



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS
DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN
ESCUELAS PÚBLICAS DE LA UGEL 04
LIMA METROPOLITANA**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

MARGORI LUCERO MILLA BARRIAL

ASESOR

NÉSTOR CARLOS FLORES RODRÍGUEZ

LIMA - PERÚ

2022

ASESOR

MG. NÉSTOR FLORES RODRÍGUEZ

JURADO DE TESIS

DRA. MAHIA BEATRIZ MAURIAL MACKEE

PRESIDENTE

MG. YNGBORG MARIKA VILLACORTA MANSILLA

SECRETARIO

MG. GLADYS GAMARRA BOZANO

VOCAL

DEDICATORIA

Quiero dedicar y expresar, mi más sincero agradecimiento, a mis padres, mis abuelos y hermanos, que siempre han estado apoyando mi crecimiento como persona y como profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo, orientación y dedicación que recibí de parte de mi asesor a lo largo del desarrollo de esta investigación, y a mis profesores, quienes guiaron mi formación universitaria.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Financiado por el Programa Nacional de Becas PRONABEC

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	8
1.2.1. Pregunta general	8
1.2.2. Preguntas específicas.....	8
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	11
2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	11
2.2. Antecedentes nacionales.....	14
3.1. El enfoque sociocultural	16
3.2. El trabajo colaborativo	16
Tabla 1	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.2. DISEÑO METODOLÓGICO	31
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.3.1. Población.....	32
3.3.2. Muestra y muestreo	32
3.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
3.4.1. Definición conceptual.....	33
3.4.2. Definición operacional	34
3.5. DIMENSIONES.....	36
3.5.1. Interdependencia positiva.....	36

Tabla 3	36
Interdependencia positiva.....	36
3.5.3. Habilidades sociales	37
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO Y ANÁLISIS DE	
INFORMACIÓN	38
3.6.1. Estructura del instrumento.....	40
3.7. PROCEDIMIENTO	40
3.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	42
3.9 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	43
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
5.1. RESULTADOS DEL TRABAJO COLABORATIVO.....	46
5.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DEL	
TRABAJO COLABORATIVO.....	47
5.2.1. Resultado de la dimensión interdependencia positiva.....	47
Tabla 8.....	47
Interdependencia positiva.....	47
5.2.2. Resultado de la dimensión responsabilidad individual	48
Tabla 9.....	49
Responsabilidad individual.	49
5.2.3. Resultado de la dimensión habilidades sociales.....	50
Tabla 10.....	50
Habilidades sociales.	50
CAPÍTULO V	52
DISCUSIÓN.....	52
CONCLUSIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	67

Índice de tablas

Tabla 1. Factores que favorecen y dificultan el trabajo colaborativo en espacios virtuales	30
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables	35
Tabla 3. Interdependencia positiva	36
Tabla 4. Responsabilidad individual	37
Tabla 5. Habilidades sociales	38
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento	39
Tabla 7. Dimensiones del trabajo colaborativo	40
Tabla 8. Interdependencia positiva	47
Tabla 9. Responsabilidad individual	49
Tabla 10. Habilidades sociales	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de trabajo colaborativo y sus dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales en los docentes de instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 04 del distrito de Comas de Lima Metropolitana durante el año 2020. Se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo consecutivo en un total de 35 docentes. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo transeccional. Los datos se recogieron a partir del uso de cuestionario validado por Mesías y Monroy (2017) el cual contiene 20 ítems de tipo de afirmaciones cerradas, que fueron remitido por vía e-mail. Los resultados mostraron de manera global que más del 50 % de los docentes manifiestan tener un nivel “eficiente” de trabajo colaborativo, mientras que solo un 11,43 % se evalúa con un nivel “deficiente”. En conclusión, el trabajo colaborativo según la autovaloración de los docentes de las escuelas que pertenecen a la UGEL 04 Comas se encuentra en un nivel eficiente. Cabe mencionar que cerca de la mitad de los encuestados, considera que su nivel de trabajo colaborativo es de forma regular.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades sociales.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the level of collaborative work and its positive interdependence dimensions, individual responsibility and social skills in teachers of educational institutions belonging to the Local Educational Management Unit (UGEL) 04 of the Comas district of Metropolitan Lima. during the year 2020. Consecutive non-probabilistic sampling was used in a total of 35 teachers. The research design was non-experimental descriptive transectional type. The data was collected from the use of a questionnaire validated by Mesías and Monroy (2017) which contains 20 items of the type of closed statements, which were sent by e-mail. The results showed globally that more than 50% of teachers state that they have an "efficient" level of collaborative work, while only 11.43% are evaluated with a "poor" level. In conclusion, the collaborative work according to the self-assessment of the teachers of the schools that belong to the UGEL 04 Comas is at an efficient level. It is worth mentioning that about half of the respondents consider that their level of collaborative work is regular.

Keywords: Collaborative work, positive interdependence, individual responsibility, social skills.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha buscado herramientas pedagógicas que favorezcan la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje y, debido a esto, se tomaron medidas que respondan a las distintas demandas que se presentan, por lo que es fundamental que los docentes logren actuar como líderes y sean capaces de dirigir y orientar una institución que logre brindar un servicio de calidad.

Es necesario mencionar que, trabajar de forma individual, es una práctica recurrente en las instituciones educativas, evitando de cualquier manera, trabajar colaborativamente, debido a que, los docentes consideran que demanda de tiempo y esfuerzo extra que, sobre todo, no es remunerado. Sin embargo, ahora que la educación tradicional se encuentra en crisis, debido a que no se hallan resultados favorables en las aulas, se está buscando que los docentes puedan trabajar en equipo, creando comunidades de aprendizaje, basadas en la empatía, respeto, tolerancia y asertividad.

El trabajo colaborativo, es una herramienta que requiere de tiempo y predisposición de los integrantes para que pueda llevarse a cabo de manera satisfactoria. En un contexto educativo, requiere de un aprendizaje basado en la interacción, que hace que los docentes, puedan cumplir metas juntos, lo cual demanda de esfuerzo, habilidades y una serie de competencias, que les van a permitir, cumplir con sus objetivos.

Cabe mencionar que, se debe tener en cuenta las diferentes políticas de desarrollo profesional docente que se van actualizando cada año, para poder integrarlas

con las nuevas herramientas y estrategias pedagógicas, de manera que el aprendizaje pueda ser más enriquecedor. Es imprescindible que se vayan creando nuevas culturas de organización al interior de las instituciones educativas, que puedan beneficiar a los docentes y su ambiente de trabajo dentro y fuera de las aulas.

Actualmente, los colegios requieren contar con docentes que puedan tener la capacidad de trabajar en equipo, poder asumir diferentes retos, compartir ideas, entre otras; de manera que, el docente este en constante innovación, investigando sobre las diferentes herramientas pedagógicas, para que pueda ponerlas en práctica. El trabajar colaborativamente, permite a los docentes que puedan trabajar de manera coordinada, en equipo, asumir responsabilidades dentro del grupo, realizar procesos de planificación, evaluación de metas en conjunto para mejorar cada día y que al final, todo ello, se vea reflejado en el aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, es necesario propiciar cambios y retos en los docentes, para que puedan iniciar con la interacción entre colegas y así, observen que, el trabajo colaborativo es una herramienta que les va a permitir interiorizar aprendizajes, enriquecerse de conocimientos, superar dificultades y logren fortalecer sus habilidades.

El presente trabajo de investigación propone abordar la temática del trabajo colaborativo, como una herramienta pedagógica utilizada en los docentes, al momento de trabajar entre colegas. Es así como, el contenido del documento tiene la siguiente organización.

En el capítulo 1 se realiza una breve descripción del contexto de la problemática que se está abordando, la población que rodea la problemática, la justificación de la elección del tema y las preguntas y objetivos de la investigación.

En el capítulo 2 se mencionan, investigaciones que abordan la problemática, así como también, referentes conceptuales y algunas teorías que respaldan la investigación.

En el capítulo 3 se establece la metodología del estudio, teniendo en consideración, el tipo, diseño, la muestra, el instrumento con base en la escala Likert, su aplicación, procedimientos, plan de análisis y la definición de las variables a trabajar.

El capítulo 4 aborda la interpretación de los resultados que se han obtenido de la investigación.

En el capítulo 5 se presenta la discusión de resultados, las conclusiones a las que se ha llegado a partir de toda la investigación realizada y las recomendaciones propuestas, para futuras investigaciones.

Finalmente se presenta la bibliografía revisada para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema o situación a investigar

A nivel internacional, el trabajo colaborativo está presente en diferentes ámbitos desde hace muchas décadas atrás, considerándose como uno de los requisitos fundamentales para poder postular a un puesto de trabajo. En cuanto al ámbito educativo, el trabajo colaborativo se encuentra actualmente, inmerso en el quehacer diario de los docentes, el cual solo requiere de motivación para que puedan ponerlo en práctica.

En los países desarrollados, pertenecientes en su mayoría a Europa y América del Norte, la educación tiene un nivel superior y de mejor calidad, debido a la gran inversión que se hace. Esto genera que, no solo las familias se vean más comprometidas con la formación de los estudiantes, sino también, los docentes, ponen en prácticas variedad de estrategias y herramientas pedagógicas que puedan facilitar el aprendizaje en sus estudiantes.

En América Latina y el Caribe se observa una gran disparidad a diferencia de otros países desarrollados, dado que no cuentan con políticas que se adapten a su realidad y al contexto en el que se encuentra la comunidad educativa. A nivel local la situación educativa no ha tenido mejoras en los últimos años, dado a que los proyectos y propuestas que han surgido por parte del gobierno no incentivan a los docentes a trabajar de manera colaborativa. Es importante que, para que una política educativa

tenga un impacto positivo, cubra con las necesidades y las diversidades que hay en las diferentes instituciones educativas.

En momentos en los que la educación se encuentra atravesando una crisis situacional, por la falta de conocimiento del personal docente con respecto al uso y aplicación de la tecnología en la enseñanza, de estrategias y herramientas pedagógicas es que surge la necesidad de fortalecer un trabajo conjunto, de manera que se puedan compartir conocimientos, estrategias, metodologías y experiencias, que contribuyan en la búsqueda de soluciones a los problemas identificados.

En Perú, el ámbito educativo, avanza de manera lenta, debido a la serie de cambios que existen en las políticas que se van creando que no tienen en cuenta la realidad peruana. Existe una precariedad en cuanto a investigaciones centradas en la educación, en las que, de vaya dejando de manera progresiva la educación tradicional y que motiven al docente a investigar e innovar utilizando nuevas estrategias y estrategias de mejora, así como también que puedan propiciar diferentes metodologías que puedan ser de beneficio para crear nuevas propuestas de mejora. El Artículo 56 de la Ley General de Educación, Ley 28044 (2003) se menciona que el rol de los maestros es fundamental en el proceso educativo, debido a que es el encargado de la formación integral de sus alumnos y requiere que cuente con aptitudes que respondan a las necesidades y demandas que se presentan. De esta manera, se puede decir que la escuela es similar a una organización que requiere de docentes-líderes que sean capaces de trabajar de forma conjunta al momento de planificar y organizar (materiales y espacios), teniendo en cuenta las necesidades, características e intereses de sus aprendices.

Actualmente, las instituciones educativas, se están preocupando por implementar mejores formas de poder brindar una educación de calidad, por lo cual buscan capacitar a sus docentes para que puedan observar los beneficios que trae la constante investigación en innovación. Asimismo, dejando de lado trabajar de forma individual y teniendo como reto, el poder trabajar de forma colaborativa, hasta el punto en el que, sean ellos mismos quienes tengan la iniciativa de trabajar colaborativamente, sin verlo como una pérdida de tiempo.

Es necesario demostrar al docente que, esta estrategia pedagógica, va a ser beneficiosa no solo para él y sus colegas, sino también para la institución educativa. En el que, pueda ser consciente de que el trabajo colaborativo, va a generar nuevos conocimientos, construidos en equipo. Este entendimiento va a mejorar el desarrollo de sus habilidades sociales y el cumplimiento de metas propuestas para la mejora de la institución. Según Antón (2010), desde el enfoque sociocultural, menciona que el aprendizaje en las personas es un proceso beneficioso de transformación cognitiva y social que se da en un contexto colaborativo, es decir, aprendemos al observar y participar con otros individuos y por mediación de artefactos culturales en actividades dirigidas hacia una meta.

