla 27 se observa que el valor de R de Pearson es de 0,998 lo que señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia menor a 0.05” (Dolores 2022).

Entonces, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se establece que existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las maestras” (Dolores, 2022) del I ciclo de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, Huacho.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

4.2.4.1. Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

H₁: Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio

4.2.4.2. Nivel de significancia

Se determina una confianza de 95% y margen de error de 5%.

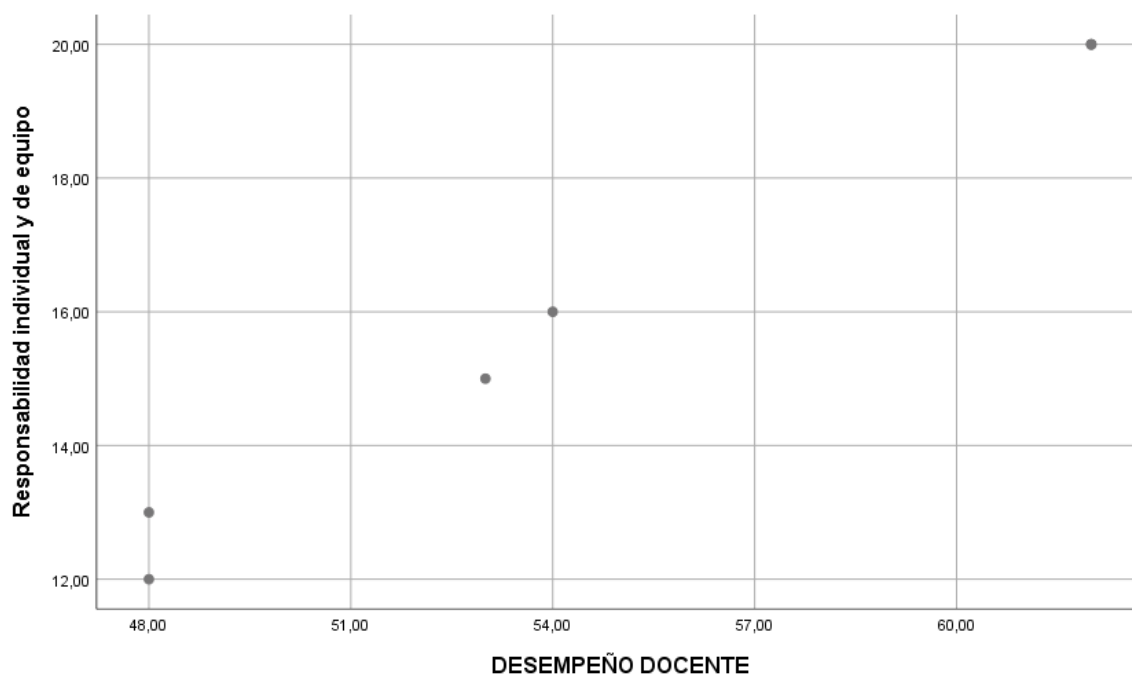


Figura 16

Responsabilidad individual y de equipo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Eusebio Arróniz Gómez.

Se nota que “la dispersión de puntos señala una propensión positiva lo que muestra que si hay relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente en las maestras de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez” (Dolores, 2022). Para su comprobación se aplica el estadístico correspondiente, en este caso el R de Pearson.

4.2.3.3. Estadístico de prueba

Tabla 28

Responsabilidad individual y de equipo y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

		Responsabilidad individual y de equipo	DESEMPEÑO DOCENTE
Responsabilidad individual y de equipo	Correlación de Pearson	1	,996**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,996**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

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

Los resultados de la tabla 28 muestran que “el coeficiente de R de Pearson es de 0,996, indica una correlación positiva muy alta; asimismo, el nivel de significancia es menor que 0,05, lo que muestra que si existe relación significativa” (Dolores, 2022) entre responsabilidad individual y de equipo y desempeño docente.

4.2.3.4. Probabilidad de error o P-valor

Si $p_v > \alpha$ (0,05), se acepta H_0

Si $p_v \leq \alpha$ (0,05), se acepta H_1

4.2.3.5. Toma de decisión

“En la tabla 28 se observa que el valor de R de Pearson es de 0,996 lo que señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia menor a 0.05” (Dolores 2022).

Entonces, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se establece que existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las maestras” (Dolores, 2022) del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

4.2.5.1. Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

H₁: Existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.5.2. Nivel de significancia

Se determina una confianza de 95% y margen de error de 5%.

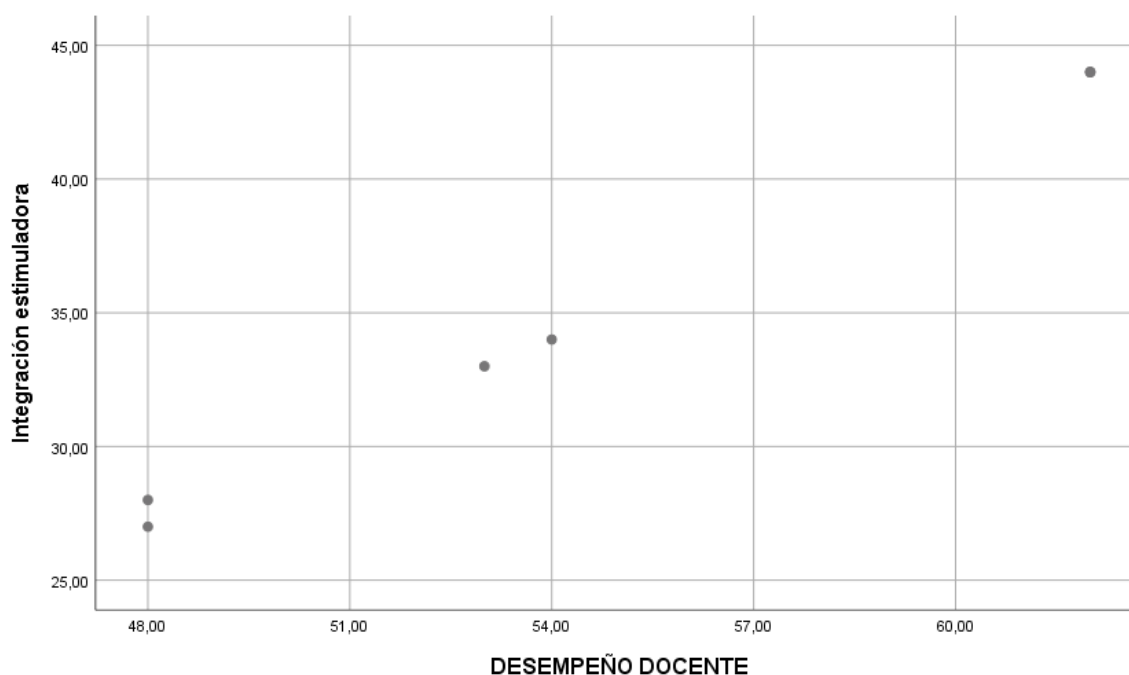


Figura 17

Integración estimuladora y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

Se nota que “la dispersión de puntos señala una propensión positiva lo que muestra que si hay relación entre la integración estimuladora y el desempeño docente en las maestras

de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez” (Dolores, 2022). Para su comprobación se aplica el estadístico correspondiente, en este caso el R de Pearson.

