



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución
Educativa, Machala, 2020**

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

AUTORA:

Salinas Salinas, Janina Marisel (ORCID: 0000-0003-2723-1506)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Lilitiana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios por darme la fuerza y sabiduría para continuar este proceso de aspiración a la obtención del título de Maestría en Educación Administrativa.

Con mucho amor a cada uno de mis familiares que son el motor de inspiración, a mi esposo Iván Salinas, mis hijos kerly, Ivone, Javier y Madelayne que están presentes en cada uno de mis metas. A mis padres Víctor y Bélgica, a mis hermanos. Y amigos que estuvimos juntos en este proceso.

La autora

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes, que dieron sus conocimientos haciéndonos crecer cada día como profesional.

De igual manera agradezco a las autoridades y personal docente de la Escuela Enrique Castro Aguilar, que abrieron las puertas y permitieron que realice mi trabajo investigativo dentro su institución educativa.

Y mis más sinceros agradecimientos a la Dra. Liliana Espinoza Salazar persona que colaboró durante todo este proceso, con su dirección, conocimientos, enseñanza que permitió el desarrollo de este trabajo investigativo.

La autora

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 13 |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 13 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5 Procedimientos | 16 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 28 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| ANEXOS..... | 36 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Población | 14 |
| Tabla 2 Muestra | 14 |
| Tabla 3 Relación del trabajo colegiado con la práctica docente | 18 |
| Tabla 4 Frecuencia descriptiva de la Variable de trabajo colegiado de los docentes .. | 19 |
| Tabla 5 Frecuencia descriptiva de la Variable Práctica docente | 20 |
| Tabla 6 Relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente | 21 |
| Tabla 7 Relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente | 22 |
| Tabla 8 Relación de la relación compromiso laboral con la práctica docente | 23 |

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo de determinar la relación de trabajo colegiado y práctica docente de la institución educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, Machala, Con respeto a los fundamentos teóricos, la variable trabajo colegiado se basa en la Teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson 1989, en el modelo teórico de Krichesky & Murillo (2018). De igual manera los fundamentos teóricos de la variable práctica docente se basa en la Teoría instruccional de Bruner 1972, y en el modelo de Granados (2017).

La investigación es Básica de tipo correlacional asociativa, con un diseño no experimental, correlacional; la población fue de 26 docentes con una muestra de 10 maestros, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento que se empleó para recoger información fueron dos cuestionarios uno por cada variable con escala ordinal.

El estudio dio como resultados que las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional tiene una correlación positiva con la práctica docente. En conclusión, se demuestra que la variable trabajo colegiado se correlaciona con la variable práctica docente según los valores de confiabilidad de Cronbach, con un valor de 0,944 para el trabajo colegiado y de 0,987 para la práctica docente.

Palabras clave: Clima institucional, satisfacción laboral, compromiso institucional.

ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship of collegiate work and teaching practice of the educational institution "Enrique Augusto Castro Aguilar", Machala, with respect to the theoretical foundations, the variable collegiate work is based on the Theory of social interdependence of Johnson and Johnson 1989, in the theoretical model of Krichesky & Murillo (2018). In the same way, the theoretical foundations of the teaching practice variable are based on Bruner's Instructional Theory 1972, and on the model of Granados (2017).

The research is Basic of the associative correlational type, with a non-experimental, correlational design; The population consisted of 26 teachers with a sample of 10 teachers, the survey technique was used and the instrument used to collect information was two questionnaires, one for each variable with an ordinal scale.

The study showed that the institutional climate, job satisfaction and institutional commitment dimensions have a positive correlation with teaching practice. In conclusion, it is shown that the collegiate work variable is correlated with the teaching practice variable according to the Cronbach reliability values, with a value of 0.944 for collegiate work and 0.987 for teaching practice.

Keywords: Institutional climate, job satisfaction, institutional commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Educativo Cid (2016) ha vivenciado en las últimas décadas cambios notables en los diferentes niveles, poniendo en mira el trabajo colegiado y la práctica docentes de los maestros. El trabajo presentado está sujeta a la realidad de las instituciones educativas Silupu (2020) permitiendo conocer la problemática que presenta las unidades educativas, por lo que se considera que en las escuelas los docentes deben trabajar de manera colegiada para mejorar su práctica docente.

Mientras que Lopez & Reyes (2017) trabajo colegiado es la reunión de los profesores de una institución relacionado a las estrategias de enseñanza hacia los estudiantes, para desarrollar ideas que favorezca la práctica docente. En este mismo sentido Bermudez (2018) señala que el trabajo colegiado es saber preocuparse y ser reflexivo durante la práctica docente, considerando los objetivos de enseñanza y las metas alcanzar.

De igual manera Barreto & Vargas (2018) indica que práctica docente es el trabajo del docente, se identifica a través de las estrategias que usa durante la enseñanza-aprendizajes de sus estudiantes, en este trayecto el docente va pensando, reflexionando, analizando, resolviendo problemas que se le presenta en su jornada. Benade (2016) señala que toda práctica muestra ciertas disposiciones como voluntad de ayudar, compartir sus experiencias y saber recibir críticas a sus prácticas docentes, además aceptarla para hacer cambios. Pero, Villena (2018) Confirma que práctica docente es la interrelación entre docente y estudiante, intercambiando conocimientos dentro de un entorno social y familiar. Lo cual Rodríguez (2016) destaca que durante la práctica docente el estudiante manipula diferentes herramientas de aprendizajes, vinculados al desarrollo de habilidades y competencias adquiridas por los años de experiencias del docente.

Por el contrario, en su investigación Merinda (2018) observo que hay docentes que no le gusta el trabajo colegiado, no hay trabajo en equipo, no intercambian experiencias, para lograr mejorar su práctica docente, se requieren de un monitoreo, acompañamientos docentes, asesoramiento para desarrollar sus capacidades a partir de la reflexión colaborativa y del trabajo colegiado.

En lo internacional Cid (2016), en México después de una investigación sobre el trabajo colegiado, resalta que se trabaja bien, cuando existe en el grupo amistad, respeto, consideración, empatía o línea de pensamiento, y cuando esto no existe, hay choques de ideas impidiendo resultados óptimos en la práctica diaria profesional.

Mientras en Perú, Cruz (2018) en su estudio establece que el trabajo colegiado se logra a través de la interacción pedagógica entre compañeros, apuntando metas basados en objetivos de la institución. Entendiéndose la necesidad de mejorar la enseñanza-aprendizaje, adquiriendo contenidos o concepciones a través de proyectos escolares, reforzando la práctica docente en el personal educativo.