El trabajar colaborativamente requiere de diferentes factores, según Sánchez y Paniagua (2005), tales como la responsabilidad individual, las habilidades sociales y la interdependencia positiva; los cuales los docentes deben tener en cuenta y conocer lo que implica cada uno de manera que no sean rígidos y no se cree un ambiente hostil entre los integrantes, priorizando mecánicas de trabajo que les permitan cumplir sus objetivos.

A partir de lo mencionado en los párrafos anteriores, se puede decir que, es fundamental que los educadores logren desarrollar una comunicación asertiva y fluida con sus colegas para que puedan trabajar colaborativamente y compartir experiencias, y, por consiguiente, puedan conocer las diferentes realidades y la diversidad al interior de su institución. Igualmente, implica que sean partícipes de las reuniones que se establecen durante el año y consigan reflexionar y analizar sobre el quehacer pedagógico que vienen desarrollando, lo que los hace responsable del aprendizaje no solo de sí mismo, sino del de sus colegas.

La motivación de abordar el trabajo colaborativo en docentes emerge, a partir del año 2018, en el que se realizó prácticas preprofesionales en colegios de diferentes distritos de Lima Metropolitana, tanto públicos como privados. Tiempo en el que se pudo compartir con los docentes antes del inicio de clases, en el que se observó que tienen en cuenta los nuevos modelos y herramientas de trabajo, en este caso, el colaborativo. Se pudo presenciar que el trabajo colegiado se lleva a cabo para poder planificar su plan anual, su proyecto educativo institucional, organizar otros eventos como el día del logro o ferias de ciencia, entre otros.

Al lograr compartir experiencias con maestros de diferentes instituciones, es que se pudo obtener algunos testimonios acerca del trabajo docente antes y durante el año escolar, en el que se mencionaba que en ocasiones no pueden participar de las diferentes reuniones, capacitaciones, talleres o programas que propicia la UGEL o los directivos de la institución debido a las diferentes labores que realizan, además de ser un tiempo extra no remunerado que provocaba menos motivación a participar. Además, que, no

conocen bien el objetivo o el beneficio que tiene trabajar colaborativamente, ya que no estaban acostumbrados a compartir ideas o recibir críticas constructivas.

Por tal motivo, surge el interés investigativo de tener como objeto de estudio el trabajo colaborativo en docentes de instituciones públicas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana. A partir del cual surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo que presentan los docentes del nivel primaria de dos escuelas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana durante el contexto COVID-19 del año 2020?

1.2. Preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo que presentan los docentes del nivel primaria de dos escuelas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana durante el contexto COVID-19 del año 2020?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de interdependencia positiva de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020?

¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de responsabilidad individual de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020?

¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de habilidades sociales de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de trabajo colaborativo que presentan los docentes del nivel primaria de las escuelas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana en un contexto COVID-19 del 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1.2.3.1. Identificar el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de interdependencia positiva de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020.

1.2.3.2. Identificar el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de responsabilidad individual de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020.

1.2.3.3. Identificar el nivel de trabajo colaborativo en la dimensión de habilidades sociales de los docentes de nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 en el 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Se realizó un estudio que permita resaltar las diferentes estrategias metodológicas que existen, específicamente, el trabajo colaborativo, el cual pueda

beneficiar el aprendizaje y el cumplimiento de metas dentro de la institución educativa. Así como también, permitirá identificar, en qué nivel se encuentran las escuelas de la UGEL 04, en cuanto al trabajo colaborativo que realizan, de manera que se puedan crear propuestas de mejora, para poder efectuar esta estrategia satisfactoriamente.

Esta investigación recogió la identificación del trabajo colaborativo entre los docentes de las instituciones educativas seleccionadas y tuvo como propósito permitir la reflexión del quehacer pedagógico de los docentes para generar acciones que fortalezcan su desarrollo personal y grupal. La necesidad de formarlos en una cultura colaborativa requiere también que puedan ser conscientes de la importancia que tiene el trabajo colaborativo y cuán beneficioso es para su desempeño dentro de la institución. Es así como, este estudio pretendió revelar la autopercepción que tienen los maestros a cómo aplican el trabajo colaborativo en sus escuelas y sobre el nivel en el que se encuentran.

De esta manera, el estudio es un referente para que, con base en los resultados obtenidos, los educadores puedan contribuir en la planificación de programas y propuestas que van a generar mejoras a su organización laboral y de la institución, así como también, brindar sugerencias y recomendaciones sobre cómo trabajar colaborativamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes internacionales

Sobre las investigaciones de ámbito internacional, se da inicio con la que elaboraron Luque et al. (2019) en Costa Rica, sobre el trabajo colaborativo en docentes de audición y lenguaje itinerante que pretende contribuir a la comprensión de la realidad de dichos educadores en su actuación con la comunidad escolar y con los equipos de orientación educativa, al analizar la dimensión colaborativa y de coordinación en su labor. El trabajo fue abordado desde una metodología naturalista, utilizando como técnicas de recojo de información la entrevista, la observación y el análisis documental. Se llevó a cabo en un contexto de ámbito provincial, con siete unidades organizativas analizadas correspondientes a igual número de equipo de orientación y diez informantes clave. Como resultado se obtuvo que el modelo educativo basado en el trabajo colaborativo y la coordinación docente, como base de la intervención de los docentes itinerantes de audición y lenguaje, es todavía un reto pendiente de alcanzar. En conclusión, se indicó que la coordinación entre maestros de audición y lenguaje, y el centro, es escasa, constatándose la inexistencia de comunicación con las comunidades educativas para tareas de planificación, coordinación, atención, etc., lo cual dificulta un trabajo conjunto entre estos.

De la misma manera, Sarzosa (2017) realizó una investigación en Chile sobre el diseño de una propuesta de trabajo colaborativo docente para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de Coquimbo, donde se planteó

como objetivo diseñar una propuesta de trabajo colaborativo que permita instalarlo en directivos, docentes y asistentes de la educación para la mejora de los aprendizajes en el mencionado colegio. La investigación fue de tipo descriptivo y el diseño utilizado es de tipo transeccional no experimental, teniendo como instrumento un cuestionario dirigido a los distintos actores del proceso educativo de la institución. De dicho estudio se tuvo como resultado que los encuestados muestran una percepción favorable, dado que sus puntajes se agrupan en las categorías altas de la escala Totalmente de Acuerdo y De acuerdo. Mientras que, un porcentaje menor manifiesta una percepción indiferente, lo que da como resultado que la mayoría de los encuestados perciban positivamente la colaboración entendida como el trabajar con otras personas en un nivel más elevado de interdependencia para conseguir una meta.

Además, se indicó que la percepción de los docentes y directivos favorece al desarrollo del trabajo en equipo. Asimismo, indicaron que se debe reforzar los conceptos de trabajo en equipo, y trabajo en grupos por parte de docentes y asistentes de la educación. Por otra parte, profesores, directivos y asistentes de la educación establecieron que la falta de tiempo, falta de disposición y compromiso son las variables que más inciden en la falta de prácticas del trabajo colaborativo. Por último, establecen mayoritariamente el trabajo colaborativo en sus prácticas habituales, pero hay un número significativo de entrevistados que prefieren el trabajo individual, siendo ellos un directivo, ocho educadores y tres asistentes de la educación, lo cual establece una brecha entre la percepción y el diagnóstico realizado.

En cuanto a Rodríguez (2015), llevó a cabo un trabajo investigativo cuyo objetivo fue analizar el trabajo colaborativo realizado por los maestros que conforman el equipo de aula de cuatro establecimientos educativos con Proyecto de Integración Escolar. Fue una investigación cualitativa de tipo descriptiva, ya que el principal método de análisis de resultados es a través de esta técnica. La muestra utilizada fue intencionalmente seleccionada, es decir, utilizaron el muestreo selectivo, de juicio o intencional, centrándose en cinco profesores de aula y ocho educadores diferenciales. Asimismo, el instrumento, creado por la investigadora, fue una encuesta de veintisiete preguntas abiertas y cerradas. Como resultado se mostraron diversas dificultades que presentan los profesionales para cumplir con el trabajo en conjunto tal y como estipula la ley, como la descoordinación horaria que imposibilitan la reunión de los docentes para planificar y trabajar en colaboración, hasta el uso de las distintas estrategias que utilizan para enfrentarlas.

Como conclusión, se indicaron las exigencias del Decreto 170 en cuanto al trabajo colaborativo del equipo de aula y, por otra parte, esas exigencias y condiciones fueron contrastadas con la visión de los profesores frente a la realidad que enfrentan en los establecimientos al momento de materializar la ley, en pocas palabras, el funcionamiento en la sala de clases con relación a dicha ley. En algunos casos, la visión de los maestros se alejó de lo que reivindica la ley. Con base en sus respuestas, es posible inferir que hay establecimientos educativos donde los equipos de aula no efectúan trabajo colaborativo, exponiendo ante esta falta diversas razones, las cuales, sin embargo, en muchos casos es factible superarlas; como la descoordinación horaria, por ejemplo.

2.2. Antecedentes nacionales

En el caso de los antecedentes nacionales, Zamora (2019) realizó un trabajo sobre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, donde se planteó como objetivo aplicar unas encuestas para medir la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de sus profesores. Fue una investigación de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental y de subdiseño cuasi experimental. Asimismo, se trabajó con la población que comprende ochenta docentes de una institución educativa en Santa Anita. Para ello, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario. De esta manera, se tuvo como resultados que el coeficiente de correlación según el Rho de Spearman es igual a ,321. Por tal motivo, se concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudios. En conclusión, si existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes donde se realizó la investigación ($p=004$, $Rho=, 321$).

Asimismo, Zárate (2019) realizó una investigación sobre el trabajo colaborativo de los docentes y el logro de los compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Chota, donde se planteó como objetivo determinar cómo se relaciona el trabajo colaborativo de los profesores con el logro de los compromisos de gestión escolar de dicha institución. Fue una investigación de tipo aplicada, con un método hipotético deductivo, correspondiente a un diseño no experimental de corte transaccional o transversal de nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo.

La muestra estuvo constituida por los dieciocho profesores de la institución educativa 81550 del Pueblo Menor de Chota, en Cajamarca. El instrumento empleado fue el cuestionario con escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta. Se obtuvo como resultados que existe relación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la variable compromisos de gestión escolar, puesto que se halló un valor de significancia de 0.000 a un nivel de correlación de 0.870. Como conclusión, se indicó que para el logro de los compromisos de gestión escolar es importante la práctica del trabajo colaborativo de los docentes en las instituciones educativas.

Así también, Miñope y Honorio (2016) concluyeron una investigación sobre el interaprendizaje colaborativo y su efecto en la gestión pedagógica, donde se planteó como objetivo el conocer qué efectos tiene el interaprendizaje colaborativo en la gestión pedagógica de dicha institución. Fue una investigación de tipo sustantiva descriptiva de diseño no experimental transversal, descriptivo-ex post facto. La población total fue de 60 maestros y la muestra fue no probabilística intencional. Para la evaluación de las variables se utilizó un cuestionario para medir la gestión pedagógica que fue construida con base en sus dimensiones planificación curricular, ejecución y evaluación curriculares. De dicho estudio se obtuvo como resultado la importancia que tiene el interaprendizaje colaborativo en la gestión pedagógica y así poder utilizarlas como preámbulo para otros estudios, concluyendo que los grupos de interaprendizajes colaborativos mejoran la gestión pedagógica en la institución educativa “Señor de los Milagros – 2004” de Los Olivos.

3. Bases teóricas

3.1. El enfoque sociocultural

Los aportes de Vygotsky no solo han sido beneficiosos para la Psicología, sino también para el sistema educativo, debido a que presenta información de gran relevancia en cuanto al desarrollo del lenguaje y la comunicación. Vygotsky, como se citó en Antón (2010), menciona que el aprendizaje es un proceso beneficioso de transformación cognitiva y social que se da en un contexto colaborativo, es decir, aprendemos al observar y participar con otros individuos y por mediación de artefactos culturales en actividades dirigidas hacia una meta. A partir de ello, se entiende que, para lograr cumplir una meta que también genera aprendizajes significativos en el individuo, es importante trabajar en un ambiente en el que se promueva la colaboración entre ellos, de manera que las diferencias que tienen creen un ambiente enriquecedor del cual puedan aprender los unos de los otros e ir mejorando en el proceso.