4.2.5.3. Estadístico de prueba

Tabla 29

Integración estimuladora y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

		Integración estimuladora	DESEMPEÑO DOCENTE
Integración estimuladora	Correlación de Pearson	1	,999**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,999**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

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

Los resultados de la tabla 29 muestran que “el coeficiente de R de Pearson es de 0,999, indica una correlación positiva muy alta; asimismo, el nivel de significancia es menor que 0,05, lo que muestra que si existe relación significativa” (Dolores, 2022) entre integración estimuladora y desempeño docente.

4.2.5.4. Probabilidad de error o P-valor

Si $p_v > \alpha$ (0,05), se acepta H_0

Si $p_v \leq \alpha$ (0,05), se acepta H_1

4.2.5.5. Toma de decisión

“En la tabla 29 se observa que el valor de R de Pearson es de 0,999 lo que señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia menor a 0.05” (Dolores 2022).

Entonces, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se establece que existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las maestras” (Dolores, 2022) del I ciclo de la I.E.I. “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4

4.2.6.1. Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

4.2.6.2. Nivel de significancia

Se determina una confianza de 95% y margen de error de 5%.

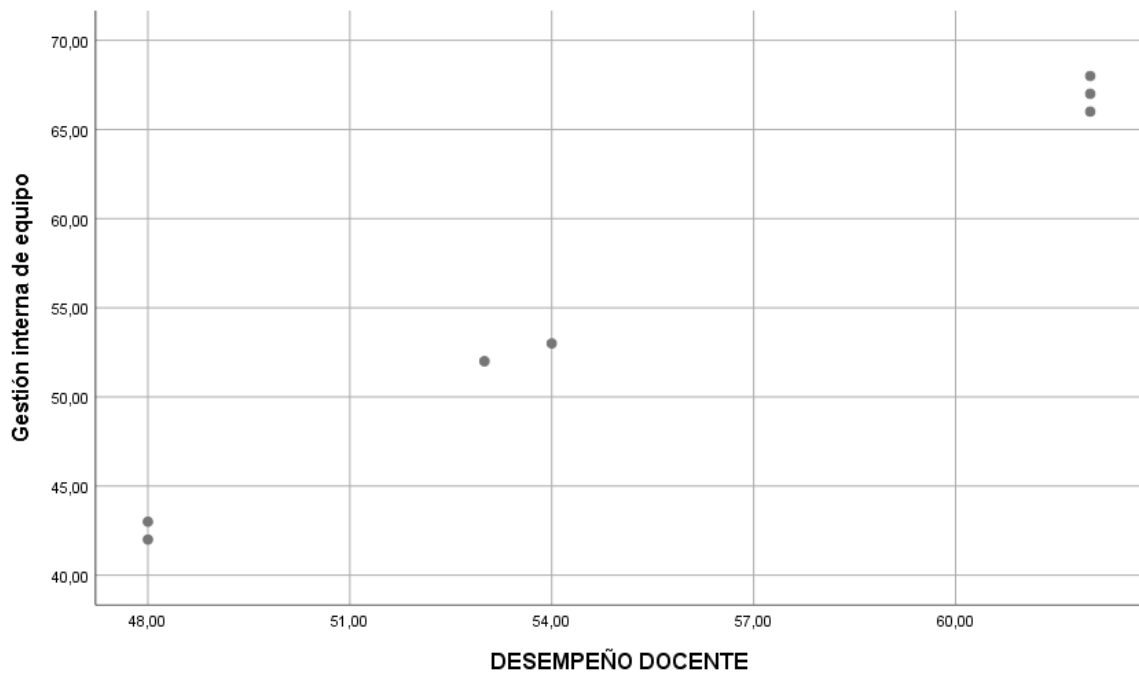


Figura 18

Gestión interna de equipo y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

Se nota que “la dispersión de puntos señala una propensión positiva lo que muestra

que si hay relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño docente en las maestras de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez” (Dolores, 2022). Para su comprobación se aplica el estadístico correspondiente, en este caso el R de Pearson.

4.2.5.3. Estadístico de prueba

Tabla 30

Gestión interna de equipo y desempeño docente en la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez

		Gestión interna de equipo	DESEMPEÑO DOCENTE
Gestión interna de equipo	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

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

Los resultados de la tabla 30 muestran que “el coeficiente de R de Pearson es de 0,998, indica una correlación positiva muy alta; asimismo, el nivel de significancia es menor que 0,05, lo que muestra que si existe relación significativa” (Dolores, 2022) entre gestión interna de equipo y desempeño docente.

4.2.5.4. Probabilidad de error o P-valor

Si $p_v > \alpha$ (0,05), se acepta H_0

Si $p_v \leq \alpha$ (0,05), se acepta H_1

4.2.5.5. Toma de decisión

“En la tabla 30 se observa que el valor de R de Pearson es de 0,998 lo que señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia menor a 0.05” (Dolores 2022).

Entonces, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se establece que existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las maestras” (Dolores, 2022) del I ciclo de la I.E.I. Eusebio Arróniz Gómez, Huacho.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Primera:

Teniendo en cuenta “al procesamiento de la información que se registra en la tabla 18 cuyos datos señalan que el aprendizaje colaborativo en las docentes del colegio Eusebio Arróniz Gómez, es de nivel muy favorable” (Dolores, 2022), de manera similar “en la tabla 24 se muestran resultados que indican que el desempeño docente en el colegio Eusebio Arróniz Gómez es muy favorable” (Dolores, 2022). Secuencialmente “en la tabla 26 se puede apreciar que el valor de R de Pearson es 1, lo que se interpreta como correlación positiva perfecta” (Dolores, 2022). Además, “el valor Sig. es menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Dolores, 2022). Por tanto, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se determina que hay relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes” (Dolores, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho. Al respecto, Roselli (2016) reafirma que el aprendizaje colaborativo hace más eficiente el desempeño docente en beneficio de los estudiantes; Castanier et al. (2019) reafirman que el trabajo colaborativo mejora el desempeño docente; Monroy-Correa y García (2021) señalan que existe una relación directa positiva moderada entre las variables aprendizaje colaborativo y desempeño docente; Vélez (2022) señala que hay relación significativa entre las variables de aprendizaje colaborativo y desempeño docente; Rodríguez (2017) indica que “la relación entre las variables desempeño docente y logro de aprendizaje de los estudiantes es positiva y de magnitud fuerte” (Rodríguez, 2017). Por su parte Morales (2017) reafirma que hay influencia del aprendizaje colaborativo en el logro de los aprendizajes; Quispe (2019) menciona que “la correlación entre las variables aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente es significativa, infiriendo que a mayor aprendizaje hay mayor desempeño en el ámbito educativo establecido” (Quispe, 2019). Asimismo, Buendía (2020) señala que existe una relación directa, alta y significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de los docentes; Velásquez (2021) reafirma la influencia positiva y directa entre el trabajo