Ante una realidad Nacional de Ecuador Ortiz, Fabara, Villagomez & Hidalgo (2017), determina que el profesor debe ser reflexivo antes los cambios y progresos educativo, debe siempre mantener dialogos de experiencias vividas a través de reuniones, dejar el individualismo y pensar en trabajo colegiado para beneficio del estudiante.

Este estudio contribuye al conocimiento, es justificable teóricamente a través de los enfoques conceptuales y los modelos teóricos del trabajo colegiado y la práctica docente, incidiendo en los principios de la educación fortaleciendo el éxito de las instituciones. Tendrá relevancia social por el impacto positivo en la educación, mejorando las actividades metodológicas del docente a través del trabajo colegiado visualizando el futuro institucional.

En el aspecto metodológico el estudio tiene implicancia práctica por qué parte del conocimiento científico donde las dos variables se vinculan en el desarrollo de la educación, identificando lo negativo y así las autoridades puedan tomar acciones pertinentes. El estudio aporta argumentos a la propuesta de Quispe (2018) y Vegas, Canal, Lauro G, & Malca (2016) sobre trabajo colegiado y Granados, Martínez, & Romero (2017) sobre práctica docente. Además, tiene un alto nivel de confiabilidad, por el del uso operativo, datos estadísticos de procedimientos, técnicas e instrumentos, que podrán ser usados en otras investigaciones similares.

Como resultado se manifestó el problema general: ¿De qué manera se relaciona el trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa “¿Enrique Augusto Castro Aguilar” Machala, 2020? De igual forma el presente estudio se

planteó como objetivo general: Determinar la relación del trabajo colegiado y práctica docente de la institución educativas, Enrique Augusto Castro Aguilar, Machala, 2020.

Además, presento dos objetivos específico descriptivos: Conocer la situación del trabajo colegiado de los profesores de la Institución Educativa e Identificar las características utilizadas en las prácticas docentes dentro de la Institución.

Tres objetivos específicos correlacional: Determinar la relación de clima institucional y práctica docente, así mismo Establecer la relación de satisfacción laboral y práctica docente, finalmente conocer la correlación del compromiso institucional y práctica docente.

Se presentó la hipótesis general: Trabajo colegiado se relaciona convincentemente con la práctica docente de la institución educativa, Machala, Enrique Augusto Castro Aguilar, Machala, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la ciudad de México Gonzalez (2016) con el título "*La gestión directiva en el trabajo colegiado y colaborativo en la sección preescolar de un colegio en la ciudad de Queretano*" Universidad Jesuita de Guadalajara, para la obtención de la Maestría "Gestión Directiva de Instituciones Educativas", teniendo como objetivo estratégico mejorar la educación a través de la comunicación de conocimientos con los demás colegas, temas de la reflexión del trabajo colegiado y el trabajo colaborativo. El investigador usó como técnica la entrevista para recolectar toda información, usando de instrumento la guía de entrevista cualitativa como: autodiagnóstico participativo y el cuestionario de fortaleza, oportunidad, debilidad y amenaza; sus unidades de estudio fueron 26 docentes, de los cuales se obtuvo el 73,7 % de los docentes contestaron los cuatro ítems de la primera encuesta en que se inclinaron, al trabajo unificado, estrategias, prejuicios, tiempo, trabajo en equipo; en la segunda entrevista el 76,8% de los maestros encuestados se direccionaron a la escala de siempre y con frecuencia relacionado al liderazgo de las autoridades.

En la tesis de Cabezudo (2018) en su tesis titulada "*Trabajo Colegiado como estrategia para mejorar la Práctica Docente en la Institución Educativa Pública N° 5124 Libertador Simón Bolívar, Callao*" de la Universidad "San Ignacio de Loyola" para adquirir el grado de Maestría Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Su objetivo es optimar la práctica docente mediante estrategias del trabajo colegiado y así engrandecer el logro de conocimientos en la competencia de la asignatura de comunicación. El investigador usó la técnica de entrevista y de instrumento la guía de entrevista, su población fue 22 maestros de la institución cogió a ocho docentes para la muestra. Como resultado del trabajo investigativo el personal docente de la escuela N° 5124 Libertador Simón Bolívar no aplicaban secuencialmente los procesos pedagógicos; Después de la capacitación los docentes mejoraron su práctica docente y el 100% de los entrevistados manejan adecuadamente estrategias de convivencia escolar. El aporte de estas variables es que debemos dar a conocer la importancia del trabajo colegiado y su correlación con la práctica docente, radicando el individualismo profesional, a través de capacitaciones sobre la temática y así

mejorar las prácticas docentes, en especial para optimizar el nivel académico de los estudiantes.

En el trabajo de investigación de Acevedo (2020) con su tema "*Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de la institución educativa pública*" Universidad Cesar Vallejo para adquirir la Maestría de Administración Educativa, siendo su objetivo de estudio determinar la relación entre las reuniones de trabajo colegiado y práctica pedagógica de los docentes de la Escuela Pública N° 82549 del Distrito Cascas, utilizó una investigación básica cuantitativa, su tipo de diseño es descriptivo correlacional, con una población de 20 docentes, como técnica uso la encuesta y empleó de instrumento la guía de encuesta para cada variable. Y como resultado de esta investigación se evidencio un 0,59 de significancia moderada, en terminación, demostró que hay una correlación significativa entre trabajo colegiado y práctica docente.

La presentación de Trujillo (2018) con el tema "*Trabajo Colegiado para mejorar la competencia de actividades físicas y hábitos saludables en la institución educativa inicial N°426 de Huarca*" de la Universidad San Ignacio de Loyola por obtener la Maestría en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Su objetivo es perfeccionar el nivel de logro en el proceso de la competitividad de prácticas físicas en el nivel inicial de la escuela N°426, recogiendo información de tipo cualitativo. Siendo su propuesta realizar trabajo colegiado con los profesores de inicial para mejorar las prácticas docentes. En este estudio se utilizó dos técnicas: 1) la entrevista profunda, 2) y el grupo de discusión, que se refiere a la interacción entre personas analizando opiniones. Utilizando dos instrumentos, la guía de entrevista y la guía de preguntas. Este estudio nos da la pauta de que se debe capacitar al profesor con respeto al compromiso como docente, al desempeño de los directivos y la importancia del trabajo colegiado para adquirir más conocimiento y tener un mejor logro académico por parte de nuestros estudiantes, como resultado se logró capacitar al 100% de los docentes parvularios, logrando el intercambio de experiencias, saberes y así alcanzar nuevos aprendizajes entre docentes, direccionados por el líder de la unidad educativa.