En consecuencia, es necesaria la relación que existe entre pares y, con toda la información que cada individuo tiene, poder tener un trabajo más elaborado que beneficie a todo el grupo a llegar a su meta que, a su vez, permita el desarrollo de sus habilidades sociales por medio de esta integración. Además, es importante recalcar que, para comprender bien el tema a investigar, se requiere la comprensión de la definición del vocablo “colaboración” del cual va a surgir y en torno al cual se está desarrollando este estudio.

3.2. El trabajo colaborativo

En este punto es importante tomar en cuenta el concepto de Vaillant (2006), quien sostiene que el trabajo colaborativo “es una metodología fundamental de los

enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (p. 11). Además, según la Real Academia Española (RAE) (2019), en la edición 23 de su Diccionario de la lengua española, “colaboración” se define como la acción y efecto de colaborar, asimismo, “colaborar” tiene como definición trabajar con otra u otras personas en una obra. Por consiguiente, se entiende que la colaboración es un proceso que va a destacar el desempeño de cada individuo que se desenvuelve dentro de un grupo de trabajo a partir de la interacción, escucha activa y participación equitativa de cada uno con la finalidad de cumplir la meta propuesta.

En la actualidad, la labor docente es fundamental en el proceso educativo, pues las acciones que desenvuelva este van a repercutir en los aprendizajes de los discentes. Por ello, se busca que los maestros trabajen colaborativamente, para que así puedan enriquecerse a partir de la interactividad que se genera y, a su vez, puedan tener una visión más global de las demandas que presenta su escuela. Conviene subrayar lo mencionado por Guitert y Giménez, como se citó en Revelo et al. (2017), que:

El trabajo colaborativo es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento (pag.118).

Por otra parte, según Aparicio y Sepúlveda (2019) mencionan que el trabajo colaborativo es un proceso que requiere que se establezcan metas comunes en la que se incluya una responsabilidad compartida y que cada participante sea consciente de su labor dentro del grupo, de manera que esta acción de compartir experiencias con sus pares pueda posibilitar el aprendizaje individual y del grupo.

Así pues, Brufee, como se citó en Escarbajal (2010), explica que los participantes del trabajo colaborativo no solo van a experimentar situaciones sociales de aprendizaje, sino que también van a reconstruir los esquemas de esas experiencias y establecer relaciones para que luego puedan aplicar lo aprendido en la vida diaria.

Por ello se infiere que el trabajo colaborativo, no solo implica la participación de un grupo de personas que cooperan mutuamente con un fin común, sino que además va a permitir que esta cooperación conlleve a un aprendizaje construido por sí mismos para que luego puedan trasladarlo a su realidad. Además, es importante tener en cuenta que el trabajo colaborativo es una herramienta pedagógica que promueve la fijación de metas en común, convivencia armoniosa y la aceptación de diferentes puntos de vista, y que, para que se logre satisfactoriamente, es fundamental que las personas que integran el grupo con el que se va a realizar la actividad, tengan predisposición, ganas de aprender de los demás, empatía, responsabilidad y respeto, para que así se logre cumplir el objetivo propuesto y un aprendizaje conjunto más enriquecedor que el aprendizaje que se podría tener al trabajar individualmente.

Con esto se quiere subrayar que el trabajo colaborativo puede fortalecer el aprendizaje de las personas en diferentes campos y especializaciones. En esta

investigación se está desarrollando el trabajo colaborativo en el ámbito educativo, específicamente en los docentes. Entonces, se puede entender que este tipo de trabajo es propicio para un aprendizaje más enriquecedor. Sin embargo, se sabe que trabajar de forma conjunta y aceptar las ideas de las demás personas, que en ocasiones son contradictorias a las de uno, es difícil y, para ello, se debe tener voluntad y predisposición de querer aplicar esta herramienta pedagógica. Como se sabe, aún permanece en algunos educadores la educación tradicional, por lo que no se hace tan fácil promover una cultura colaborativa. No obstante, es fundamental mostrarles los beneficios que trae trabajar colaborativamente, así como también, demostrar que se pueden vivir diferentes experiencias que van a favorecer su aprendizaje profesional.

De igual manera, Calvo, como se citó en Vaillant (2016), menciona tres categorías vinculadas al aprendizaje profesional colaborativo; en primer lugar, se tiene como categoría central, el trabajo con el otro, es decir, es ahí donde el docente es capaz de aceptar y apoyarse en la experiencia de sus colegas, con la finalidad de compartir espacios de aprendizaje. En segundo lugar, se hace referencia al aprendizaje profesional colaborativo que se basa en una institución educativa, en la que esta se proyecta como una comunidad en la que se pueden realizar diversas actividades y crear espacios de reflexión sobre la práctica docente. Y se tiene como última categoría de aprendizaje profesional colaborativo, las comunidades que promueven el aprendizaje virtual, a partir de la utilización de dispositivos y aparatos digitales.

Con base en lo mencionado por el autor, se infiere que el sistema educativo requiere de diferentes cambios que los profesores deben estar dispuestos a afrontar y,

de esa manera, entender que el trabajo colaborativo va más allá de realizar una actividad de forma conjunta, sino también que abre nuevos escenarios y pone en evidencia diferentes categorías en la que se pueden poner en práctica ideas innovadoras como, por ejemplo, la utilización de aparatos digitales y la creación de espacios virtuales, y promover una cultura colaborativa con nuevas propuestas para su comunidad educativa, generando cambios que beneficien su crecimiento profesional, pero también, el crecimiento de la institución educativa que tenga como fin brindar educación de calidad.

3.2.1. Elementos del trabajo colaborativo.

En el caso de Johnson y Johnson, como se citó en García y Basilotta (2015), propone aspectos claves para el desarrollo del aprendizaje colaborativo. Estos autores mencionan que es importante realizar asignaciones dentro del grupo para que cada individuo tenga en cuenta la organización y así se pueda tener una repartición equitativa de las tareas que se van a realizar. Para ellos es importante que cada miembro del grupo tenga presente que tiene una responsabilidad y que deben colaborar con sus pares, haciendo un seguimiento unos de otros, que puedan expresar sus dudas, inquietudes, dar su punto de vista e incluso brindar retroalimentación a las tareas que se van realizando, y así poder concluir y cumplir con la actividad que están realizando de manera satisfactoria, además de generar nuevos conocimientos que los van a ayudar a crecer profesionalmente para ponerlos en práctica dentro de su aula con sus estudiantes, tomando como referencia su propia experiencia en actividades generadas al trabajar colaborativamente.

Asimismo, se menciona que existen elementos necesarios para que el trabajo colaborativo se desarrolle correctamente.

Interacción. Para Johnson y Johnson, como se citó en Sánchez y Paniagua (2005), este, es un elemento importante, debido a que, sin interacción, no habría comunicación recíproca ni mucho menos escucha activa dentro del grupo, lo que dificultaría que se desarrolle de manera positiva el trabajo colaborativo. De la misma manera, la relación entre dos o más personas es fundamental, no obstante, en este tipo de interacción, no es necesario establecer grados jerárquicos, ya que todos actúan como líderes y establecen tareas equitativas para todos los individuos presentes.

Interdependencia positiva. En este punto, Pliego (2011) indica que, este, es uno de los aspectos clave dentro del trabajo colaborativo en el que cada individuo dentro del grupo trabaja de manera que se logren las metas propuestas, teniendo presente que cada uno tiene un rol en específico que, al ser trabajado, va a beneficiar a todos.

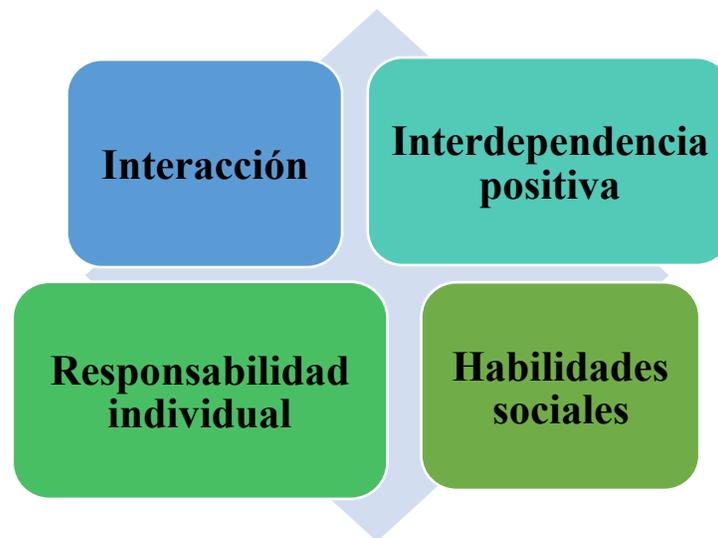
Habilidades sociales. Por lo que se refiere a este elemento, Monroy y Mesías (2017), explican que, es importante poder desenvolverse con facilidad dentro del grupo para que al momento de realizar el trabajo que tienen planteado, pueda darse en un ambiente grato en el que se sientan libres de poder expresar sus opiniones y formas de pensar, con el objetivo de obtener un buen resultado, no solo para el individuo, sino también para el grupo.

Responsabilidad individual. Pliego (2011) menciona que, cada individuo dentro del grupo tiene el deber de revisar cada una de las tareas que han realizado sus pares para que se puedan emitir comentarios que den como resultados una mejora al

trabajo de forma global. Asimismo, cada individuo conoce su rol dentro del equipo y asume la responsabilidad que le toca.

Figura 1

Elementos del trabajo colaborativo



Nota: La figura muestra los 4 principales elementos del trabajo colaborativo.

3.2.2 Elementos del trabajo en equipo. Para Ruíz et al. (2015) es importante tomar en cuenta otros cinco elementos que consideran fundamentales para desarrollar un adecuado trabajo en equipo.

Asignación de roles. Antón et al., como se citó en Ruiz et al. (2015), suscribe a la asignación de roles “como un conjunto de patrones de comportamiento esperados y atribuidos a alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social” (p. 20).

De esta manera se entiende que la asignación de roles dentro del trabajo en equipo es fundamental, pues se logrará trabajar en orden y con eficacia. Así, también es importante que el coordinador elegido pueda designar las tareas a cada uno de los participantes, y que debe darse en consenso y por votación, generando un ambiente democrático y de respeto en el que todos los participantes puedan interactuar unos con otros, y así facilitar el progreso del equipo como un todo.

Colaboración. En este punto, Ruiz et al. (2015), menciona que, la colaboración es una acción que se da dentro de un grupo de trabajo, en el momento en el que, los integrantes deciden romper los paradigmas de trabajar solos, y deciden crea una construcción colaborativa.

Además, se puede añadir que la colaboración requiere de una responsabilidad individual y grupal en la que los participantes no solo se preocupan por su desempeño, sino también por el rendimiento que tienen sus pares para poder lograr los objetivos que se están persiguiendo como grupo.

Corresponsabilidad. Ruiz et al. (2015), menciona que, la corresponsabilidad, implica tener en cuenta que el progreso que se tenga como grupo no se debe a la cantidad de participantes, sino al rendimiento y las aportaciones que dan los miembros, en la que entienden que las metas trazadas no son logros individuales, sino de todo el equipo, por lo que se comprometen a compartir información, realizar sus actividades designadas y contribuir en la solución de algún problema que pueda surgir en el proceso.

Interacción. Nuevamente, tomando conceptos de Ruiz et al. (2015), menciona que la interacción, es un elemento que va a permitir a los integrantes, afrontar, reflexionar, analizar y crear propuestas de solución para los conflictos que puedan ir apareciendo en el proceso. Asimismo, es necesario entender que la interacción no solo implica la realización de las actividades que han sido asignadas, sino también está orientada a las relaciones que existen dentro del grupo, enfocándose en las actitudes que va a tener cada uno con la finalidad de que el equipo funcione adecuadamente.

Participación. Según lo que menciona Ferreiro (2013), se entiende que la participación va a permitir espacios de retroalimentación que a su vez van a favorecer a la interacción que hay dentro del equipo. Esto no se debe solo al compromiso que tiene cada participante con la construcción de su conocimiento, sino porque también van a poder desarrollar su pensamiento crítico y creativo.