colaborativo y el desempeño docente; Tacuri (2022) reafirma que el aprendizaje colaborativo incide de manera significativa en el desempeño docente. Por tanto, los hallazgos de nuestra investigación se confirman.

Segunda:

De acuerdo “al procesamiento de la información que se registra en la tabla 14 cuyos datos señalan que la interdependencia positiva en las docentes del colegio Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable” (Dolores, 2022), de manera similar “en la tabla 24 se muestran datos que indican que el desempeño docente en el colegio Eusebio Arróniz Gómez es muy favorable” (Dolores, 2022). Secuencialmente “en la tabla 27 se puede apreciar que el valor de R de Pearson es 0,998, lo que se interpreta como correlación positiva muy alta” (Dolores, 2022). Además, “el valor Sig. es menor a 0.05. con un nivel de confianza de 95%” (Dolores, 2022). Por tanto, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir, se determina que existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes” (Dolores, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho. Al respecto Vélez (2022) señala que hay una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y desempeño docente; Estrada y Mamani (2019) mencionan que “la relación entre las variables compromiso organizacional (interdependencia positiva) y el desempeño docente es fuerte, directa y significativa, además se infiere que los profesores con mayor compromiso organizacional (interdependencia positiva), se desempeñarán de mejor manera y viceversa” (Estrada y Mamani, 2019); Por otro lado Buendía (2020) señala que existe una correlación positiva y de magnitud fuerte entre la interdependencia positiva y el desempeño docente. Por tanto, los hallazgos de nuestra investigación se confirman.

Tercera:

De acuerdo “al procesamiento de la información que se registra en la tabla 15 cuyos datos señalan que la responsabilidad individual y de equipo en las docentes del colegio Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable” (Dolores, 2022), de manera similar “en la tabla 24 se muestran datos que indican que el desempeño docente en el colegio Eusebio Arróniz Gómez es muy favorable” (Dolores, 2022). Secuencialmente “en la tabla 30 se puede

apreciar que el valor de R de Pearson es 0,996, lo que se interpreta como correlación positiva muy alta” (Dolores, 2022). Además, “el valor Sig. es menor a 0.05. con un nivel de confianza de 95%” (Dolores, 2022). Por tanto, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1); es decir, se determina que existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo, y el desempeño de las docentes” (Dolores, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho. Al respecto, Vélez (2022) señala que hay una correlación positiva moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente; Tanta (2017) menciona que “la relación entre las variables trabajo en equipo (responsabilidad individual y de equipo) y desempeño docente es positiva, considerable y significativa; ello hace inferir que a mayor trabajo en equipo (responsabilidad individual y de equipo) mayor desempeño docente” (Tanta, 2017). Por otro lado, Buendía (2020) señala que existe una correlación positiva y de magnitud moderada entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño docente. Por tanto, los hallazgos de nuestra investigación se confirman.

Cuarta:

De acuerdo “al procesamiento de la información que se registra en la tabla 16 cuyos datos señalan que la integración estimuladora en las docentes del colegio Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable” (Dolores, 2022), de manera similar “en la tabla 24 se muestran resultados que indican que el desempeño docente en el colegio Eusebio Arróniz Gómez es muy favorable” (Dolores, 2022). Secuencialmente “en la tabla 27 se puede apreciar que el valor de R de Pearson es 0,999, lo que se interpreta como correlación positiva muy alta” (Dolores, 2022). Además, “el valor Sig. es menor a 0.05. con un nivel de confianza de 95%” (Dolores, 2022). Por tanto, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1); es decir, se determina que existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes” (Dolores, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho. Al respecto, Vélez (2022) señala que hay correlación positiva moderada entre la integración estimuladora y el desempeño docente. Morales (2016) menciona que “la relación entre las variables motivación (integración estimuladora) y el desempeño laboral de los docentes ($r= 0,773$, $p=,000$) es positiva y altamente significativa; es decir, que a mayor nivel de motivación (integración estimuladora)

habrá mayor nivel de desempeño laboral de los docentes” (Morales, 2016). Por otro lado, Buendía (2020) menciona que existe una correlación positiva y de magnitud moderada entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes. Por tanto, los hallazgos de nuestra investigación se confirman.

Quinta:

De acuerdo “al procesamiento de la información que se registra en la tabla 17 cuyos datos señalan que la gestión interna de equipo en las docentes del colegio Eusebio Arróniz Gómez, es muy favorable” (Dolores, 2022), de manera similar “en la tabla 24 se muestran datos que indican que el desempeño docente en el colegio Eusebio Arróniz Gómez es muy favorable” (Dolores, 2022). Secuencialmente “en la tabla 30 se puede apreciar que el valor de R de Pearson es 0,998, lo que se interpreta como correlación positiva muy alta” (Dolores, 2022). Además, “el valor Sig. es menor a 0.05. con un nivel de confianza de 95%” (Dolores, 2022). Por tanto, “se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1); es decir, se determina que existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes” (Dolores, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho. Al respecto, Rosario (2017) menciona que la gestión pedagógica (gestión interna de equipo) como elemento de la gestión educativa tiene relación significativa con el desempeño docente; Paasaca (2018) menciona que “la correlación entre las variables gestión educativa (gestión interna de equipo) y desempeño laboral es positiva y muy fuerte” (Paasaca, 2018); Por otro lado, Saavedra (2019) menciona que entre la gestión interna de equipo y el desempeño docente se da una relación moderada y positiva; Ponte (2020) señala que la gestión escolar y el trabajo colaborativo si inciden en el desempeño docente. Por tanto, los hallazgos de nuestra investigación se confirman.