De igual forma Contreras (2018) con su título "*Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 1, Ugel N.º 10,*

Huaral 2018". De la Universidad Cesar Vallejo por alcanzar el grado académico de Maestría "Docencia y Gestión Educativa", realizo una investigación cuantitativa, su diseño no experimental, su muestra fue 108 docentes de una población de 150 profesores. Utilizo la técnica de recopilación de datos para sus variables, cuyo instrumento para ejecutarlo uso el cuestionario en las dos variables, donde se visualizó un 0,889 en lo relacionado a gestión educativa y un 0,928 a lo referente a la práctica docente, obteniendo 0,95 como resultado una correlación entre gestión escolar y la práctica docente. Los resultados obtenidos del estudio sobre la práctica docente dentro de las aulas fue un 54% que equivale a regular, mientras un 35% a bueno y por último un 15% referente a malo.

El enfoque conceptual de la primera variable, Aguilar (2018) indica que el trabajo colegiado es el intercambio de experiencias oportunas de cada docente, para fortalecer su desempeño, direccionado perennemente por el directivo quien determina las estrategias adecuadas para que emplee el docente y mejorar el aprendizaje de los aprendices.

Así mismo Krichesky & Murillo (2018) indica el concepto de trabajo colegiado organismo de enfoque compartido que orienta la toma de decisiones del docente a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docente, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo. Esta concepción de la variable trabajo colegiado fue asumida por el investigador, considerando como importante la participación de iguales, tener claro los objetivos comunes y compromiso total en su logro para realizar una excelente práctica docente. Resaltando el liderazgo de los directivos para la toma de decisiones y así garantizar el buen clima laboral.

Para Gomez (2018) trabajo colegiado es el lugar donde los docentes comparten conocimientos y experiencias vividas, en una sala donde hay respeto, que facilita mejorar las actividades para el rendimiento escolar, beneficiando al docente en el desarrollo de sus competencias.

Cabe indicar que Landín & Sánchez (2016) definen trabajo colegiado es la interacción entre docentes para compartir experiencias y mejorar su práctica dentro de un espacio que permite interactuar, reflexionar y aprender.

En referencia Camarena (2018) en el modelo teórico de la variable trabajo colegiado nos habla de tres dimensiones: 1) dimensión monitoreo y acompañamiento pedagógico, Pacheco (2016) se relaciona a la forma de

liderazgo del directivo empoderado a los temas a tratar en la institución, con ética profesional dando a conocer alguna falencia en el uso de estrategias de enseñanzas. 2) dimensión gestión curricular, es el manejo de estrategias y el desarrollo pedagógico para una educación de calidad para los estudiantes. 3) dimensión clima institucional/ o convivencia escolar, es cuando existe o se desarrolla el trabajo colegiado en un ambiente adecuado, cálido y de respeto mutuo entre la comunidad educativa permitiendo que estas características influyan en la solución de problemas, mejorando el desempeño docente en la práctica en aulas efectivas respetándose las normas de convivencias.

El modelo teórico de Goicochea & Sánchez (2018) en la variable trabajo colegiado propone cinco dimensiones: 1) dimensión interdependencia positiva, es tener el compromiso de participar en el trabajo, asumiendo partes para la solución de la misma; 2) dimensión responsabilidad individual, es compartir experiencias y la participación debe incidir en el reconocimiento grupal; 3) dimensión habilidades sociales, es la participación dinámica en diálogos grupales, escuchando ideas y opiniones de los participantes, a través de la comunicación; 4) dimensión interacción, es saber comunicar las experiencias y aprovechar los conocimientos adquiridos para ejercerlo en la práctica; 5) dimensión procesamiento de grupo, es reflexionar sobre los logros alcanzados por medio del trabajo colegiado, reconociendo que docentes y estudiantes salen beneficiados en desempeño y conocimientos.

El modelo teórico de Silupu (2020) en la variable trabajo colegiado propone tres dimensiones: 1) dimensión clima institucional, es el ambiente creado por los integrantes de una institución, se observa cooperación, equipo, decisiones, existe liderazgo por parte de los directivos, además Goyes (2018) define clima institucional que está conformada por las emociones y cualidades de cada docente de las escuelas tiene efecto sobre cada persona y ese comportamiento produce un impacto en el clima de la institución; 2) dimensión satisfacción laboral, es cuando el docente tiene sentido de pertenencia, es considerado en las soluciones de problemas institucional y académica, se interrelaciona con sus compañeros y se preocupa por sus estudiantes en todo ámbito, también Cantón & Téllez (2016) satisfacción laboral es una actitud, emoción, que permite tener estable la salud emocional y el equilibrio personal; 3) dimensión compromiso institucional, es el grado de responsabilidad que tiene el docente con la

institucion en cumplir con los objetivos, proyectos, metas, de igual manera aporta Angeles (2018) define compromiso institucional es el grado de responsabilidad del docente con respeto a su trabajo, valorando a las personas para el desarrollo de una institución. Este modelo teorico fue asumido por la investigadora para el estudio de la variable trabajo colegiado.

En este sentido la variable de trabajo colegiado se sustentò en la Teoria de Interdependencia Social de Jhonson y Jhonson de 1989, toma como base los aportes de cooperación y competencia de Deutsch (1949), sosteniendo que los procedimientos, desempeños o resultados de una persona están combinados y pueden ser afectados por las acciones de otro (Musalem 2018), también indican que existe dos tipos de interdependencias la positiva y la negativa; la positiva son las acciones de las personas que promueven el logro de metas comunes; mientras que la negativa son las acciones de las personas que construyen el éxito de sus objetivos y no de otros.

Para Paredes & Ramos (2020) la Teoría Interdependencia Social es una teoría integradora que necesita el empoderamiento de los agentes educativos, así como el uso de las técnicas, recursos o metodologías necesarias que son necesarias para el apoyo y sustento para de metas, como es el trabajo colegiado. Para Ventres, Dharamsi & Ferrer (2016) interdependencia social es un proceso de percepción, reflexión y de acción, que permite percibir causas y efecto de una responsabilidad. En este sentido la teoría de interdependencia social de Johnson & Johnson, aporta al estudio de la variable trabajo colegiado la importancia de la interdependencia social es permitir a los docentes que constituyan empatías interpersonales e interactúen con todos los miembros de un grupo de trabajo dentro de una institución.

Sobre el enfoque conceptual de la práctica docente Chuna (2019) define la práctica docente a modo de formación de aprendizaje significativo y contextualizado, elaborando recursos de acuerdo a sus necesidades y al contexto, determina al docente como un profesional competente preparado en los ámbitos, actualizado, con valores y actitudes.

Para Vergara (2018) la práctica docente se especifica por ser dinámica, contextualizada y compleja, se la considera como una forma de la praxis, porque posee los rasgos de cualquier actividad con apoyo de medios y recursos. Determinando que la práctica docente está estructura por el ambiente

institucional, social, y valor de carácter ético-moral, durante el crecimiento profesional o empoderamiento de estrategias, en el docente su nivel de empoderamiento articula diferentes teorías y estrategias que ayudarían al docente de pocas trayectorias académicas.