Elementos del trabajo en equipo

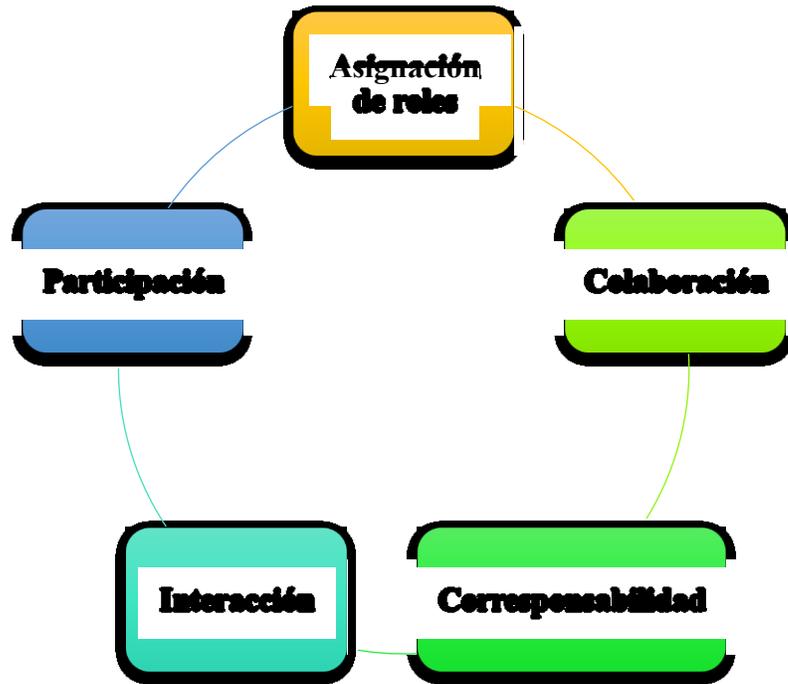


Figura 2:

Elementos del trabajo en equipo

En la figura 2, se menciona los 5 principales elementos del trabajo en equipo.

Es importante tener en cuenta que el trabajo en equipo no es lo mismo que el trabajo colaborativo, dado que este último requiere de más esfuerzos, pues en el primero se tiene un liderazgo definido, una responsabilidad compartida y el objetivo es obtener un buen resultado, mientras que en el colaborativo el liderazgo es informal, la responsabilidad es individual y el objetivo es producir un conocimiento. No obstante, según lo mencionado por los autores, para poder trabajar colaborativamente se requiere de un trabajo en equipo. Además, de los elementos del trabajo colaborativo que se han

mencionados anteriormente, se seleccionaron tres que son la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y las habilidades sociales, pues el instrumento que mide el nivel de trabajo colaborativo de los docentes es el de Mesías y Monroy (2017), que se está utilizando en el estudio. Han sido tomados como dimensiones a trabajar en el estudio y en el cuestionario, lo que va a generar una obtención de resultados más específicos que ayuden a identificar el nivel de trabajo colaborativo de los profesores.

3.2.3. El trabajo colaborativo en espacios virtuales.

Los espacios virtuales pueden representar diferentes escenarios, modelados por la tecnología, convirtiéndose en un soporte para el proceso formativo de la persona que, a su vez, ayudará a innovar y conocer nuevas formas de aprendizaje. De modo que, para Bartolomé, como se citó en Mora y Hooper (2016), los ambientes virtuales de aprendizaje, menciona que, la tecnología, se ha convertido, en el soporte fundamental, del proceso formativo de las personas.

Conforme ha ido pasando el tiempo, los espacios virtuales han ido evolucionando y teniendo un rol importante en la sociedad. Actualmente, debido a la pandemia que aqueja al mundo entero, el Gobierno se ha visto obligado a que se lleve una educación remota para que se pueda continuar con el proceso de enseñanza. Sin embargo, enseñar de forma remota no solo implica adaptar las sesiones de aprendizaje de una realidad física a una virtual, requiere de estrategias y conocimientos sobre la tecnología para poder afrontar el reto que se está presentando. A causa de ello, María et al., como se citó en Mora y Hooper (2016) mencionan algunas ventajas de la formación por medio de entornos virtuales.

- Flexibilidad horaria
- Favorecimiento de la interacción
- Flexibilidad
- Posibilidad de adaptación del proceso de aprendizaje
- Diferentes formas de comunicación (sincrónica y asincrónica)
- Registro continuado del progreso formativo
- Resolución inmediata de problemas

Considerando las ventajas mencionadas por las autoras es que los educadores pueden ayudar a promover una forma de enseñanza más flexible, teniendo en cuenta que se requiere también de una comunicación fluida, organización y planificación de sus contenidos y actividades de aprendizaje, las cuales deben estar adaptadas a su realidad. De esta manera, se estaría logrando ver esta situación como una oportunidad de innovar y aprender nuevas formas de enseñanza, que van a beneficiar a los estudiantes y, a su vez, a los educadores en su crecimiento profesional.

Por su parte, Alfaro (2011), con respecto al tipo de estrategias que deben propiciar los docentes al momento de enseñar en entornos virtuales, menciona que, los educadores deben estar en constante investigación, de manera que puedan conocer diferentes estrategias didácticas que puedan ir acorde a las inteligencias múltiples que hay dentro de un aula. Haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y de los recursos que brinda la web, de manera que puedan generar el pensamiento crítico, creativo y reflexivo en los estudiantes.

Por ello, es necesario que se reflexione sobre el rol que se les da a las TIC en el contexto educativo, puesto que, con la nueva realidad que se vive actualmente, se requiere formación de personas que no solo sean críticas y reflexivas, sino que puedan afrontar nuevos retos y logren desenvolverse en diferentes espacios, logrando una comunicación asertiva y una buena organización con sus pares, generando espacios que sean beneficiosos y enriquecedores para su perfil profesional.

Mientras que la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (Unesco) (2013) expone que la introducción de las TIC en las aulas puede generar que los discentes y maestros puedan adquirir una mayor autonomía y responsabilidad, así como también puede ser una fuente muy rica en conocimiento. Entonces, con respecto a los espacios virtuales, se tomaron las aportaciones de diferentes autores sobre el trabajo colaborativo en estos ambientes.

Asimismo, se sabe que el trabajo colaborativo requiere de una interacción grupal y de una participación equitativa de cada uno de los miembros del grupo. Para poder desenvolverse en un ambiente armonioso, es necesario ser organizados y respetuosos con las personas con las que se trabajan, pues esto va a generar que exista una buena comunicación en la que el personal docente podrá realizar consultas y retroalimentación al trabajo de sus colegas, de igual manera, saber cuál es el aporte que ha tenido cada uno dentro del equipo.

Por otra parte, Gonzáles (2009) explica que, trabajar colaborativamente va a resultar beneficio para cada uno de los participantes, si saben canalizar los nuevos

conocimientos y experiencias que van adquiriendo al compartir con sus pares y valorar cada una de las ideas que van aportando.

Por consiguiente, para poder desenvolverse colaborativamente en los entornos, Ruíz et al. (2015) exponen que, los espacios virtuales pueden ser muy beneficiosos para poder trabajar colaborativamente, pues tienen como principal característica generar interacción entre las personas y crear nuevos vínculos, lo cual, a su vez, va a permitir que las personas desarrollen nuevas competencias relacionadas a la habilidad que se tiene para poder trabajar con otras personas, poder exponer sus ideas, así como también respetar y valorar las de los demás. En definitiva, el trabajo en equipo en ambientes virtuales:

Tiene como característica principal el uso de las herramientas de interconexión, utilizadas con una intención pedagógica como mediadoras en las nuevas formas de aprender: las páginas web dinámicas, los wikis, los mapas mentales, los foros en web, los chats, etc.”. (p. 23)

Con esta conceptualización, se entiende que existen diferentes herramientas que pueden ser utilizadas en la pedagogía para promover espacios virtuales colaborativos, en los que no solo se esté aprendiendo a utilizar diversas estrategias, sino también propiciando espacios enfocados a propuestas constructivistas.

Factores que favorecen y dificultan el trabajo en equipo en espacios virtuales.

Según la literatura revisada, el trabajo colaborativo puede ser una herramienta pedagógica beneficiosa para el aprendizaje de la persona. Asimismo, se ha obtuvo información de que los espacios virtuales, pueden promover y propiciar de manera muy

eficaz el trabajo colaborativo. No obstante, es importante tener en cuenta que también estos espacios, si bien pueden resultar beneficiosos, pueden presentar alguna dificultad durante el proceso. Igualmente, Ruíz et al. (2015) expresan que los factores que pueden favorecer o dificultar el trabajo colaborativo en espacios virtuales, se encuentran relacionados con algunas actitudes y habilidades con las que cuentan las personas. En la tabla (Tabla 1) a continuación, se exponen los factores que favorecen y que dificultan el trabajo colaborativo en espacios virtuales.

Tabla 1

Factores que favorecen y dificultan el trabajo colaborativo en espacios virtuales.

FACTORES QUE FAVORECEN	FACTORES QUE NO FAVORECEN
Contar con objetivos comunes.	Contar con objetivos incompatibles.
Contar con una organización claramente definida en la que se aclare: qué se va a hacer (metas). cómo se va a hacer (procedimientos). quién lo va a hacer (funciones).	Ausencia de roles, funciones, procedimientos y metas.
Contar con roles y tareas aceptadas.	Falta de aceptación e incumplimiento de roles y tareas.
Mantener una comunicación clara y fluida	Mantener una comunicación disfuncional.
Establecer un sistema de colaboración en donde se premie lo correcto y se señale lo incorrecto.	Establecer un sistema de competencia.
Contar con normas claramente definidas.	Carecer de normas.
Coordinar y mantener buenas relaciones interpersonales.	Mantener relaciones interpersonales adecuadas y un agrupamiento inadecuado de personas.
Colaborar espontáneamente y ofrecer ayuda mutua.	Carecer de colaboración.
Mantener afinidad e identificación con el grupo.	No compartir las mismas creencias o actitudes del grupo.
Contar con conciencia de grupo.	Carecer de conciencia de grupo.
Presentación de los factores que van a favorecer y los que no, el trabajo colaborativo, en espacios virtuales.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación correspondió al enfoque cuantitativo debido a que se está planteando un problema de estudio delimitado y concreto, además, se hizo una recolección de datos que se fundamenta en la medición de la variable trabajo colaborativo y se analizó a través de métodos estadísticos (Hernández et al. 2010), con la finalidad de que la investigación pueda ser aceptada y utilizada por futuros investigadores.

3.2. Diseño metodológico

La investigación fue de diseño no experimental puesto que, se realizó sin la manipulación deliberada de variables y no se generó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente en la que se toma en cuenta, como es en el presente caso, las encuestas (Hernández et al., 2010). Teniendo en cuenta que el diseño fue no experimental presenta una clasificación, asimismo, se ha elegido para este estudio utilizar el diseño transeccional descriptivo. Por ejemplo, Hernández et al. (2010) afirman que “los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p. 152). Considerando que se tiene como objetivo medir el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de instituciones educativas es que se ha optado por

el diseño mencionado para así poder proporcionar su descripción en cuanto a los resultados obtenidos.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Estuvo conformada por cinco instituciones educativa públicas que, en su totalidad, contaban con ochenta docentes específicamente del nivel primaria de Educación Básica Regular y que se encuentran bajo la jurisdicción de la UGEL 04. Cabe resaltar que se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión y, a partir de ello, se seleccionó docentes nombrados que tenían como mínimo dos años trabajando en las instituciones educativas, así como también se tuvo en cuenta que contaran con la disponibilidad y el medio necesario para apoyar este proyecto.

3.3.2. Muestra y muestreo

En el caso de la muestra, quedó definida por 40 maestros nombrados con más de dos años laborables en su actual institución educativa, según el reporte emitido por el directivo entre hombres y mujeres. Además, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico, de tipo consecutivo. De esta manera, Otzen y Manterola (2017) explican que el muestro “se fundamenta en reclutar casos hasta que se completa el número de sujetos necesario para completar el tamaño de muestra deseado” (p. 230).

Es necesario mencionar que, para los criterios de inclusión, se ha tomado en cuenta a los docentes de las instituciones educativas seleccionadas del nivel primario y con más de dos años laborados de la UGEL 04.

Con respecto a los criterios de exclusión, no se aceptaron respuestas de docentes que no pertenezcan a los colegios seleccionados de la UGEL 04, así como tampoco, se aceptó respuesta de docentes que no sean del nivel primario.