5.2. Propuesta teórica

Teoría del desempeño docente y el aprendizaje colaborativo

“Los resultados del presente estudio han validado la hipótesis de investigación; desde esa lógica, el objetivo de la propuesta teórica se sustenta en esos resultados” (Palacios, 2022). Se puede afirmar que “la labor del profesorado se sustenta en el aprendizaje colaborativo que incluye la interdependencia positiva, responsabilidad individual y de equipo, integración estimuladora y gestión interna de equipo” (Palacios, 2022).

Se puede considerar que el desempeño docente descansa sobre los fundamentos de las dimensiones del aprendizaje colaborativo, el primer fundamento es la interdependencia positiva, porque un docente comprometido con su institución y que tiene claro las metas como equipo unido, va sobresalir por su gran trabajo, enfocado siempre en la excelencia y calidad educativa, enfocándose a nuevas metas, mejores resultados, mayor compromiso y visión de liderazgo en equipo. El segundo fundamento es la responsabilidad individual y de equipo, porque un docente modelo de responsabilidad siempre va estar en constante actualización y capacitación motivando siempre a los miembros de su equipo a enfocarse en la excelencia y calidad educativa para optimizar el rendimiento y potenciar las fortalezas de todo el equipo. El tercer fundamento es la estimulación integradora, porque un docente debidamente motivado se identifica más con la institución y eleva su rendimiento profesional, promoviendo el estímulo, el reconocimiento, la solidaridad y la paz en todo el equipo. El cuarto fundamento la gestión interna de equipo, porque un docente convertido en líder pedagógico va ser capaz de diseñar nuevas fórmulas organizativas, asignar roles y tareas, gestionar el tiempo, plantear y ejecutar alternativas de solución a diferentes problemas y propuestas de mejora, así como la promoción de habilidades blandas impulsando el bienestar de toda la comunidad educativa. Desde esa perspectiva es necesario precisar:

Desempeño docente, “es el proceso de ejecución responsable y eficiente de las funciones del docente para el logro de los resultados de aprendizaje propuestos en su labor; son influenciados por diferentes factores relacionados al profesor, al escolar y al entorno”. (Palacios, 2022). Por otro lado, “este proceso se cumple en diferentes espacios: el entorno

sociocultural, el contexto institucional, el convivir dentro del aula y sobre el propio docente” (Palacios, 2022), a través de una acción metacognitiva, y sustentado en el aprendizaje colaborativo entre los integrantes del equipo, donde “cada docente practica la interdependencia positiva, responsabilidad individual y de equipo, integración estimuladora y gestión interna de equipo” (Palacios, 2022).

Aprendizaje colaborativo, es el aprendizaje generado socialmente, por el intercambio y del conocimiento de los integrantes del equipo, productos del diálogo entre sí, en ese sentido podemos decir que es un método de aprendizaje activo que logra el desarrollo de nuevas ideas y conocimientos como producto de la construcción colectiva del conocimiento y propicia el desarrollo de competencias personales, interpersonales y sociales, resultando imprescindible para ello la adquisición y fortalecimiento de cuatro “aspectos claves involucrado en el aprendizaje colaborativo, la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y de equipo, la integración estimuladora, y la gestión interna de equipo” (Palacios, 2022).

Desempeño docente y aprendizaje colaborativo, un desempeño docente efectivo y productivo es propio de un docente capaz y altamente calificado, que brinda a poyo adecuado a todo su equipo, manifiesta actitudes docentes positivas, tiene dominio y manejo de la clase, eficiencia en el uso del tiempo, documentación y currículum organizado, clases claras y enfocadas en la formación integral y desarrollo socioafectivo de todos.

Por tanto, cabe mencionar que el aprendizaje colaborativo y desempeño docente son factores decisivos para el liderazgo pedagógico y con instituciones educativas líderes que fomenta el bienestar de todos sus integrantes, por lo que resulta importante continuar con el siguiente nivel de investigación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera:

Según toda la secuencia seguida basada en Dolores (2018) de la prueba de hipótesis general “se llegó a comprobar de que si hay existencia de relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes” (Palacios, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho; con “una correlación positiva perfecta de 1 según el coeficiente de Pearson, con el nivel de significancia menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Palacios, 2022). Esto permitiría hacer inferencia y señalar “que, a un mayor nivel de aprendizaje colaborativo, mayor también será el nivel de desempeño docente” (Palacios, 2022).

Segunda:

Según toda la secuencia procesada basada en Dolores (2018) de la prueba de hipótesis específica 1 “se llegó a la corroborar de que si hay existencia de relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes” (Palacios, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho; con “una correlación positiva muy alta de 0,998 según el coeficiente de Pearson, donde el nivel de significancia, es menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Palacios, 2022). Esto permitiría hacer inferencia y señalar “que, a un mayor nivel de interdependencia positiva, mayor también será el nivel de desempeño docente” (Palacios, 2022).

Tercera:

Según toda la secuencia procesada fundamentada en Dolores (2018) de la prueba de hipótesis específica 2 se llegó a comprobar de que si hay existencia de relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo, y el desempeño de las docentes” (Palacios, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho; con “una correlación positiva

muy alta de 0,996 según el coeficiente de Pearson, donde el nivel de significancia, es menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Palacios, 2022). Esto permitiría hacer inferencia y mencionar “que, a un mayor nivel de responsabilidad individual y de equipo, mayor también será el nivel de desempeño docente” (Palacios, 2022).

Cuarta:

Según toda la secuencia procesada basada en Dolores (2018) de la prueba de hipótesis específica 3 se llegó a corroborar de que si hay existencia de relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes” (Palacios, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho; con “una correlación positiva muy alta de 0,999 según el coeficiente de correlación de Pearson, donde el nivel de significancia, el valor Sig. es menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Palacios, 2022). Esto permitiría hacer inferencia y señalar “que, a un mayor nivel de integridad estimuladora, mayor también será el nivel de desempeño docente” (Palacios, 2022).

Quinta:

Considerando toda la secuencialidad trabajada fundamentada en Dolores (2018) de la prueba de hipótesis específica 4 se llegó a comprobar de que si hay existencia de relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes” (Palacios, 2022) del I ciclo del colegio Eusebio Arróniz Gómez, Huacho; con “una correlación positiva muy alta de 0,998 según el coeficiente de Pearson, donde el nivel de significancia, es menor a 0.05, con un nivel de confianza de 95%” (Palacios, 2022). Esto permitiría hacer inferencia para mencionar “que, a un mayor nivel de gestión interna de equipo, mayor también será el nivel de desempeño docente” (Palacios, 2022).