En cuanto en la que se fundamentó la variable práctica docente Rincón (2020) es la Teoría Instruccional de Brunner 1972, define hay que comprender para disipar problemas concretos de una colectividad vinculadas a un grupo, centrada en contribuir conocimientos que dirige a la toma de decisiones para proyectos, procesos, reformas curriculares, ablandar la transformación social, evolucionar la situación educativa. Según Abarca (2017) la Teoría de Brunner da estrategias necesarias para una resolución de entendimiento de lo que nos rodea, involucra la colaboración total de cada participante en la detección de falencias para optimizar las prácticas docentes, que requieren cambios e implementación de recursos para un buen resultado del estudio. Otro aporte importante lo da Reigeluth (2016) donde la teoría instruccional es conocer y saber responder mejor a los componentes emocionales de los aprendizajes de los estudiantes a través del desarrollo de actitudes y conocimientos dentro de las aulas. En este sentido la teoría instruccional de Brunner de 1972, aporta a la variable práctica docente, por la calidad del trabajo diario que los docentes realizan, implementando nuevos recursos y estrategias que permite al estudiante ser competente, capaces de edificar su propio conocimiento a través del descubrimiento.

En cambio, Cubero & Bascón (2020) la práctica docente es la formación del docente con su propia comprensión de enseñar, basado en la reflexión y un conjunto de experiencias, que le permite desarrollar su propia identidad, métodos y estrategias para sus actividades de enseñanza y aprendizaje. De igual manera Molina, Farwa, Dean Ho, & Melo (2020) define como el conjunto de actitudes, comportamientos y conocimientos compartidos por el maestro a sus estudiantes para elevar sus conocimientos.

Mientras que Granados, Martínez & Romero (2017) define práctica docente es métodos y técnicas de enseñanza, dentro o fuera del aula de clase, evidenciándose en el aprendizaje de los estudiantes. Esta concepción de la variable práctica docente fue asumida por el investigador.

Al respecto Blanco (2016) manifiesta que la práctica docente es la actividad que incrementa conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas, en las personas, permitiéndole desarrollar sus capacidades, utilizando herramientas que ayudan al estudiante en lo académico y comportamiento, es decir eleva la calidad de la educación.

En cambio Escalante (2019) en su modelo teórico propone siete dimensiones siendo estas las siguientes: 1) dimensión reflexiva, es cuando se empodera de diferentes saberes, elige entre varias opciones la mejor; 2) dimensión relacional, es la edificación de relaciones entre individuos docente-estudiantes; 3) dimensión colegiada, es docente comparte la visión y misión de una institución para beneficio del estudiante y de la práctica misma; 4) dimensión ética, se refiere al compromiso moral y a la ética profesional; 5) dimensión pedagógica, se refiere al saber específico metodológico o pedagógico para desarrollar la práctica docente hacia una enseñanza-aprendizaje; 6) dimensión política, es el compromiso de impartir conocimiento no solo al estudiante, sino al que requiera o necesita para una transformación; 7) dimensión cultural, se refiere que el docente debe conocer el ambiente estructural, social y económica de la institución, del país, región y localidad.

De igual importancia Vergara (2016) parte con cinco dimensiones con el modelo teórico que son: 1) dimensión en la forma en que el docente construye su propia experiencia en el magisterio, que a través de la planificación organizada va incrementando mejorando su desempeño laboral; 2) dimensión en la forma en que orienta sus prácticas escolares, es cuando el profesor tiene claro que herramienta o metodología va con el tema a enseñar para un mejor aprendizaje de sus estudiantes; 3) dimensión en el valor que tiene pertenecer al magisterio, es saber estar empoderado, contar con el ambiente adecuado en tiempo y espacio; 4) dimensión en la forma de simbolizar y darle sentido práctico a su hacer docente, es cuando el docente gana respeto por sus conocimientos, estrategias pedagógicas; 5) dimensión en el compromiso con la educación, se manifiesta cuando el docente da más de su tiempo, colabora, comparte conocimiento y experiencias a los demás docentes.

El estudio que realizó Silupu (2020), propone seis dimensiones para la práctica docente, citado por Fierro, Fortuol, & Lesvia (1999) y estas son: 1) dimensión personal, el docente es una persona con cualidades, actitudes, ideales,

conocimientos actualizados, creativo, sabe quién es adentro del aula y fuera de esta; 2) dimensión interpersonal, abarca a la comunidad educativa la relación que existe entre pares, o entre estudiantes y docentes; 3) dimensión didáctica o pedagógica, es la manera de cómo enseñar los procesos cognitivos, llevando registro, planificando, evaluando, innovando, usando materiales o recursos pedagógicos estrictamente para impartir la docencia; 4) dimensión institucional, es un espacio predilecto para muchos docentes donde se comparte experiencias y conocimientos, compartiendo saberes, culturas, creencias, costumbres y tácticas; 5) dimensión valorar, son los valores de cada docente dentro de la ética profesional, el docente es el que guía, direcciona y comparte conocimientos y el cual en ocasiones son modelos para muchos estudiantes; 6) dimensión social, destaca el rol del docente ante la comunidad, la relación empática que tiene con los padres, estudiantes, directivos, compañeros y vecindario de la institución. Este modelo teórico es tomado por la investigadora para el desarrollo de la investigación en relación a la variable trabajo colegiado.

La práctica docente Cabezas (2019) en el proceso educativo está comprometido a gestionar el conocimiento en sus estudiantes y a su vez incluir a la comunidad educativa. El real cambio docente depende únicamente del profesor, utilizando métodos, técnicas o estrategias educativas innovadoras respetando el entorno de desarrollo de los estudiantes. Fukkink (2019) enfatiza que, al maestro de la primera infancia, tiene un alto conocimiento de actividades y estrategias que proporciona interacción y estimulación a los estudiantes ofreciendo un aprendizaje rico y significativo durante su práctica docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, correlacional asociativa. Por su carácter es correlacional, Hernández, Fernández & Baptista (2014) mide la relación que existe entre las dos variables de estudio el trabajo colegiado y práctica docente. Por su naturaleza es cuantitativa Mata (2019) está orientada en el proceso y análisis de datos consistentes, adecuadamente confiables para certificar la objetividad de la realidad del estudio, puesto que para poder estudiarlas se utilizaron instrumentos validados y estandarizados, que permite alcanzar a realizar los análisis estadísticos. Por ello se debe tener como base una medición numérica de los fenómenos o participantes de estudio, estableciendo criterios para el proceder y probar las teorías.

El alcance temporal de la investigación es transversal para Rojas (2015) es recoger la información en un solo momento y luego se procesan los datos.