Figura 3

Fórmula: Tamaño de la muestra

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

Nota: Elaboración propia (2021).

Donde:

n = es el tamaño de la muestra.

K = es la constante de asociada al nivel de confianza de la investigación.

N = es el tamaño de la población o universo. e

= es el error muestral deseado.

p = proporción de la población que posee la característica de estudio. Usualmente es 0,5.

q = proporción de la población que no posee la característica de estudio, es decir, 1-p.

3.4. Definición y operacionalización de las variables

3.4.1. Definición conceptual

Para Rodríguez y Espinoza (2017), “el trabajo colaborativo es la conformación de un grupo de sujetos con conocimientos similares en el tema, donde no surge un líder como en un trabajo de grupo normal, por el contrario, el liderazgo es compartido por

todos los integrantes de esta comunidad, así como la responsabilidad del trabajo y el aprendizaje” (p. 20).

3.4.2. Definición operacional

Se refiere a los puntajes obtenidos producto de la aplicación del instrumento “Escala de trabajo colaborativo”, que midió las dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales en docentes en escuelas públicas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de operacionalización de la variable					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de los objetivos del grupo. 	1, 4, 7, 10, 13, 16 y 19	Cuestionario sobre el trabajo colaborativo (Mesías y Monroy, 2017)	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> Cada participante conoce su rol. Asume una responsabilidad individual y grupal. 	2, 5, 8, 11 y 14.		
Aprendizaje colaborativo		<ul style="list-style-type: none"> Favorece el trabajo colaborativo. Mejora la tolerancia de los participantes. Permite una comunicación fluida entre todos los participantes. 	3, 6, 9, 12, 15, 17, 18 y 20.		
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la solución de problemas. Permite negociar y compartir tareas. 			

Presentación de la matriz de operacionalización de variables.

3.5. Dimensiones

3.5.1. Interdependencia positiva

De acuerdo con Mesías y Monroy (2017), los ítems de esta dimensión hacen referencia a la dependencia unos de otros para llegar al objetivo propuesto (Tabla 3).

Tabla 3

Interdependencia positiva.

Dimensión: Interdependencia positiva	
Ítem 1:	Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.
Ítem 4:	Valoro el trabajo realizado por mis compañeros.
Ítem 7:	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.
Ítem 10:	Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.
Ítem 13:	Agradezco a los demás sobre los favores brindados.
Ítem 16:	Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos.
Ítem 19:	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.

Se observa los ítems de la dimensión: Interdependencia positiva (tabla 3).

3.5.2. Responsabilidad individual

Nuevamente, tomando un concepto de Mesías y Monroy (2017), los ítems de esta dimensión responden a un acto concreto y determinado, que nos permite tomar decisiones de manera asertiva; asumiendo con responsabilidad el rol asignado en el equipo de trabajo (Tabla 2).

Tabla 4.*Responsabilidad individual.*

Ítem 2:	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.
Ítem 5:	Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.
Ítem 8:	Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.
Ítem 11:	Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.
Ítem 14:	Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.

Presentación de los ítems pertenecientes a la dimensión responsabilidad individual. (Tabla 4)

3.5.3. Habilidades sociales

En el caso de las habilidades sociales, Mesías y Monroy (2017) aseguran que se relacionan con la capacidad que posee toda persona para mejorar las relaciones interpersonales, tales como empatía, tolerancia, asertividad, habilidades de comunicación, etc., que le ayudarán a conseguir los objetivos propuestos y mejorar la relación con sus pares (Tabla 5).

Tabla 5

Habilidades sociales.

Ítem 3:	Expreso mis ideas y creencias libremente.
Ítem 6:	Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.
Ítem 9:	Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.
Ítem 12:	Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.
Ítem 15:	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros.
Ítem 17:	Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones.
Ítem 18:	Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero.
Ítem 20:	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.

Presentación de los ítems pertenecientes a la dimensión habilidades sociales. (Tabla 5)

3.6. Técnicas e instrumentos para recojo y análisis de información

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario que, según García (2004), “es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible” (p. 29). Por su parte, Mesías y Monroy (2017) diseñaron un instrumento que mide el trabajo colaborativo docente que consta de tres dimensiones definidas en el rubro correspondiente. De esta manera, mencionan que:

El instrumento siguió los procedimientos de evidencia basada en la Validez de Contenido. Para ello, se contó con la opinión de siete jueces expertos, con grados de magister y doctor; de las especialidades de educación y psicología. La información se analizó con V de Aiken, obteniendo un valor de

0.80. Para las evidencias de la Validez de Constructo se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio, obteniendo en la Varianza total explicada un 42.460 %, para hallar la confiabilidad se determinó por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach arrojando un valor global de 0.748.

Tabla 6.

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento	Escala de trabajo colaborativo
Autor	Mesías Rojas Zulma Zaret Monroy Correa Graciela Martina
Año de validación	2017
Tipo de validez	Juicio de 7 expertos empleando la Validez de Constructo
Cantidad de sujetos de validación	135 docentes
Nivel de confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.748
Dirigido	Medir el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa privada
Procedencia	Lima - Perú
Propósito	Medir el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa privada
Forma de administración	Auto administrado
Número de ítems	20
Dimensiones para evaluar	Dimensión de interdependencia positiva. Dimensión de responsabilidad individual. Dimensión de habilidades sociales.
Escala de valoración	Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
Categorías	Básico (22 – 34) Intermedio: (35 – 47) Avanzado: (48 – 60)

Presentación de las características del instrumento que se ha utilizado en la investigación. (Tabla 6)

3.6.1. Estructura del instrumento

El cuestionario se compone de 20 ítems, cada uno de ellos cuenta con tres alternativas de respuesta que son Nunca (1 punto), A veces (2 puntos) y Siempre (3 puntos). Es así que el maestro tiene la opción de seleccionar solo una respuesta, de acuerdo a lo que ellos consideran. Cabe mencionar que el cuestionario consta de tres dimensiones como son dimensión de interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales.

Tabla 7

Dimensiones del trabajo colaborativo.

Dimensiones	Nivel	Rango	Ítems
Interdependencia positiva	Deficiente	11 – 13	1, 4, 7, 10, 13, 16 y 19
	Regular	14 – 16	
	Eficiente	17 – 18	
Responsabilidad individual	Deficiente	9 – 11	2, 5, 8, 11 y 14
	Regular	12 – 14	
	Eficiente	15	
Habilidades sociales	Deficiente	16 – 19	3, 6, 9, 12, 15, 17, 18 y 20
	Regular	20 – 23	
	Eficiente	24 – 27	

Se observa los niveles, el rango y los ítems, de cada una de las dimensiones. (Tabla 7)

3.7. Procedimiento

La aplicación del plan de intervención consistió en la invitación a los educadores para participar del estudio que, debido a la pandemia por la COVID-19, se realizó de manera virtual. Es así que se tuvo una reunión Zoom con los directivos de cada

institución, para que puedan ser conscientes de lo que implica ser partícipe de la investigación. Seguidamente, se les solicitó la lista de su plana docente junto con los correos electrónicos de los profesores y se hizo el envío de la encuesta por correo electrónico, el día 01 de julio, dándoles un plazo de tiempo, el cual concluía el día 20 del mismo mes. Cabe mencionar que se les brindó la información pertinente y necesaria, recalcándoles que el completar el cuestionario tomaría un aproximado de 20 minutos.

Vale mencionar que el plan de intervención consta de dos etapas; la primera fase se realizó al hacer el envío del cuestionario online de la aplicación Google Forms a los docentes, vía correo electrónico brindándoles un tiempo de 20 días. Dentro del cuestionario se les presentó una hoja informativa en la que se les preguntaba si estaban de acuerdo con formar parte del estudio. Sin embargo, al constatar que no se había llegado al número de profesores determinados por el muestreo, se procedió a la segunda fase, la cual consistía en hacer envíos de mensajes de texto al pedagogo de forma detallada para que se sienta motivado, recalcándole en todo momento que no estaba obligado a ser parte del estudio y que si, en caso ya se había rellenado el cuestionario, se le agradecía su participación y solicitaba omitiera el mensaje, caso contrario, si aún deseaba participar, pero no había logrado contar con el tiempo requerido, se extendía el plazo de tiempo hasta el día 30 de julio.

3.8. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo este trabajo, se tuvo en cuenta las consideraciones éticas establecidas en las normas de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y del Comité Institucional de Ética en investigación (CIEI) – Humanos. En este año, el CIEI revisó y aprobó la ejecución de este estudio haciendo envío de la constancia de aprobación del proyecto 202601. De acuerdo con lo establecido en las normas institucionales de la universidad, se ha considerado estrictamente las normas APA, séptima edición, respetando los derechos de autor y se ha citado al autor o autores. Además, se envió una hoja informativa mediante la aplicación Google Forms, para que puedan otorgar su permiso y ser parte del estudio, además de presentárseles los acuerdos de confidencialidad.

Asimismo, se recalca que la identidad de los participantes se mantuvo en el anonimato, pues se emplearon códigos, antes, durante y después de concluir la investigación, igualmente, cabe recalcar que solo tuvo acceso a la información codificada la investigadora principal. No se discriminó a ningún participante por sexo, condición social, religión u origen y se mantuvo absoluta confidencialidad de los datos recogidos, y su uso fue solo para los fines de la investigación.

En conclusión, el participante se vio beneficiado con un afiche y un tríptico virtual sobre el “Trabajo colaborativo en docentes del nivel primario en escuelas públicas de la UGEL 04 en Lima Metropolitana” en el que se incluyó sugerencias y recomendaciones para poder aplicarlo correctamente en su vida profesional. Por otra

parte, los resultados que se obtuvieron de la encuesta fueron informados de manera global y sin identificación de ningún tipo, a la institución donde laboran con el propósito de mejorar sus procesos. De esta manera, se buscó el beneficio de toda la institución y esta información fue enviada al correo electrónico de los directivos.

3.9 Plan de análisis de datos

Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva que, para Rendón et al. (2016), es una “rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos” (p. 398). Asimismo, se hizo uso de softwares estadísticos y presentó mediante gráficos y tablas. El análisis se realizó de manera global y por dimensiones de la variable, asimismo, para el procesamiento de datos se utilizó Microsoft Office Excel y el software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 24.0 en Windows 10. Concretamente, para poder responder al objetivo general, el cálculo de los niveles se trabajó haciendo uso del Excel, con respecto al trabajo colaborativo, se realizó a partir de los siguientes puntajes:

- Nivel 1 = Deficiente (38 – 45 puntos)
- Nivel 2 = Regular (46 – 53 puntos)
- Nivel 3 = Eficiente (54 – 60 puntos)

En cuanto a las dimensiones que se trabajaron con la finalidad de responder a los objetivos específicos, se obtuvo lo siguiente:

Por ejemplo, interdependencia positiva, consta de seis ítems las que se analizaron de manera individual y global. El cálculo de los niveles se realizó a partir de los siguientes puntajes:

- Nivel 1 = Deficiente (11 – 13 puntos)
- Nivel 2 = Regular (14 – 16 puntos)
- Nivel 3 = Eficiente (17 – 18 puntos)

En el caso de responsabilidad individual, está compuesta por cinco ítems, las cuales se analizaron de forma global e individual. El cálculo de resultado se ha realizado a partir de los puntajes obtenidos de la escala Likert. En este sentido, los puntajes se van a obtener en el rango de 1 a 3 puntos, obteniendo los siguientes niveles:

- Nivel 1 = Deficiente (9 – 11 puntos)
- Nivel 2 = Regular (12 – 14 puntos)
- Nivel 3 = Eficiente (15 puntos)

Finalmente, habilidades sociales, está compuesta por nueve ítems que se analizaron de forma global e individual. El cálculo de resultado se ha realizado a partir de los puntajes obtenidos de la escala Likert. En este sentido, los puntajes se consiguieron en el rango de 1 a 3 puntos, obteniendo los siguientes niveles:

- Nivel 1 = Deficiente (16 – 19 puntos)
- Nivel 2 = Regular (20 – 23 puntos)
- Nivel 3 = Eficiente (24 – 27 puntos)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En la presente investigación se ha aplicado un análisis descriptivo que dio como resultado el nivel de trabajo colaborativo de forma general, así como también en sus tres dimensiones. Se realizó un análisis descriptivo el cual consiste en describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos. Esto incluye la recopilación de datos que posteriormente se organizan, se tabulan y se describen en el resultado. Cabe mencionar que este método de investigación no requiere de una hipótesis.