6.2 Recomendaciones

Primera

Teniendo en consideración la validez científica de nuestra hipótesis general que se ha confirmado con los procesos rigurosos seguidos en este estudio investigativo, “se hace recomendación a los que dirigen las instituciones educativas incluir en los compromisos de gestión, en los instrumentos de gestión, y en las programaciones de docentes y tutores, el trabajo colaborativo” (Palacios, 2022), para lo cual “se sugiere realizar una serie de talleres y cursos con el involucramiento de todos los directivos, personal jerárquico, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y todos los integrantes de la I.E” (Palacios, 2022). pues de acuerdo a la teoría analizada en este estudio se ha encontrado que “las cuatro dimensiones del trabajo colaborativo: interdependencia positiva, responsabilidad individual y de equipo, integración estimuladora, y gestión interna de equipo, son los fundamentos para lograr alcanzar altos niveles en la labor docente y en el logro de los aprendizajes de los escolares” (Palacios, 2022). Huelga afirmar que una institución o cualquier entidad que decida aplicar nuestra recomendación alcanzaría la plenitud de beneficios para que el profesorado y estudiantado dé el máximo de sus capacidades, y beneficie también a los que interactúan diariamente con ellos.

Segunda

Teniendo en consideración la validez científica de nuestra hipótesis específica 1 que se ha confirmado con los procesos rigurosos seguidos en este estudio investigativo, “se hace recomendación a los directores y docentes de las I.E. elaborar y ejecutar un proyecto educativo innovador referido a la interdependencia positiva” (Palacios, 2022), para lo cual “se sugiere realizar una serie de talleres y cursos con el involucramiento de todos los directivos, personal jerárquico, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y todos los integrantes de la I.E” (Palacios, 2022), sobre los siguientes ejes: “metas del equipo de trabajo, presentación de resultados del trabajo en equipo, tareas como meta de trabajo, compromiso del trabajo personal, visión en conjunto y cumplimiento eficaz del trabajo” (Palacios, 2022), pues de acuerdo a la teoría analizada en este estudio “se ha encontrado que a altos niveles de interdependencia positiva, altos niveles en la labor docente y en el logro

de los aprendizajes de los escolares” (Palacios, 2022). Huelga afirmar que una institución o cualquier entidad que decida aplicar nuestra recomendación alcanzaría la plenitud de beneficios para que el profesorado y estudiantado dé el máximo de sus capacidades, y beneficie también a los que interactúan diariamente con ellos.

Tercera

Teniendo en consideración la validez científica de nuestra hipótesis específica 2 que se ha confirmado con los procesos rigurosos seguidos en este estudio investigativo, “se hace recomendación a los directores y docentes de las I.E. elaborar y ejecutar un proyecto educativo innovador referido a la responsabilidad individual y de equipo” (Palacios, 2022), para lo cual “se sugiere realizar una serie de talleres y cursos con el involucramiento de todos los directivos, personal jerárquico, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y todos los integrantes de la I.E” (Palacios, 2022), sobre los siguientes ejes: “integración del trabajo individual al del equipo, realización de tareas de los miembros, promoción del rendimiento, apoyo al rendimiento y responsabilidad en el cumplimiento” (Palacios, 2022), pues de acuerdo a la teoría analizada en este estudio “se ha encontrado que a altos niveles en la labor docente y en el logro de los aprendizajes de los escolares” (Palacios, 2022). Huelga afirmar que una institución o cualquier entidad que decida aplicar nuestra recomendación alcanzaría la plenitud de beneficios para que el profesorado y estudiantado dé el máximo de sus capacidades, y beneficie también a los que interactúan diariamente con ellos.

Cuarta

Teniendo en consideración la validez científica de nuestra hipótesis específica 3 que se ha confirmado con los procesos rigurosos seguidos en este estudio investigativo, “se hace recomendación a los directores y docentes de las I.E. elaborar y ejecutar un proyecto educativo innovador referido a la a la integración estimuladora” (Palacios, 2022), para lo cual “se sugiere realizar una serie de talleres y cursos con el involucramiento de todos los directivos, personal jerárquico, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y todos los integrantes de la I.E” (Palacios, 2022), sobre los siguientes ejes: “estimulación a la continuación del trabajo, reconocimiento a la participación, ayuda al desarrollo de tareas,

estimulación, intervención en discusiones ventajosas, identificación con el equipo, reconocimiento de un todo como equipo, expresión de muestras de afecto y compartimiento de información” (Palacios, 2022), pues de acuerdo a la teoría analizada en este estudio “se ha encontrado que a altos niveles en la labor docente y en el logro de los aprendizajes de los escolares” (Palacios, 2022). Huelga afirmar que una institución o cualquier entidad que decida aplicar nuestra recomendación alcanzaría la plenitud de beneficios para que el profesorado y estudiantado dé el máximo de sus capacidades, y beneficie también a los que interactúan diariamente con ellos.

Quinta

Teniendo en consideración la validez científica de nuestra hipótesis específica 4 que se ha confirmado con los procesos rigurosos seguidos en este estudio investigativo, “se hace recomendación a los directores y docentes de las I.E. elaborar y ejecutar un proyecto educativo innovador referido a la gestión interna de equipo” (Palacios, 2022), para lo cual “se sugiere realizar una serie de talleres y cursos con el involucramiento de todos los directivos, personal jerárquico, docentes, auxiliares de educación, personal administrativo y todos los integrantes de la I.E” (Palacios, 2022), sobre los siguientes ejes: “planeamiento de fórmulas organizativas, división de roles y tareas, gestión y control del tiempo, solución de problemas y dilemas, intercambio de experiencias personales, liderazgo y decisiones conjunta, y expresiones de cortesía y afecto” (Palacios, 2022), pues de acuerdo a la teoría analizada en este estudio “se ha encontrado que a altos niveles en la labor docente y en el logro de los aprendizajes de los escolares” (Palacios, 2022). Huelga afirmar que una institución o cualquier entidad que decida aplicar nuestra recomendación alcanzaría la plenitud de beneficios para que el profesorado y estudiantado dé el máximo de sus capacidades, y beneficie también a los que interactúan diariamente con ellos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aguilar, F. (2019). Relación entre la motivación y el desempeño docente en docentes de un instituto de educación superior privado de Arequipa, 2018-2019. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú: UCSP.
- Buendía, C. (2020) Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del Distrito de Perené – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana De Ciencias E Informática, Lima, Perú]. Recuperado de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136>
- Castanier, P., Segarra, R., y Arias, M. (2019) El trabajo cooperativo como una estrategia que conduce a la eficacia escolar en contextos de pobreza. Revista de Educación Espacios, Caracas, Venezuela. Grupo Editorial Espacios. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n29/a19v40n29p25.pdf>
- Cardozo, J. (2010). Los aprendizajes colaborativos como estrategia para los procesos de construcción de conocimiento. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Buenos Aires, Argentina.
- Dolores, L. (2022). *Los laboratorios como recursos didácticos y el aprendizaje significativo en las estudiantes del colegio Luis Fabio Xammar Jurado – 2022* [Tesis de Maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6917>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2019). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. Revista Innova Educación. Vol. 2 Núm.1. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Galán, M. (2017). Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, año 2017. Universidad Autónoma de Ica, Escuela de Posgrado. Chincha, Ica, Perú: UAI.