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación está orientado al proceso del presente estudio, siendo no experimental correlacional asociativa, buscando determinar el valor de la relación que hay entre las dos variables de estudio en una determinada muestra.

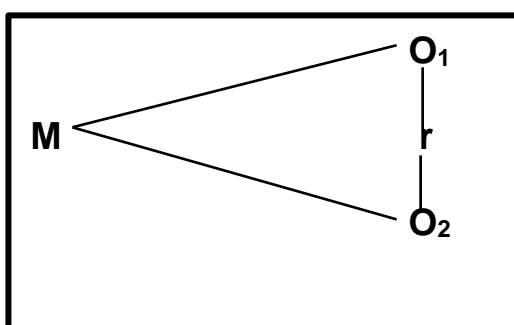
La gráfica del diseño es:

Dónde: M = Muestra

O1 = Trabajo colegiado

O2 = Práctica docente

r = Relación de las variables



En este diseño **M** son las 10 docentes de la institución educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar de Machala, **1** es variable trabajo colegiado, **2** es variable práctica docente, **O** indicia las observaciones a realizar en cada una de las variables y la **r** posible relación estadística entre las variables.

De acuerdo a lo que explica Hernández et al. (2010) el diseño correlacional asociativa se caracteriza porque los investigadores pueden establecer la relación estadística que existe entre las variables de un mismo estudio sin la necesidad de agregar otras variables para poder hacer comparaciones o conclusiones significativas.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Trabajo Colegiado

Para Krichesky & Murillo (2018) define el trabajo colegiado organismo con un enfoque compartido que orienta la toma de decisiones a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docente, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo. Para medir esta variable se utilizó la escala ordinal, Silupu (2020) propone un modelo teórico a través de 3 dimensiones: compromiso institucional, clima institucional y satisfacción laboral.

Variable 2: Práctica docente

Granados (2017) define práctica es métodos y técnicas de enseñanza, dentro o fuera del aula de clase, evidenciándose en el aprendizaje de los estudiantes. Esta variable se empleó para medir la escala ordinal. Silupu (2020) propone un modelo teórico a través de 6 dimensiones: personal, interpersonal, pedagógica, institucional, valoral y social.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población fue de 26 docentes de la Escuela “Enrique Augusto Castro Aguilar” de la ciudad de Machala, la siguiente tabla presenta la totalidad de la población. Para Arias, Villasís, & Miranda (2016) población es la limitación del grupo a estudiar, basado en diversas características clínica, demográfica, sociales, estilos de vida.

Tabla 1. POBLACIÓN

| INSTITUCIÓN | DOCENTES | | TOTAL |
|-----------------------------------|----------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | |
| Enrique Augusto Castro Aguilar | 4 | 22 | 26 |
| TOTAL | 4 | 23 | 26 |

FUENTE: *Secretaría de la institución "Enrique Augusto Castro Aguilar"*

Criterios de selección datos generales información general

Criterios de inclusión

Esta investigación seleccionó a los profesores de la institución educativa Enrique Augusto Castro Aguilar, Machala, que cuenta con mayor población docente. Además, se consideró a las docentes en condición de nombramiento y contratadas, con aulas a cargo durante el presente año lectivo 2020-2021.

Criterios de Exclusión

Para esta investigación no se eligieron al personal administrativo y limpieza que trabajan en la institución.

3.3.2. Muestra

En relación a las variables de trabajo colegiado y práctica docente, se tomó como muestra a 10 docentes de instituciones educativas Enrique Augusto Castro Aguilar, Machala; en consecuencia, es necesario calcular la muestra.

Tabla 2. MUESTRA

| INSTITUCIÓN | DOCENTES | | TOTAL |
|-----------------------------------|----------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | |
| Enrique Augusto Castro Aguilar | 4 | 22 | 26 |
| TOTAL | 4 | 22 | 26 |

FUENTE: *Secretaría de la institución "Enrique Augusto Castro Aguilar"*

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó para poder delimitar la muestra es el no probabilístico intencional, pues en la investigación se considerara en su totalidad a los docentes que conformaron la población. Otzen & Manterola (2017) este tipo de muestreo le permite al investigador realizar su selección de la muestra representativa que dependerá de su intención, sin hacer uso de una elección al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada del proyecto de investigación y el recojo de la información de las variable, trabajo colegiado y práctica docente se usó la técnica de la encuesta, con su respetivo instrumento.

Para López & Fachell (2015) encuesta es una técnica de recolección de información y así consigue toda la información relevante necesaria para la investigación. Se seleccionó como instrumento el cuestionario, que permitió recolectar datos e información referente a las dos variables. López (2015) indica que este instrumento es rígido, porque se obtienen respuestas a través de preguntas sistemáticas y ordenadas y de esta manera comprobar la comparabilidad de las respuestas, obtenidas por parte de los docentes de la escuela ante mencionada. En el cuestionario Chuna (2019) señala que los ítems deber estar relacionados a la hipótesis.

El instrumento empleado es la escala Likert, Cohen & Gomèz (2019) la escala metodológicamente es exigente, tiene mejores condiciones al momento de separar los diferentes grados de predisposición negativa o positiva, la variable de estudio tiene un enfoque cuantitativo, con niveles: siempre, a veces y nunca. Para la variable trabajo colegiado, el instrumento consto de 35 ítems con escala ordinal: (1) Nunca; (2) A veces; (3) Siempre, los cuales serán distribuidas en tres dimensiones: clima institucional con 14 ítems, Compromiso institucional con 12 ítems y satisfacción labora con 9 ítems. Para la variable práctica docente, el instrumento constó de 45 ítems con escala ordinal: (3) Siempre; (2) A veces; (1) Nunca, los cuales fueron distribuidas en seis dimensiones: en lo personal (9 ítems) mientras que pedagógica (12 ítems) los cuatros dimensiones restantes institucional, interpersonal, social y valoral tienen (6 ítems) cada una de ellas.

Para la variable práctica docente, el instrumento consto de 45 ítems con escala ordinal: (3) Siempre; (2) A veces; (1) Nunca, los cuales serán distribuidas en seis dimensiones: personal (9 ítems), institucional (6 ítems), interpersonal (6 ítems), social (6 ítems), pedagógica (12 ítems) y valoral (6 ítems).

Según Hernández (2010) explica que la validez es el grado en el que un instrumento mide realmente las variables de estudio. Además, considera que la validez se realiza antes de proceder a la elaboración del instrumento. Cuando un instrumento es validado nos permite demostrar la transparencia durante el desarrollo de la investigación Silupu (2020), los instrumentos se validaron mediante el juicio y criterio de tres expertos, quienes aprobaron que los dos instrumentos sean aplicables a los propósitos de la investigación.