Por consiguiente, en este apartado se detallan los resultados obtenidos a partir de la encuesta online realizada a la muestra seleccionada, de la que se consiguió un total de 37 respuestas; sin embargo, se observó que dos de estas eran repetidas, por lo que se decidió excluirlas y trabajar con 35 cuestionarios.

Cabe mencionar que la muestra seleccionada pertenece a colegios que trabajan en el sector público dentro de la UGEL 04. A ellos se les aplicó el cuestionario en los meses de julio y agosto del año 2020, luego de cuatro meses de que el Gobierno peruano declarara un estado de emergencia. No obstante, a causa de la pandemia ocasionada por el COVID-19, se obligó a todas las escuelas a trabajar bajo la modalidad remota, por lo que la aplicación de la encuesta fue vía virtual. De esta manera, se detallan los resultados obtenidos de forma global, así como también por cada dimensión analizada

y, para cada una de ellas, un gráfico de barras, tabla de frecuencias y las medidas estadísticas obtenidas.

5.1. Resultados del trabajo colaborativo

En seguida se presentan los resultados obtenidos de la población encuestada de manera global con respecto al nivel de trabajo colaborativo.

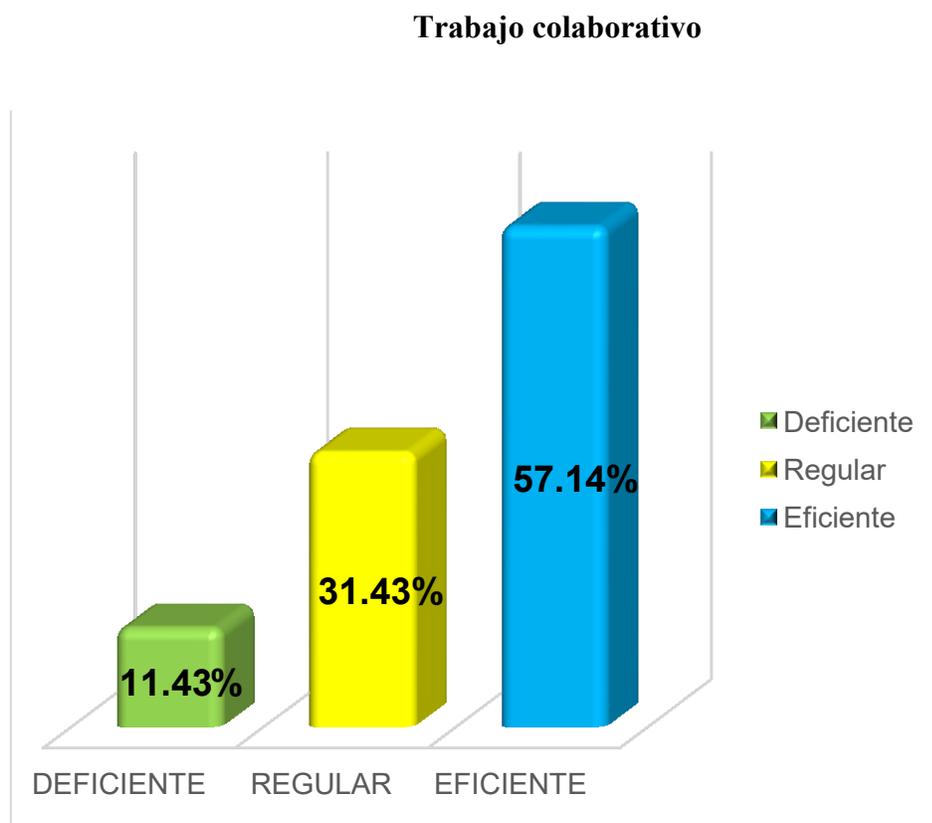


Figura 3: Análisis del nivel de trabajo colaborativo

En la figura 3, se observa que el 57,14 % del total de docentes que corresponde a la población de estudio se ubica en el nivel eficiente con respecto a su desempeño con sus pares al trabajar colaborativamente.

5.2. Presentación de los resultados de las dimensiones del trabajo colaborativo

5.2.1. Resultado de la dimensión interdependencia positiva

Esta dimensión consta de seis ítems que se analizaron de manera individual y global. El cálculo del resultado se ha realizado a partir de los puntajes obtenidos de la escala Likert, según lo establecido por Mesías y Monroy (2017).

Tabla 8

Interdependencia positiva.

Orden	Ítems
1	Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.
4	Valoro el trabajo realizado por mis compañeros.
7	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.
10	Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.
13	Agradezco a los demás sobre los favores brindados.
16	Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos.
19	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.

Presentación de los ítems pertenecientes a la dimensión interdependencia positiva. (Tabla 8)

Interdependencia positiva

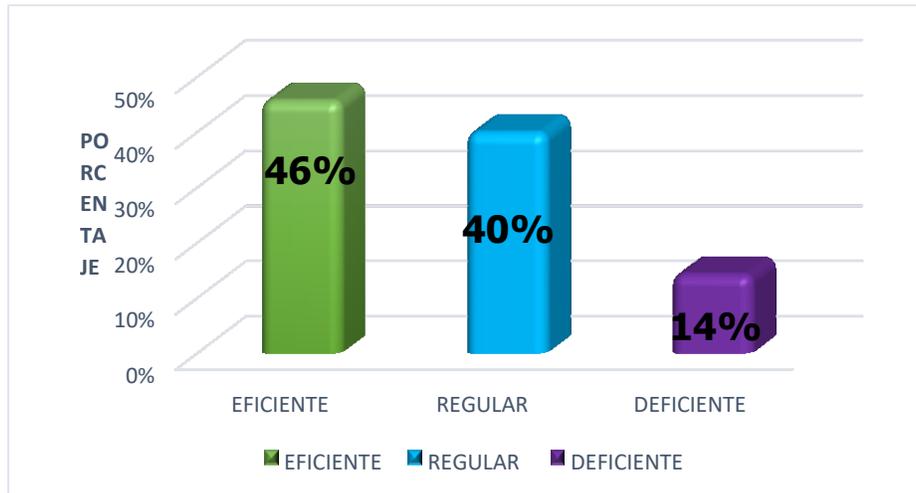


Figura 4: Análisis del nivel del trabajo colaborativo en la dimensión interdependencia positiva.

En la figura 4, se observa que un 46 % de docentes consideran que se encuentran en un nivel eficiente al momento de trabajar colaborativamente con respecto a la dimensión interdependencia positiva.

5.2.2. Resultado de la dimensión responsabilidad individual

Por otra parte, esta dimensión se compuso de cinco ítems, los que se analizan de forma global e individual. El cálculo del resultado se ha realizado a partir de los puntajes obtenidos de la escala Likert.

Tabla 9

Responsabilidad individual.

Dimensión: Responsabilidad individual	
tem 2:	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.
Ítem 5:	Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.
Ítem 8:	Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.
Ítem 11:	Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.
Ítem 14:	Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.

Presentación de ítems de la dimensión responsabilidad individual (Tabla 9).

Habilidades sociales

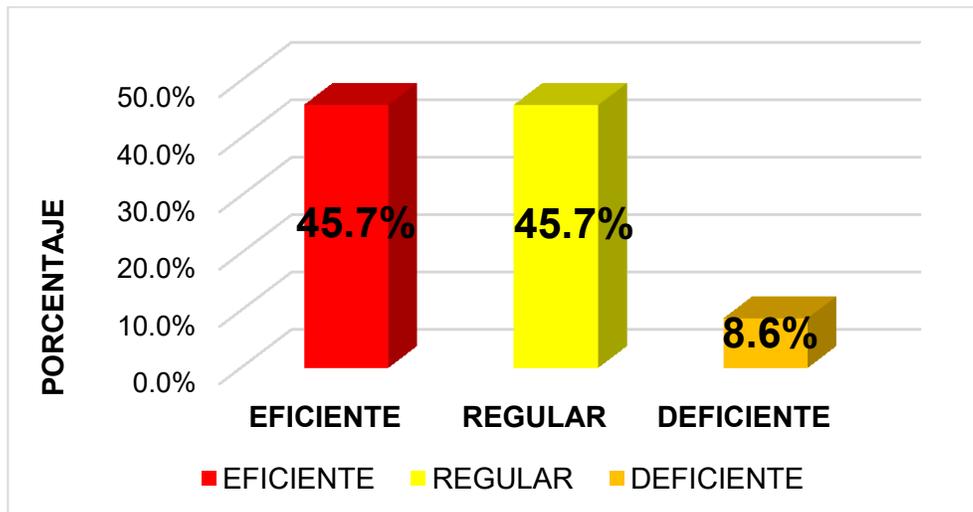


Figura 5: Análisis del nivel de trabajo colaborativo en la dimensión habilidades sociales.

En la figura 5, una misma cantidad de docentes, representados por el 45,7 % que corresponde a la población de estudio, se auto percibe con un nivel eficiente y regular en la práctica del trabajo colaborativo con respecto a la dimensión responsabilidad individual.

5.2.3. Resultado de la dimensión habilidades sociales

En el caso de esta dimensión, cuenta con ocho ítems (Tabla 10), las que se analizaron de manera individual y global. El cálculo de resultado se ha realizado a partir de los puntajes obtenidos de la escala Likert, según lo establecido por Mesías y Monroy (2017).

Tabla 10

Habilidades sociales.

Ítem 3:	Expreso mis ideas y creencias libremente.
Ítem 6:	Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.
Ítem 9:	Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.
Ítem 12:	Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.
Ítem 15:	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros.
Ítem 17:	Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones.
Ítem 18:	Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero.
Ítem 20:	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.

Presentación de ítems de la dimensión habilidades sociales (Tabla 10).

Habilidades sociales

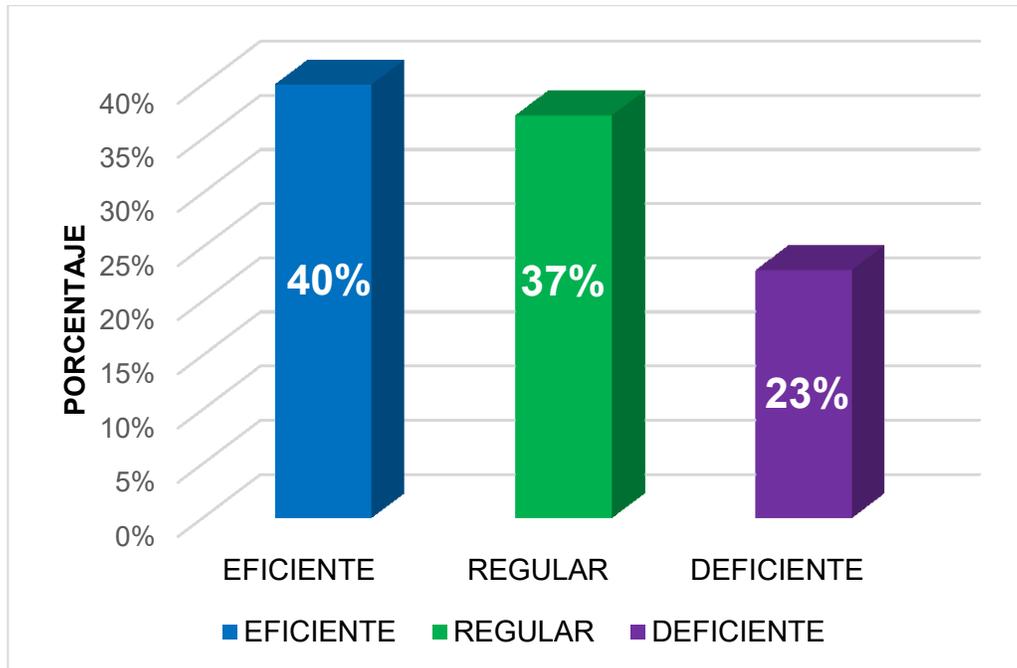


Figura 6: Análisis del nivel de trabajo colaborativo en la dimensión habilidades sociales.