- Galindo, R., Galindo, L., Martínez, N., Ley, M., Ruiz, E., y Valenzuela, E. (2012) Acercamiento Conceptual Del Aprendizaje Colaborativo. Revista Apertura, Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/325/290%23historico#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20aprendizaje%20colaborativo%20es%20la%20expresi%C3%B3n%20m%C3%A1s%20representativa,coordinaci%C3%B3n%20entre%20participantes%2C%20integrantes%20de>
- Guevara, M. (2014). Estrategias de Aprendizaje Cooperativo y Comprensión Lectora con textos filosóficos en Estudiantes de Filosofía de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2012. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima, Perú: UNMSM.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Postgrado. Lima, Perú: USIL.
- Monroy-Correa, G., y García, L. (2021) Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores de educación básica. Revista interdisciplinaria Ciencia Latina. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1311>
- Morales, O. (2016). La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú: UNMSM.
- Paasaca, E. (2018). Gestión Educativa y Desempeño Laboral en la I.E. N° 2027 “José María Arguedas”-San Martín de Porres, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú: UCV.
- Pinedo, M. (2017). Aprendizaje cooperativo y rendimiento académico en estudiantes universitarios de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8561>

- Podestá, P. (2014). El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, (pág. 19). Buenos Aires, Argentina.
- Ponte, Z. (2020) Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020. [Disertación doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54129>
- Quispe, E. (2019). El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15608>
- Ramírez, S. (2017). El aprendizaje colaborativo y su influencia en el logro del aprendizaje en el curso de Contabilidad de instituciones financieras de una universidad pública de la Región Huánuco. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UPCH.
- Rodríguez, M. (2017). El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú: UNMSM.
- 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, Lima, Perú]. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/323342228.pdf>
- Roselli, N. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. Revista de Psicología Educativa, Propósitos y Representaciones. Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, Argentina. Recuperado de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/90>

- Saavedra, O. (2019) *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro, Chimbote, Perú]. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13326/Tesis_62671.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tacuri, L. (2022). *Aprendizaje cooperativo en la evaluación del desempeño docente en una institución educativa*, Pasco, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78997>
- Tanta, S. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú: UCV.
- Velásquez, W. (2021) *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66915>
- Vélez, K. (2022). *Aprendizaje cooperativo y desempeño docente de una unidad educativa de Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78627>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente (Primera Edición ed.)*. Lima, Lima, Perú: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación Ciclo I - (CUNA). Lima, Perú: MINEDU.

Minedu (2018) Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación Ciclo I (CUNA). Evaluación docente. Recuperado de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/rubricas-de-observacion-de-aula/>

Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). Metodología y Diseños en la investigación Científica. Lima, Lima, Perú: Mantaro.

7.3 Fuentes hemerográficas

Collazos, C., & Mendoza, J. (2006). Cómo aprovechar el "aprendizaje colaborativo" en el aula. *Educación y Educadores*, 9(2), 61-76.

Galindo, R., Galindo, L., Martínez, N., Ley, M., Ruiz, E., & Valenzuela, E. (2012). Acercamiento epistemológico a la teoría del aprendizaje colaborativo. *Apertura. Revista de Innovación Educativa*, 4(2).

Maenza, R., & Sgreccia, N. (2011). Aprendizaje colaborativo mediatizado como estrategia para el desarrollo de competencias: Una experiencia como residentes del profesorado de Matemática. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 12(4), 112-132.

Roselli, N. (Enero-Junio de 2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. *Propósitos y Representaciones*, 4(1), 219-280.

7.4 Fuentes electrónicas

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. (s.f.). Aprendizaje colaborativo. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Monterrey, México. Obtenido de http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/ac/Colaborativo.pdf

- Dolores, L. (2022). Tesis para pre y posgrado. Huacho, Huaura, Perú: Recuperado de <https://www.facebook.com/groups/381911497386028>
- Dolores, R. (2018). Secuencia Metodológica y socioestadística de la prueba de hipótesis de análisis no paramétrico. Recuperado de: <https://estadisticaplicada.com/confirmacion-al-curso-gratis>
- Dolores, R. (2022). El cuadro de operacionalización y el valor final de las variables. Recuperado de https://www.academia.edu/83659317/El_cuadro_de_operacionalizaci%C3%B3n_y_el_valor_final_de_la_variable
- Peiró, R. (2022). Aprendizaje colaborativo. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/aprendizaje-colaborativo.html>
- TEC de Monterrey. (s.f.). Aprendizaje Colaborativo. Técnicas Didácticas. Dirección de Investigación e Innovación Educativa, Programa de Desarrollo de Habilidades Sociales, Monterrey, México. Obtenido de http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/metodo_aprendizaje_colaborativo.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia de la variable aprendizaje colaborativo

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?	Demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Variable 1: Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interdependencia positiva ▪ Responsabilidad individual y de equipo ▪ Interacción estimuladora ▪ Gestión interna de equipo ▪ Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas. 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 7 docentes de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario para medir el
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño docente		
¿Existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?	Determinar si existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.			

<p>¿Existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas. ▪ Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas. 	<p>Aprendizaje colaborativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
<p>¿Existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brinda un trato respetuoso los niños y las niñas. ▪ Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas. 	
<p>¿Existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>			

Anexo 2

Matriz de consistencia de la variable desempeño docente

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?	Demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Existe relación significativa entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Variable 1: Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interdependencia positiva ▪ Responsabilidad individual y de equipo ▪ Interacción estimuladora ▪ Gestión interna de equipo ▪ Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas. 	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 7 docentes de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario para medir el
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño docente		
¿Existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?	Determinar si existe relación entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.	Existe relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.			