Confiabilidad es la calidad de un instrumento que mide la variable que se quiere valorar Hernández, Fernández, & Baptista (2014), en este estudio de investigación, optó por la validez de contenido, que permite encontrar resultados iguales, es la calidad en que un instrumento demuestra con resultados en un ámbito determinado de contenido que se desea medir. Para Hernández, Fernández & Baptista (2014), la confiabilidad de contenidos del instrumento de cada variable debe ser establecido mediante juicio crítico de expertos.

Para la utilización del instrumento de investigación, se realizó la prueba de confiabilidad con diez docentes de una institución, luego se procedió a realizar la prueba de estadística de Alfa de Cronbach por medio del IBM Software SPSS.

3.5. Procedimientos

Para recoger la información deseada en la investigación se realizó a través de los siguientes procedimientos, primero se elaboró los instrumentos para cada una de las variables de estudio, luego se solicitó a los expertos que validaran los instrumentos. Cuando se validaron los instrumentos se procedió a recoger datos, se procedió a contactar a las directoras de las escuelas que serían encuestadas de la ciudad de Machala, para solicitarle a través de oficios, su autorización para aplicar los instrumentos a las docentes que tenían a cargo, y con los debidos cuidados por la pandemia se les comunicó todo lo referente a la investigación a las docentes por medio de un documento y se les pidió su consentimiento de su participación, lo cual ellos procedieron a firmar el documento. Durante la

aplicación de las encuestas se les enviaron a sus respectivos correos de las docentes las indicaciones para rellenar el cuestionario y se atenderán sus inquietudes o dudas que tuvieron durante el desarrollo del instrumento. Por último, se constató que los instrumentos están debidamente rellenos por los docentes.

3.6. Método de análisis de datos

En el análisis de la información que se recolectó, se emplearon los datos estadísticos de la investigación como de correlación para verificar las hipótesis. Además, para la discusión de resultados se consideró lo que se planteó en el marco teórico y en la redacción de las conclusiones se reflexionaron los seis objetivos planteados con los datos estadísticos conseguidos.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración del informe de tesis se usó las normas APA, en toda la redacción tanto en los aportes de los autores, citas, espacios.

Además, a las directoras de las instituciones educativas que participaron en la investigación se les solicitó por medio de un documento, el permiso para poder aplicar los instrumentos a las docentes. Se remitió a las docentes información sobre la investigación y un formato en donde firmaron el consentimiento de participación. Posteriormente los resultados obtenidos les serán entregados a las directoras de las instituciones que participaron.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación del trabajo colegiado y práctica docente de la Institución Educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, Machala, 2020.

Comprobación de Hipótesis General

H_i: El trabajo colegiado se relaciona con la práctica docente de la Institución Educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, Machala, 2020.

H_o: El trabajo colegiado no se relaciona con la práctica docente de la Institución Educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, Machala, 2020.

Tabla 3.

Relación del trabajo colegiado con la práctica docente.

| | | | Práctica docente |
|------------------------|-------------------|----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Trabajo colegiado | Coeficiente de correlación | 0,028 |
| | | Sig.(bilateral) | 0,274 |
| | | N | 25 |

En la Tabla 3 da el valor de significancia es 0,274 indicando que es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por esa razón se excluye la hipótesis de estudio y se procede aceptar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Conocer la situación del trabajo colegiado de los profesores de la Institución Educativa

Tabla 4.

Frecuencia descriptiva de la Variable de trabajo colegiado de los docentes.

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | SIEMPRE |
|-----------------------------|--|---|---|
| Clima Institucional | Estructura de organización del trabajo | El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto durante o después de las reuniones de trabajo. | 100 % |
| | Satisfacción Laboral | Resolución de problemas en el trabajo | Se les brinda a los profesores espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo. |
| Compromiso Institucional | Compromiso a las normativas | Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda. | 96% |

En la Tabla 4 se observa un 100% se trabaja con agendas en las reuniones de trabajo colegiados, así mismo un 88% los docentes cuentan con un espacio para solucionar problemas de trabajo o conflictos y un 96 % los docentes consideran importante la lealtad a la institución educativa.

Objetivo específico 2

Identificar las características utilizadas de la Práctica docente dentro de la Institución

Tabla 5.

Frecuencia descriptiva de la Variable de Práctica docente.

| DIMEN SIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | SIEM PRE |
|---------------------------|--|--|-------------|
| Personal Institucional | Actualización de conocimientos | La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de las áreas curriculares en sus actividades de aprendizaje. | 88 % |
| | Cultura institucional | Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes | 88% |
| Interpersonal | Interacción con estudiantes | Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes. | 88 % |
| Social | Relación con la comunidad educativa | Los docentes realizan el trabajo colaborativo para identificar las dificultades en el aprendizaje. | 88% |
| Pedagógica | Uso de materiales didácticos pedagógicos | Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades | 96 % |
| Valoral | Clima de confianza | Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula. | 100 % |

En la Tabla 5, se observa con un alto porcentaje de 100% que los docentes propician un buen clima de confianza dentro de sus clases. De igual manera un 96 % de los docentes usan materiales didácticos e innovadores en sus clases. En cambio, un 88% se observa en cuatro ítems, donde la mayoría de los docentes tienen formación profesional; valoran la misión y visión institucional; ejercen el diálogo para llegar al estudiante e identifican los problemas a través del trabajo colaborativo.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de clima institucional con la práctica docente.

Hipótesis específica 1

H_i: Clima institucional se relaciona convincentemente con la práctica docente.

H_o: Clima institucional no se relaciona convincentemente con la práctica docente.

Tabla 6.

Relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente.

| | | Dimensión Clima institucional | | |
|-----------------|-----------|-------------------------------|-----------------|-------|
| Rho | de | Práctica docente | Coeficiente de | 0,301 |
| Spearman | | | correlación | |
| | | | Sig.(bilateral) | 0,144 |
| | | | N | 25 |

La Tabla 6 nos da el valor de significancia es 0,144 indicando que es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 4

Establecer la relación de satisfacción laboral con la práctica docente.

Hipótesis específica 2

H_i: Satisfacción laboral se relaciona convincentemente con la práctica docente.

H_o: Satisfacción laboral no se relaciona convincentemente con la práctica docente.

Tabla 7.

Relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente.

| | | Dimensión Satisfacción laboral | | |
|-----------------|-----------|---------------------------------------|-----------------|-------|
| Rho | de | Práctica docente | Coeficiente | 0,236 |
| Spearman | | | de correlación | |
| | | | Sig.(bilateral) | 0,256 |
| | | | N | 25 |

La Tabla 7 define que el valor de significancia es 0,256 indicando que es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 5

Conocer la relación de compromiso institucional con la práctica docente.