En la figura 6, se puede observar que, el 40 % considera que tienen un desempeño eficiente con respecto a la dimensión de habilidades sociales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Desde la perspectiva que tienen los maestros acerca de trabajar colaborativamente y, a partir de las preguntas que se han presentado en la encuesta online en la que han participado, se encontró que 19 educadores consideran que realizan trabajo colaborativo de manera eficiente. Sin embargo, hay cuatro que han respondido que se ubican en un nivel deficiente, lo que podría deberse a que no les es fácil pedir ayuda cuando lo necesitan o no brindan ayuda tampoco, y eso les impide poder relacionarse e integrarse al grupo. Se ha obtenido también que diez profesores se encuentran en un nivel regular, lo que podría indicar que aún existen algunas limitaciones para trabajar con otras personas, interactuar, desarrollar habilidades interpersonales y autoevaluarse. Lo que se corrobora con lo mencionado por Álvarez (2017) quien, en su investigación, mediante un cuestionario que también fue usado para medir la percepción que tienen los docentes con respecto al aprendizaje colaborativo, menciona que, al obtener un buen nivel, se están generando una serie de buenas prácticas concernientes a las interacciones y los efectos de aquellas experiencias que han sido calificadas como exitosas.

En lo que respecta a los objetivos específicos, tenemos que, en la Figura 3 en la que se muestra el gráfico de la interdependencia positiva de manera global, hay un gran porcentaje de docentes que se ha ubicado en un nivel “eficiente” al momento de trabajar colaborativamente, es decir, logran poner en práctica en gran medida las dimensiones

que requiere esta herramienta pedagógica. Posiblemente está relacionada con la investigación de Zárate (2019), quien destaca en sus resultados que el total de los docentes de la institución educativa se perciben con un trabajo colaborativo “muy bueno”, concluyendo que existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo de los educadores y el logro de los C. G. E. en su institución.

Así también es coincidente con la investigación de Alcohoser} (2020), quien muestra en sus resultados que los docentes de la instrucción en cuestión, marcaron que se encuentran en un nivel “moderado” con respecto al trabajo colaborativo, concluyendo que, para el logro de los compromisos de la gestión escolar, es importante la práctica del trabajo colaborativo. Además, puesto que estas investigaciones también implican la autopercepción que tiene el maestro al momento de trabajar en espacios colaborativos, no se puede afirmar en este estudio que el trabajar colaborativamente puede ser beneficioso en el logro de metas o compromisos de gestión escolar.

De la misma manera, se ha obtenido en los resultados que los profesores que se han ubicado en un nivel “eficiente” al momento de trabajar colaborativamente, es decir, podrían estar desarrollando las tres dimensiones implicadas o, al menos, hasta dos de ellas. Igualmente, cabe resaltar que son más de la mitad de los docentes encuestados quienes se auto perciben de esta manera. Si bien este estudio se rige a las respuestas que han dado los docentes por lo que podrían no resultar del todo confiables. Además, es necesario reconocer que hay educadores que son conscientes de su desempeño y de la importante que es ser veraces, dado que este estudio puede resultarles beneficioso y así puedan autoevaluarse y buscar mejoras en el rol que desempeñan.

Al mismo tiempo, De la Cruz (2019) también realizó un estudio en el que eran los docentes quienes se calificaban según lo que ellos consideraban era su desempeño al momento de trabajar colaborativamente y se les dio dos opciones la regular y la eficiente, teniendo como respuesta que más de la mitad (70,6 %), se ubicaban en un nivel “regular”, confirmando la hipótesis de su investigación.

Por otra parte, de acuerdo con lo mencionado y en lo obtenido en los resultados, es que se puede sostener que los maestros consideran que el trabajar colaborativamente va a generar que se logre cumplir con una meta en común que, a su vez, va a beneficiarlos de forma individual y grupal, enriqueciéndolos con nuevas experiencias y conocimientos que favorezcan su desempeño dentro de su institución. De igual manera, es necesario mencionar que para que se logre trabajar colaborativamente, se requiere de una buena coordinación y organización, es decir, que los directivos de las instituciones educativas logren motivarlos y, de esa manera, los docentes puedan ver que el trabajar en conjunto va a beneficiarlos en su desarrollo personal y profesional, dado que existen situaciones en las que la plana docente considera una pérdida de tiempo (no remunerado) el reunirse con sus colegas.

Con respecto al primer objetivo específico en el que se trabaja la dimensión de interdependencia positiva, se observa que el 46 % de los profesores se auto perciben con un nivel “eficiente” con respecto a su desempeño. Cabe mencionar que esta dimensión implica que los docentes logren tener claro cada una de las tareas que se les ha sido asignadas poniendo interés en su rendimiento como en el de sus pares. Es decir, son capaces de trabajar en equipo ayudándose mutuamente, dialogando y facilitándose

el trabajo entre sí. Se puede argumentar sobre la afirmación anterior, con base en el estudio de Pliego (2011), en el que expone que la interdependencia positiva implica que “los miembros del equipo tienen claro y bien presente los objetivos que el equipo se planea: aprender y ayudarse a aprender; el equipo define y distribuye los diferentes papeles que es preciso ejercer para que el equipo funcione” (p. 67).

Asimismo, los datos obtenidos en la presente investigación se pueden contrastar con los De la Cruz (2019), pues uno de los objetivos específicos de la investigación incluía la dimensión de interdependencia positiva en el trabajo colaborativo que tenían los maestros, del que se obtuvo que la mayoría de los educadores consideraban que se encontraban en un nivel “regular” en cuanto a su rendimiento en esta dimensión, mientras que una minoría consideraba que estaba en un nivel “eficiente”, aunque el autor solo estableció estos dos niveles. Entonces, se podría decir que los docentes en su mayoría sí son conscientes del nivel de desempeño que utilizan para realizar sus actividades dado que, la investigación de Zárate tuvo una muestra de 18 docentes, de los cuales 13 están en un nivel regular, siendo más de la mitad, quienes son capaces de autoevaluarse al momento de trabajar colaborativamente, teniendo en cuenta cada uno de los ítems que implica esta dimensión. Lo cual puede darle mayor validez a la presente investigación, asumiendo que los docentes de la UGEL 04 que han participado en el estudio sí son capaces de autoevaluarse y han sido honestos en sus respuestas.

Es decir, los profesores que trabajan en las escuelas de la UGEL 04 consideran que, al momento de trabajar de forma conjunta, logran velar por sus propios intereses y por los de sus colegas, así como también son capaces de pedir ayuda cuando lo

requieren y de reconocer las habilidades y dificultades que puedan tener durante el proceso. De la misma manera, brindan ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan y valoran el esfuerzo que hace cada uno de ellos por lograr la meta que tienen en común en el triunfo de esta sección, además, está relacionada al ser analizado de forma global y específica en el que cada una de las respuestas que incluyen las opciones “nunca, a veces y siempre” sirven para establecer los niveles.

Por lo que se refiere al segundo objetivo específico en el que se trabaja la responsabilidad individual a partir de los resultados obtenidos, se observa que una misma cantidad de educadores representados por el 45,7 % que equivale a 16, consideran que se encuentran en un nivel “eficiente” y “regular” al desempeñarse en esta dimensión. Mientras que una minoría, equivalente a tres, considera que su nivel de desempeño es “deficiente”. Esto último podría deberse a que consideran que no son capaces de valorar el trabajo que se realiza en quipo o los beneficios que se obtienen cuando lo hacen.

De la Cruz, señala que la mayoría de docentes se encuentra en un nivel “regular” mientras que los demás consideran que están en un nivel “eficiente”. En tal caso, en esta investigación, se puede asumir que los maestros de la UGEL 04 tienen un mejor desenvolvimiento al momento de trabajar en equipo, siendo capaces de valorarlo, pues se podría decir que una cantidad representativa se ubica en un nivel “eficiente”. Esto se argumenta en lo que expresa Johnson y Jonhson, que mencionan que, un grupo debe estar estructurado de manera que cada integrante conozca cuál es su rol y su responsabilidad dentro del mismo.

En cuanto a la dimensión responsabilidad individual está compuesta por cinco indicadores, de los cuales ha predominado con más del 90 %, el indicador “me siento comprometido (a) con la función que desempeño en la institución”, es decir, consideran que, cumplen con el rol de un docente que trabaja colaborativamente y cumple su función, dentro y fuera del aula. Asimismo, podemos resaltar que la mayoría de los profesores ha marcado que “siempre” expresan sus ideas libremente, saben actuar ante los problemas que pueden aparecer en el grupo, responden de forma adecuada a las sugerencias que se les brinda, saben compartir sus conocimientos y habilidades con los demás miembros del grupo y son empáticos al trabajar colaborativamente. Seguido de una cantidad que consideran que lo hacen “a veces”. Lo que ha dado como resultado que las cantidades de docentes que se encuentran en el nivel “eficiente” y “regular” sea cercana. Por ello se puede asumir que es un resultado que se argumenta positivamente en lo citado anteriormente.

En correspondencia al último objetivo en el que se trabaja la dimensión habilidades sociales, se ha obtenido que, los profesores que trabajan en las instituciones educativas seleccionadas que pertenecen a la UGEL 04, Comas de Lima Metropolitana en el año 2020, se ubican en el nivel “eficiente”. Además, estos docentes no son una mayoría, pues de los 35 encuestados solo 14 están en este nivel, sin embargo, están representados por un mayor porcentaje a diferencia de los otros dos niveles.

Igualmente, más del 50 % considera que “siempre” expresa sus ideas libremente, buscan soluciones en equipo ante los diferentes problemas, saben responder adecuadamente ante las sugerencias que le brindan otras personas con respecto a su

trabajo, comparten sus conocimientos y habilidades con los miembros de su equipo, así como también son empáticos. Mientras que el resto de indicadores que engloba esta dimensión, según lo que auto perciben, no logran un desempeño en su totalidad, por lo que solo lo trabajan “a veces” o incluso “nunca”, lo que ha generado que menos de la mitad logre un nivel “eficiente” e incluso hayan encuestados que se encuentren en un nivel “deficiente” en su desempeño al trabajar colaborativamente en referencia a esta dimensión.

De esta manera, se puede asumir que, para poder trabajar colaborativamente y estar en un nivel “eficiente”, es necesario poder responder a todos los indicadores que se requieren y, si bien algunos docentes “siempre” están cumpliendo con estos, aún quedan indicadores que se deben trabajar de forma más exhaustiva como el lograr resolver conflictos y resolver el miedo y la frustración, indicadores en el que más del 60 % de docentes menciona que solo lo hacen a veces y un 2,9 % el cual equivale solo a un docente, menciona que “nunca” lo hace. De la misma manera, con el indicador que implica que los docentes puedan expresar con facilidad su opinión cuando no están de acuerdo con las ideas de los demás miembros de su equipo, se encontró que más del 50 % menciona que solo lo hace a veces y un 5,7 % no lo hace nunca.

Entonces es necesario que los profesores logren entender que se requiere de una buena comunicación para que puedan expresar con facilidad sus acuerdos y desacuerdo, establecer soluciones en equipo y poder resolver sus conflictos. De esa manera, la mínima cantidad de docentes que marcaron que “nunca” lo hacen, puedan ir motivándose a interferir y participar activamente dentro de su grupo de trabajo.

Entonces, se puede decir que los educadores que marcaron que lo hacen “a veces” puedan hacerlo “siempre”, lo cual daría como resultado que más del 50 % logre encontrarse en un nivel “eficiente” que, cabe mencionar, es lo esperado para poder afirmar que los docentes de las instituciones educativas que pertenecen a la UGEL 04 trabajan colaborativamente.

En efecto, al realizar la comparación con la investigación realizada con De la Cruz (2019) se ha encontrado que la mayor cantidad de educadores, representados por una mayoría significativa equivalente a 15 pedagogos de los 17 que se han encuestado, consideran que se encuentran en un nivel “regular” mientras que los demás están en un nivel “eficiente”. Lo cual no difiere en su totalidad de los resultados de esta investigación, pues si bien se ha obtenido que hay una ligera mayoría de docentes ubicado en el nivel “eficiente”, es necesario recalcar que estos no son la mayoría.

En conclusión, De la Cruz (2019) indica que hay situaciones en las que el maestro no siempre considera digno trabajar de forma colaborativa por lo que muchas veces carece de habilidades generales que podrían beneficiar el trabajo en equipo. Por lo tanto, estos educadores que aún no trabajan de forma eficaz, necesitan ser educados y motivados, así como también requieren comunicación y organización.