<p>¿Existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la responsabilidad individual y de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas. 	<p>Aprendizaje colaborativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
<p>¿Existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la integración estimuladora y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas. ▪ Brinda un trato respetuoso los niños y las niñas. ▪ Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas. 	
<p>¿Existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho?</p>	<p>Determinar si existe relación entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión interna de equipo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.</p>			

Anexo 3



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto** : Dolores Nolasco Rómulo Plácido
 1.2 **Grado académico** : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 **Cargo e institución donde labora**: EPG UCSS
 1.4 **Nombre del instrumento** : Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
 1.5 **Título de la investigación** : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”
 1.6 **Autores del instrumento** : Palacios Aliaga, Maria Veronica
 1.7 **Título/grado profesional** : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
 1.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Dr. Rómulo Plácido Dolores Nolasco
 PROFESOR - METODOLÓGICO, SOCIOECONÓMICO
 CPPe N° 0215699924

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Rómulo Plácido Dolores Nolasco
 DNI: 15699924
 Teléfono: 959360605



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto** : Dolores Nolasco Rómulo Plácido
 1.2 **Grado académico** : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 **Cargo e institución donde labora**: EPG UCSS
 1.4 **Nombre del instrumento** : Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
 1.5 **Título de la investigación** : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”
 1.6 **Autores del instrumento** : Palacios Aliaga, Maria Veronica
 1.7 **Título/grado profesional** : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
 1.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Dr. Rómulo P. Dolores Nolasco
 PROFESOR - METODOLOGO - SOCIOESTADISTICO
 CPPe N° 0215699824

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Rómulo Plácido Dolores Nolasco
 DNI: 15699924
 Teléfono: 959360605



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Maguiña Arnao Ernesto Andrés
1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UNJFSC
1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ"
1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
1.7 Titulo/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
1.8 Criterios de aplicabilidad :
a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGIA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022


Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Ernesto A, Maguiña Arnao
DNI: 15617502
Teléfono: 944212827



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto** : Maguiña Arnao Ernesto Andrés
 1.2 **Grado académico** : Doctor en Ciencias de la Educación
 1.3 **Cargo e institución donde labora**: EPG UNJFSC
 1.4 **Nombre del instrumento** : Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
 1.5 **Título de la investigación** : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”
 1.6 **Autores del instrumento** : Palacios Aliaga, Maria Veronica
 1.7 **Título/grado profesional** : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
 1.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
 LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Ernesto A, Maguiña Arnao
 DNI: 15617502
 Teléfono: 944212827



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Retuerto Bustamante Filmo Eulogio
1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UNJFSC
1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ"
1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
1.7 Título/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
1.8 Criterios de aplicabilidad :
a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Firma y post firma del experto (sello)
Nombre del experto: Filmo Eulogio Retuerto Bustamante
DNI: 15588730
Teléfono: 965782380



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto** : Retuerto Bustamante Filmo Eulogio
- 1.2 **Grado académico** : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3 **Cargo e institución donde labora**: EPG UNJFSC
- 1.4 **Nombre del instrumento** : Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
- 1.5 **Título de la investigación** : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”
- 1.6 **Autores del instrumento** : Palacios Aliaga, Maria Veronica
- 1.7 **Título/grado profesional** : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
- 1.8 **Criterios de aplicabilidad** :
 - a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 - b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 - c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
- VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
- OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
- LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Filmo Eulogio Retuerto Bustamante
 DNI: 15588730
 Teléfono: 965782380



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Susanibar Ramírez Edgar Tito
1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UNJFSC
1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ"
1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
1.7 Titulo/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
1.8 Criterios de aplicabilidad :
a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Edgar Tito Susanibar Ramirez

DNI: 15647568

Teléfono: 944269461



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Susanibar Ramírez Edgar Tito
1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UNJFSC
1.4 Nombre del instrumento : Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ"
1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
1.7 Titulo/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
1.8 Criterios de aplicabilidad :
a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
c)) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIE N (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELEN TE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022

Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Edgar Tito Susanibar Ramírez
DNI: 15647568
Teléfono: 944269461



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Vergara Causo Elen Solemi
- 1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UCV
- 1.4 Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el aprendizaje colaborativo
- 1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ”
- 1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
- 1.7 Titulo/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
- 1.8 Criterios de aplicabilidad :
 - a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
 - b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 - c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
- VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
- OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
- LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022


 Firma y post firma del Experto (sello)

Nombre del experto: Elen Solemi Vergara Causo
 DNI: 15728794
 Teléfono: 955729855



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Vergara Causo Elen Solemi
1.2 Grado académico : Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Cargo e institución donde labora: EPG UCV
1.4 Nombre del instrumento : Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente
1.5 Título de la investigación : APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL "EUSEBIO ARRONIZ GÓMEZ"
1.6 Autores del instrumento : Palacios Aliaga, Maria Veronica
1.7 Titulo/grado profesional : Grado de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa, con mención en Pedagogía
1.8 Criterios de aplicabilidad :
a) De 00 a 20% Improcedente (No valido, reformular)
b) De 21 a 80% Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
c) De 81 a 100% Aceptable-viable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (0-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENO (41-60%)	MUY BUENO (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje preciso y apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables y medibles.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende y valora los aspectos en cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos-científicos del tema de estudio					100
8. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems.					100
9. METODOLOGÍA	Cumple con los propósitos y lineamientos metodológicos.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100
TOTAL						100

III. CALIFICACIÓN CUANTITATIVA/CUALITATIVA:

- VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20) : Veinte
VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido aplicar
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Apruebo su aplicación
LUGAR Y FECHA : Huacho, 6 de Junio del 2022


Firma y post firma del experto (sello)

Nombre del experto: Elen Solemi Vergara Causo
DNI: 15728794
Teléfono: 955729855

Anexo 4

Constancia de aplicación de la investigación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Directora de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez”, localizada en Av. 28 de Julio N° 998, perteneciente al distrito de Huacho de la Jurisdicción de la UGEL 09-Huaura.

HACE CONSTAR:

Que **Maria Veronica Palacios Aliaga**. Identificada con DNI N° 15760157; ha aplicado los instrumentos de investigación de la tesis denominada: *Aprendizaje colaborativo y desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez”*, en nuestra Institución Educativa desde el 05/07/2022 hasta 30/09/2022 la misma que, estuvo administrada a 7 docentes del I ciclo, respetando las normas de convivencia escolar institucional vigentes.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines y usos que crea por conveniente.

Huacho, Julio 29 de 2022



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUACHO



Lic. MARÍA VERÓNICA PALACIOS ALIAGA
DIRECTORA (e)

Anexo 5

Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario para medir el Aprendizaje colaborativo

Autor: Marco Pinedo (2017)

Adaptado por: María Verónica Palacios Aliaga

Estimada docente:

El presente instrumento tiene por finalidad demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Instrucciones:

Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes.