Hipótesis específica 3

H_i: El compromiso institucional se relaciona convincentemente con la práctica docente.

H_o: El compromiso institucional no se relaciona convincentemente con la práctica docente.

Tabla 8.

Relación de la dimensión compromiso laboral con la práctica docente.

| | | Dimensión Compromiso institucional | |
|------------------------|------------------|------------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Práctica docente | Coefficiente de correlación | 0,074 |
| | | Sig.(bilateral) | 0,726 |
| | | N | 25 |

La Tabla 8 da como resultado el valor de significancia es 0,726 indicando que es mayor a 0,05 establecido por el estudio, por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Conocer la situación del trabajo colegiado de los docentes, la revisión teórica de la Teoría de Johnson y Johnson Interdependencia Social de (1989) menciona que es la cooperación, procedimiento y resultado de una acción que afecta a otra persona de forma positiva o negativa (Musalem 2018). En la Tabla 4 los resultados descriptivos obtenidos son alto en la escala siempre, es decir que está organizado el trabajo, cuenta con espacios adecuados para socializar, y los docentes están comprometidos con la institución educativa. Los resultados obtenidos concuerdan con la teoría de Musalem (2018). El estudio de Trujillo (2018) tiene un resultado de 100% donde los docentes comparten experiencias lo que no se contrasta con los resultados de esta investigación.

Mediante los datos conseguidos y la postura de la teoría conceptual de los autores, se puede afirmar que el trabajo colegiado permite que se realice reuniones con fines educativos o solución de problemas, en un salón adecuado sin interrupciones, para que el maestro en horario establecido comparta experiencias y conocimientos, pero no certifica que los docentes adopten nuevas técnicas para la enseñanza ya que depende también de la ética profesional y la vocación a la docencia.

En relación al objetivo específico 2: Identificar las características de práctica docente de una Institución, la revisión teórica de la Teoría Instruccional de Bruner (1972) define que hay que comprender para solucionar cualquier problema que se presente (Rincón 2020). En el cuadro de la Tabla 5, los resultados obtenidos están dentro de la escala siempre, en que los docentes actualizan sus conocimientos, interacciones con la comunidad educativa, además usa diversos recursos didácticos en sus clases y da confianza y seguridad a sus estudiantes. Estos resultados descriptivos coinciden con Rincón (2020) en relación a la comprensión, comunicación, colaboración para solucionar problemas. Los resultados del estudio de Contreras (2018) indica que la práctica docente es regular en las aulas por el 49% obtenidos en su encuesta lo que significa que no coinciden con los resultados de esta investigación.

Por lo que se puede definir que los docentes de la institución están capacitándose, mantienen una buena comunicación, que permite el dialogo e

intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos además sus directivos manejan un buen liderazgo.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación de clima institucional y práctica docente de la Institución Educativa. La revisión teórica de la dimensión clima institucional Silupu (2020) es el ambiente creado por la comunidad educativa a través de un liderazgo. Por otro lado, en la revisión teórica de la práctica docente Chuna (2019) es la formación de aprendizajes conceptualizados que permite al docente elaborar recursos acordes a sus necesidades. Demostrándose en la Tabla 6, los resultados inferenciales dado por la investigación es el valor de 0,693 indicando que no existen significancia lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son independiente. En cuanto a los resultados descriptivos la dimensión clima institucional de la misma Tabla 6, coinciden con Silupu (2020) siendo los docentes y los directivos quienes crean un buen o mal clima institucional, que conlleva al desenvolvimiento positivo durante la permanencia dentro del establecimiento educativo, sin inferir en el desempeño de la práctica docente dentro del aula de clases. En los resultados de estudio de Acevedo (2020) señala que existe una relación significativa entre práctica docente y trabajo colegiado, pero no coinciden con los resultados de esta investigación por no existir una correlación significativa.

Por lo que se puede determinar que esta dimensión clima institucional tiene una correlación positiva alta y no una relación directa en la práctica docente. Interpretándose en que los docentes pueden interrelacionarse con sus colegas siempre, sin afectar su práctica docente durante la enseñanza-aprendizajes a sus estudiantes.

Al respecto al objetivo específico 4: Establecer la relación de satisfacción laboral y práctica docente de la Institución Educativa. En la revisión teórica de la dimensión satisfacción laboral Cantón & Téllez (2016) define como una respuesta afectiva, emocional y cognitiva que vive el docente en su jornada laboral, mostrando una actitud en el trabajo. En cambio, en la revisión teórica de la práctica docente Blanco (2016) es la actividad que permite al docente desarrollar sus capacidades, utilizando herramientas pedagógicas y didácticas para mejorar la calidad educativa. En la Tabla 7, los resultados inferenciales dado por la investigación el valor es de 0,775 indican que no existe significancia, lo que permite deducir que las variables y sus dimensiones son independiente.

De acuerdo a los resultados descriptivos la dimensión satisfacción laboral de la misma Tabla 7, coincide con Cantón & Tellez (2016) y Blanco (2016), en que al docente se le debe reconocer o remunerar sus esfuerzos laborales. En los resultados de Cabezudo (2018) de su estudio obtuvo un 100% donde los docentes mejoraron su práctica docente adecuando estrategias para la enseñanza, coincidiendo con Blanco (2016) en esta investigación.

De acuerdo a los datos recolectados y la postura teórica de los autores se puede afirmar que una satisfacción laboral permite que trabajes mejor en un ambiente adecuado, pero no significa por tener complacencia laboral mejore la práctica docente. Es decir, un docente comprometido no permite que un descontento laboral repercuta en la calidad de enseñanza que imparte hacia el estudiantado, más bien muestra que ante las adversidades que sus clases son de calidad. En conclusión, los docentes pueden estar satisfecho o insatisfecho, pero no afecta a la práctica docente por la responsabilidad, vocación y la ética profesional que cada maestro tiene.