CONCLUSIONES

El trabajo colaborativo, según la autovaloración de los docentes de las escuelas que pertenecen a la UGEL 04 Comas, se encuentra en un nivel eficiente. Cabe mencionar que cerca de la mitad de los encuestados, considera que su nivel de trabajo colaborativo es de forma regular.

Con respecto a la dimensión interdependencia positiva de los educadores de las escuelas pertenecientes a la UGEL 04, es eficiente a partir de la autovaloración docente, lo cual podría indicar que hay un número considerable que siempre ayudan a los demás a que se esfuercen, valoran el trabajo que realizan sus colegas y saben agradecer los favores que les hacen. Sin embargo, son pocas las veces que logran pedir ayuda cuando lo necesitan, esto puede deberse a que, hay personas que no aceptan que no pueden realizar alguna actividad.

La dimensión responsabilidad individual en los docentes de las escuelas pertenecientes a la UGEL 04, es eficiente, así como también regular. En este sentido, podemos decir que una mayoría sabe valorar las aportaciones grupales e individuales, conocen los beneficios que trae trabajar en equipo y se sienten comprometidos con las funciones que desempeñan en su institución, de forma regular y eficiente.

La mayoría de los educadores se auto percibe con un nivel eficiente en la dimensión habilidades sociales, es decir, saben expresar sus ideas, proponen soluciones

para el grupo, responden asertivamente a las sugerencias y comparten sus habilidades con los miembros de su equipo.

RECOMENDACIONES

Los directivos de las instituciones educativas deben realizar gestiones dentro de las instituciones educativas para que se pueda capacitar a los docentes de las escuelas que están bajo la jurisdicción de la UGEL 04 de Comas de Lima Metropolitana sobre estrategias para poder trabajar colaborativamente.

Asimismo, se sugiere fomentar momentos de trabajo en equipo de forma virtual con un especialista, de manera que los educadores aprendan nuevas estrategias para trabajar colaborativamente virtualmente, así como también aprendan a utilizar diferentes herramientas que puedan servir para propiciar el trabajo en equipo.

De igual manera, las instituciones educativas y docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 deberían promover la implementación para fortalecer la interdependencia positiva en el trabajo colaborativo.

Además, deben adoptar como parte de su modelo educativo, el Trabajo colaborativo dentro de su proyecto educativo institucional, teniendo en cuenta, cada una de sus dimensiones y lo que implica cada una de ellas.

Finalmente, se les sugiere a los directivos, fomentar e incentivar a su personal docente mediante talleres, charlas, grupo de interaprendizaje, el trabajar colaborativamente, dado que va a beneficiar el desarrollo de habilidades personales e interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcoholer, R. (2020). *La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41911>

Antón, M. (2010). Aportaciones de la teoría sociocultural al estudio de la adquisición del español como segunda lengua. *RESLA*, 23, 9 – 30.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3897521>

Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1 – 7.

<http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019017926>

Escarbajal, A. (2010). *Interculturalidad, mediación y trabajo colaborativo*.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=UPyfLiEHfRUC&oi=fn&pg=PA11&dq=Trabajo+colaborativo&ots=Irr0TeE6qp&sig=XQLj9JuRFNSF8BWBGWdRo22GLq0#v=onepage&q&f=false

De la Cruz, J. (2019). Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Guayaquil, año 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, F. (2004). *El cuestionario*.

<https://books.google.com.pe/books?id=JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=el+cuestionario+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj89ewsfDpAhVDHbkGHR3iBw0Q6AEIJAA#v=onepage&q=el%20cuestionario%20es%20un%20sistema&f=false>

- García, A. y Basilotta, V. (2015) Evaluación de una experiencia de aprendizaje colaborativo con tic desarrollada en un centro de educación primaria. *EDUTECA. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (51), 1 – 12. <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/200>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Luque, A., Hernández, C. y Fernández, M. (2019). Docentes de audición y lenguaje itinerante: el trabajo colaborativo, reto pendiente para un nuevo perfil. *Revista Educación*, 43 (1), 1 - 13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28110>
- Miñope, S. y Honorio, F. (2016). *El interaprendizaje colaborativo y su efecto en la gestión pedagógica de la I.E. “Señor de los Milagros - 2004” Los Olivos 2014* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29128>
- Monroy, G. y Mesias, Z. (2017). *Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa privada* [Tesis postgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/317>
- Mora, F. y Hooper, C. (2016). Trabajo colaborativo en ambientes virtuales de aprendizaje: Algunas reflexiones y perspectivas estudiantiles. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1 – 26. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.19>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227 - 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura. (2013). *Enfoques estratégicos sobre las TICs en la educación en América Latina y el Caribe*.

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/ticsesp.pdf>

Pliego, N. (2011). El aprendizaje cooperativo y sus ventajas en la educación intercultural. *Hekademos: Revista Educativa Digital*, (8), 63 – 76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3746890>

Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397 – 407.

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza / aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115 – 134.

<http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>

Rodríguez, M. (2015). *Equipos de Aula: Estudio comparativo de las visiones de los docentes de aula y diferencial sobre el trabajo colaborativo* [Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica de Chile].

<https://repositorio.uc.cl/handle/11534/15653>

Rodríguez, R. y Espinoza, A. N. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Docente*, 7(14), 1 – 24.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000100086

Sarzosa, S. (2017). *Diseño de una propuesta de trabajo colaborativo docente para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de la región de Coquimbo*. [Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica de Chile].

<https://www.proquest.com/openview/ec2d71fc8ad1b5e97005b152f807b1e3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Docencia*, 60, 1 – 9.
<https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevosescenarios-denise-vaillant.pdf>

Zárate, E. (2019). *Trabajo colaborativo de los docentes y logros de los compromisos de gestión en la I.E. N° 81550 de Chota – 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37936/zarate_ve.pdf?sequence=1

ANEXOS

1.1. Anexo 1: Instrumento

Tabla 11 ESCALA DE TRABAJO COLABORATIVO

N°	Ítems	Categoría		
		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades.			
2	Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.			
3	Expreso mis ideas y creencias libremente.			
4	Valoro el trabajo realizado por mis compañeros.			
5	Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.			
6	Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas.			
7	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen.			
8	Valoró positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales.			
9	Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas.			
10	Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.			
11	Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.			
12	Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad.			
13	Agradezco a los demás sobre los favores brindados.			
14	Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.			
15	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros.			
16	Dialogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos.			
17	Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones.			
18	Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero.			
19	Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente.			
20	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.			

1.3. Anexo 3: Matriz de consistencia

Tabla 12

Matriz de consistencia					
Título del Proyecto de tesis: “EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN ESCUELAS PÚBLICAS DE LA UGEL 04 LIMA METROPOLITANA”					
Descripción del Problema	Formulación del Problema	Objetivos	Marco Teórico	Variables	Metodología
<p>En los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional, se ha buscado encontrar herramientas pedagógicas que favorezcan la mejora de la enseñanza - aprendizaje.</p> <p>En este sentido, es fundamental que sean partícipes de las reuniones que se establecen durante el año, para que puedan reflexionar y analizar sobre el quehacer pedagógico que vienen desarrollando e ir modificando y/o mejorando en cuanto a los resultados que se obtienen.</p>	<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo que presentan los docentes del nivel primario de las escuelas de la UGEL 04 del año 2020?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar el nivel de trabajo colaborativo que presentan los docentes del nivel primaria de las escuelas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana en el año 2020.</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Internacionales:</p> <p>Sarzosa (2017), realizó una investigación en el país de Chile, cuyo objetivo es diseñar una propuesta de trabajo colaborativo que permita instalar el trabajo colaborativo de directivos, docentes y asistentes de la educación, para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de la región de Coquimbo, La investigación es de tipo descriptivo y el diseño utilizado es de tipo transeccional no experimental, De dicho estudio se tuvo como resultado que la mayoría de los encuestados perciben positivamente la colaboración entendida como el trabajar con otras personas en un nivel más</p>	<p>Variable Principal:</p> <p>Trabajo Colaborativo</p> <p>Definición Conceptual:</p> <p>El trabajo colaborativo es la conformación de un grupo de sujetos con conocimientos similares en el tema, donde no surge un líder como en un trabajo de grupo normal, por el contrario, el liderazgo es compartido por todos los integrantes de esta “comunidad” así como la responsabilidad del trabajo y/o el aprendizaje (Rodríguez y Espinoza, 2017, p. 20).</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>Son los puntajes obtenidos producto de la aplicación de una escala de V - Aiken, que mide las dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales en docentes en escuelas públicas de la UGEL 04 de Lima Metropolitana.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).</p> <p>Diseño:</p> <p>La presente investigación es de diseño no experimental puesto que, se realiza sin la manipulación deliberada de variables y no se genera ninguna situación, (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).</p> <p>Población:</p> <p>La población está conformada por cinco instituciones educativas públicas (I.E.E.) que en su totalidad cuentan con ochenta docentes específicamente del nivel primaria de Educación Básica Regular que se encuentran bajo la jurisdicción de la UGEL 04.</p> <p>Muestra:</p>

			<p>elevado de interdependencia para conseguir una meta.</p> <p>Nacionales: Alcohoser (2019) realizó una investigación en Lima – Perú, donde se planteó como objetivo aplicar unas encuestas para medir la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución privada de santa Anita, 2019, fue una investigación de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de sub-diseño cuasi experimental, por tal motivo se concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio.</p>	<p>Dimensión 1 Interdependencia positiva Indicadores: Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de los objetivos del grupo.</p> <p>Dimensión 2 Responsabilidad individual Indicadores: Cada participante conoce su rol. Asume una responsabilidad individual y grupal.</p> <p>Dimensión 3 Habilidades sociales Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorece el trabajo colaborativo. • Mejora la tolerancia de los participantes. • Permite una comunicación fluida entre todos los participantes. • Promueve la solución de problemas. Permite negociar y compartir tareas. 	<p>Es así que se tiene como muestra un grupo total de 30 docentes entre varones y mujeres. Técnica e Instrumento La técnica utiliza para la recolección de datos es el cuestionario según García Córdoba “El cuestionario es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible” (p. 29).</p> <p>Análisis de datos: Para el recojo de información se empleará la estadística descriptiva, esta es según Rendón, Villasís y Miranda (2016) “es la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos” (p.398). Asimismo, se hará uso de softwares estadísticos y se presentará mediante tablas y gráficos. El análisis se realizará de manera global y por dimensiones de la variable, para el procesamiento de datos se utilizará Microsoft Office Excel y el software Statical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24.0 en Windows 10.</p> <p>Aspecto Éticos:</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>El presente proyecto ha sido presentado al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) – Humanos, de la Universidad</p> <p>Peruana Cayetano Heredia, por tal motivo, actualmente se esta llevando a cabo su ejecución. Asimismo se está tomando en cuenta las normas institucionales para la continuación del informe. Se tiene en consideración los derechos de autor y se cita al autor o autores considerando las normas APA, 6ta edición.</p>
--	--	--	--	--	--

1.4. Anexo 4: Hoja de aceptación de ética



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Dirección Universitaria de
**INVESTIGACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA (DUICT)**

CONSTANCIA E101 - 16 - 20

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo la categoría de revisión **EXENTO**. La aprobación será informada en la sesión más próxima del comité.

Título del Proyecto : "El trabajo colaborativo en los docentes del nivel primario en escuelas públicas de la UGEL 04 Lima Metropolitana".
Código de inscripción : 202601
Investigador principal : Milla Barrial, Margori Lucero

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. **Protocolo de investigación**, versión 2.0 recibida en fecha 22 de junio del 2020
2. **Hoja Informativa (docentes-cuestionario)**, versión 2.0 recibida en fecha 22 de junio del 2020

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares de la Universidad, los lineamientos Científicos y éticos, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo investigador y la Confidencialidad de los datos, entre otros. <

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. La categoría de **EXENTO** es otorgado al proyecto por un periodo de cinco años en tanto la categoría se mantenga y no existan cambios o desviaciones al protocolo original. El investigador esta exonerado de presentar un reporte del progreso del estudio por el periodo arriba descrito y solo alcanzará un informe final al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **22 de junio del 2025**.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 23 de junio del 2020.

Dra. Frine Samalvides Cuba
Presidenta
Comité Institucional de Ética en Investigación

1/19

Av. Honorio Delgado 430, SMP 15102 📍
Apartado postal 4314
15111 319-0000 anexo 201352 📞
duict@oficinas-upch.pe 📧
www.cayetano.edu.pe 🌐