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

N°	Ítem	Valoración				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Interdependencia positiva						
01	En el trabajo colaborativo todos los miembros del equipo conocen las metas a lograr.					
02	Los miembros del equipo tienen en cuenta los resultados que deben presentar.					
03	Los miembros del equipo tienen presentes las metas a alcanzar y promueven que sus compañeros no olviden estas metas.					
04	Los miembros del equipo cumplen las tareas que se proponen como metas.					
05	Los miembros del equipo con su trabajo personal contribuyen a alcanzar la meta.					
06	Todos los miembros del equipo comparten una misma visión para alcanzar la meta.					
07	Cada miembro del equipo cumple eficazmente con su parte del trabajo.					
Dimensión 2: Responsabilidad individual y de equipo						

08	Los miembros del equipo realizan actividades para integrar eficazmente el trabajo individual y cumplir con las tareas del grupo.					
09	Cada miembro del equipo realiza tareas que no son efectuadas por los demás.					
10	El equipo de trabajo promueve el rendimiento óptimo de todos sus integrantes.					
11	El equipo de trabajo apoya el rendimiento de sus integrantes.					
12	Cada miembro del equipo es responsable de cumplir la tarea que se le asignó.					
Dimensión 3: Interacción estimuladora						
13	Los integrantes del equipo motivan a sus compañeros para continuar el trabajo.					
14	Entre los integrantes del equipo se da el reconocimiento al esfuerzo y la participación.					
15	En el equipo de trabajo se promueve el reconocimiento por una tarea bien realizada.					
16	Los miembros del equipo se ayudan mutuamente para realizar sus tareas.					
17	En el equipo de trabajo se estimula positivamente la actividad de todos					
18	En el equipo de trabajo sus miembros participan en discusiones ventajosas.					
19	Existe una fuerte identidad con el equipo de trabajo al cual pertenecen.					
20	Los miembros de un equipo se consideran parte de un todo.					
21	Existe complicidad entre los miembros del equipo para que nadie se aleje de la meta grupal.					
22	Los miembros del equipo demuestran afecto o consideración hacia sus compañeros.					
23	Los miembros del equipo comparten fuentes de información para el trabajo grupal.					
Dimensión 4: Gestión interna de equipo						
24	Los miembros del equipo se organizan para un buen desempeño grupal.					
25	En el equipo de trabajo cada integrante tiene roles y tareas.					
26	En el equipo de trabajo cada integrante tiene actividades concretas asignadas.					
27	Los miembros del equipo de trabajo deben gestionar adecuadamente su tiempo.					
28	Los miembros del equipo buscan terminar el trabajo en el tiempo establecido.					

29	En el equipo de trabajo se plantean problemas referidos a su organización.					
30	El equipo de trabajo busca solucionar dilemas que comprometen su organización.					
31	El equipo de trabajo presenta propuestas abiertas a consideración de todos.					
32	El equipo de trabajo concluye tareas pendientes mediante actividades necesarias.					
33	El equipo de trabajo avala comentarios o propuestas hechas por algún miembro.					
34	Existe consenso en las opiniones vertidas en el equipo de trabajo.					
35	Los miembros del equipo comparten con los demás sus experiencias personales.					
36	Al interior del equipo de trabajo se presentan soluciones frente a alguna disyuntiva.					
37	Cualquier miembro del equipo puede asumir el liderazgo de este.					
38	En el equipo de trabajo existe tolerancia a las críticas y sugerencias.					
39	Los miembros del equipo de trabajo toman decisiones conjuntas en bien del grupo.					
40	En el equipo de trabajo se evidencian expresiones de cortesía en la comunicación entre sus miembros.					



Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente

Estimada docente:

El presente instrumento tiene por finalidad demostrar si existe relación entre el aprendizaje colaborativo y el desempeño de las docentes del I ciclo de la Institución Educativa Inicial “Eusebio Arróniz Gómez” de Huacho.

Instrucciones:

Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes.

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

N°	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.						
01	La docente usa un lenguaje para el nivel de desarrollo de los niños y evita expresiones infantilizadas.					
02	Durante la mayor parte del tiempo, la docente se comunica en la lengua materna de los niños.					
03	La docente busca enriquecer el lenguaje de los niños.					
Dimensión 2: Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas.						
04	La docente ha organizado las condiciones materiales.					
05	La docente permite que los niños tomen decisiones sobre las acciones que realizan y/o participen en sus cuidados					
Dimensión 3: Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.						
06	La docente está atenta a las necesidades o demandas de los niños.					
07	Responde de manera oportuna o adecuadamente a sus necesidades.					
Dimensión 4: Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas.						
08	La docente, no falta el respeto a ninguno de los niños.					
09	La docente no grita a los niños y no utiliza adjetivos negativos para regular su comportamiento.					
10	La docente llama a los niños por su nombre, no utilizando apodos.					
11	La docente no jalonea a los niños para movilizarlos.					

Dimensión 5: Promueve la interacción socio positiva entre los niños y las niñas.					
12	La docente da oportunidad para que los niños interactúen entre sí.				
13	En situaciones conflictivas o de agresión entre los niños, la docente aprovecha la oportunidad para fomentar la autorregulación del comportamiento.				

Anexo 5

Fiabilidad de los datos por prueba piloto

a) Fiabilidad de V1: Aprendizaje colaborativo

Estadísticos de fiabilidad del aprendizaje colaborativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	40

N=7

b) Fiabilidad de V2: Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	13

N=7

b) Fiabilidad de V1 y V2: Aprendizaje colaborativo y desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	53

N=7



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°346-2022-V

En Huacho, el día **06 de diciembre de 2022**, siendo las **3:07 p.m.**, se dio inicio a la sustentación de la tesis, en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE	Dra. CARMEN DEL PILAR ALVAREZ QUINTEROS	DNI N° 15600961
SECRETARIO	M(a) VIRGINIA ISABEL AYALA OCROSPOMA	DNI N° 41095501
VOCAL	Dra. ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL	DNI N° 15739748
ASESOR	Dr. MELCHOR EPIFANIO ESCUDERO ESCUDERO	DNI N° 15624326

El(la) postulante al Grado Académico de Maestro, **Don(ña) MARIA VERONICA PALACIOS ALIAGA**, identificado(a) con **DNI N°15760157**, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GOMEZ”**; autorizado mediante **Resolución Directoral N°2278-2022-EPG**, de fecha **15 de noviembre de 2022 de 2022**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	BUENO	APROBADA

Siendo las **4:10 p.m.** del día **06 de diciembre de 2022**, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación de la Tesis Titulada: **APRENDIZAJE COLABORATIVO Y DESEMPEÑO DE LAS DOCENTES DEL I CICLO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL “EUSEBIO ARRONIZ GOMEZ”**; para obtener el Grado Académico de **Maestro(a) en CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA con mención en PEDAGOGÍA**, inscrito en el **FOLIO N°346** del LIBRO DE ACTAS.




Dra. CARMEN DEL PILAR ALVAREZ QUINTEROS
PRESIDENTE




M(a). VIRGINIA ISABEL AYALA OCROSPOMA
SECRETARIO




Dra. ZILDA JULISSA FLORES CARBAJAL
VOCAL


Dr. MELCHOR EPIFANIO ESCUDERO ESCUDERO
ASESOR