En relación al objetivo específico 5: Conocer la relación de compromiso institucional y la práctica docente de la Institución Educativa. En la investigación teórica de la dimensión compromiso institucional Ángeles (2018) es la responsabilidad que tiene el docente ante la institución educativa, comprometido a cumplir objetivos. Por otro lado, en la revisión teórica de la práctica docente Cabezas (2019) es el compromiso de elevar el conocimiento de sus estudiantes a través de estrategias y de la comunidad educativa. En la Tabla 8, los resultados inferenciales dan un valor de 0,926 mostrando que no existen correlación significativa lo que permite indicar que las variables de las dimensiones son independientes. Según los resultados descriptivos la dimensión de compromiso institucional de la misma Tabla 8, concuerda con la teoría conceptual de Cabezas (2019) en que los docentes están comprometidos con los estudiantes, pero no concuerda con Ángeles (2018) ya que los docentes no están comprometidos directamente con la institución. Lo cual se puede afirmar que la dimensión compromiso institucional no tiene correlación significativa directa con la práctica docente. Interpretándose que los profesores tienen un compromiso personal y profesional y no compromiso institucional, es decir pueden desapegarse en cualquier instante de la institución si fuere necesario y no afectaría su práctica docente.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación del trabajo colegiado y práctica docente de la institución educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, Machala, 2020; En referencia a la teoría conceptual Krichesky & Murillo (2018) señala que el trabajo colegiado es el espacio donde se toma decisiones y los docentes difieren conocimientos, experiencias vividas, con respeto y tolerancia. Así mismo para Abarca (2017) es el compromiso para dar solución a las necesidades que se suscitan y hacer uso de recursos existentes. En la Tabla 3, los resultados inferenciales dado por la investigación el valor alcanzado es de 0,779 indicando que no existe correlación significativa, permitiendo deducir que las variables son totalmente independientes. Estos resultados coinciden con el aporte de Krichesky & Murillo (2018), se puede inferir que la práctica docente y el trabajo colegiado no están relacionado directamente, puesto que, al compartir experiencias o conocimiento dentro de un espacio, es de gran beneficio para el docente, pero no garantiza que el docente que ejerce realice bien la práctica docente dentro de las aulas. Por otro lado, el estudio de Landín y Sánchez (2016) reporta que es necesario tener un espacio para el trabajo colegiado y la práctica docente la cual se contrapone a los resultados de esta investigación. En conclusión, el trabajo colegiado permite compartir experiencias en un espacio establecido, pero no infiere directamente en la práctica docente, no garantiza que el docente innove, cambie o adopte nuevas técnicas o estrategias para sus clases.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el trabajo colegiado y la práctica docente en la Institución Educativa “Enrique Augusto Castro Aguilar”, son variables independientes por no tener relación significativa, confirmándose con los resultados de la Tabla 3, indicando que los profesores realizan trabajo colegiados y que esto no influye mucho en la práctica docente.
2. La situación del trabajo colegiado de los docentes dentro de la institución educativa fue satisfactoria, considerando que se planifican las reuniones respetando tiempo, propósito y objetivo, además hay liderazgo en la que se demuestró en la Tabla 4.
3. La característica de la práctica docente más relevante, es que los docentes propiciaban dentro de las aulas un buen clima de confianza. Además usaban diversos materiales o recursos didácticos durante sus clases, hay comunicación que se puede comprobar en la Tabla 5 lo que significa que las características más importantes es el respeto hacia el estudiante, empatía y el uso de recursos didácticos.
4. No hay relación significativa entre clima institucional y práctica docente por el valor alcanzado de 0,144 que se verifica en la Tabla 6 por lo tanto clima institucional es independiente a la práctica docente.
5. No existe una correlación significativa entre satisfacción laboral y la práctica docente por el valor alcanzado de 0,256 que se verifica en la Tabla 7, lo cual indica que la satisfacción laboral es independiente a la práctica docente.
6. No existe una relación significativa entre compromiso institucional y práctica docente por el valor alcanzado de 0,144 que se verifica en la Tabla 8 por lo cual compromiso institucional es independiente a la práctica docente.

VII. RECOMENDACIONES

- A las Autoridades de la Institución Educativa Enrique Augusto Castro Aguilar, organizar grupos de trabajo direccionados a proyectos entre docentes por niveles para que compartan experiencias en las reuniones y así innovar.
- A los Directivos trabajar con talleres para reforzar el dialogo, la empatía y el trabajo en grupo
- A los Directivos autogestionar para mejorar el espacio de reuniones y así lograr la interacción entre docentes y solución de problemas e intercambio de ideas.
- Al Consejo Académico realizar foros de discusión sobre cómo optimizar la práctica docente a través del trabajo colegiado.
- Al Consejo Académico realizar mesa de trabajos con metas u objetivo específico alternando a los docentes para que se relaciones, socialicen y cumplan con responsabilidad los trabajos que fortalecen a la institución.
- Al consejo Administrativo reconocer públicamente los esfuerzos que cada docente realiza ante sus labores profesional o académico.

REFERENCIAS

- Abarca Cordero, J. (2017). Teoría de Bruner. *Revista de Psicología Perú* (35), 773-781
- Acevedo Saavedra, M. (2020). Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-78.
- Aguilar Chavez, L. E. (2018). Trabajo Colegiado para mejorar la práctica docente de la institución educativa pública 5086 Politécnico de Ventanilla Callao. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-31.
- Angeles Morales, J. C. (2018). Satisfacción laboral y compromiso institucional en colaboradores de filiales de la Universidad San Pedro. Perú. *Universidad San Pedro*, 1-61.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 201-206.
- Barreto Maccha, V., & Vargas Toledo, E. (2018). Gestión educativa y práctica docente en la Institución. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-110.
- Benade, L. (2016). Teachers' reflective practice in the context of twenty-first century learning: applying Vagle's five-component post-intentional plan for phenomenological research. *Routledge Taylor & Francis Group*, 133-147.
- Bermudez Reyes, L. V. (2018). Trabajo Colegiado para mejorar el aprendizaje en el área de matemáticas sexto ciclo. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-31.
- Blanco Paredes, Hilda. (2016). Autodisciplina en la práctica docente. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 1-76.
- Cabezas Macías, P. (2019). Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la "Unidad Educativa del Milenio Simón. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-87.

- Cabezudo Ballòn , C. R. (2018). Trabajo Colegiado como estrategia para mejorar la Practica Docente en la Institución Educativa Publica N° 5124 Libertador Simón Bolívar, *Callao. San Ignacio de Loyola*, 1-27.
- Camarena Lopez, O. A. (2018). Liderazgo pedagogico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didacticas en los docentes TSIRIARI-SATIPO. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-48.
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Lasallista de Investigación*, 13, 214-226.
- Chuna Calle, A. (2019). Práctica pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 5 UGEL 2 - Lima Metropolitana. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-136.
- Cid Carro, P. (2016). Grupo focal como acercamiento al trabajo colegiado de los maestros de una escuela formadora de docentes en Mexico. *Red Latinoamericana de Metodologías*, 1-23.
- Cohen, N., & Gomèz Roja , G. (2019). Metodologia de la Investigacion. *Red Latinoamericana*, 1-277.
- Contreras Poma, S. (2018). Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 1, Ugel N° 10, Huaral 201. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-176.
- Cruz Mamani, R. (2018). Trabajo colegiado docente para mejorar la compresion de lectura en la IES FRAY San Martín de Porres de Llachòn- Puno. *San Ignacio de Loyola*, 1-27.
- Cubero, M., Cubero Pérez, R., & Bascón, M. J. (2020). My tutor doesn't say that": The legitimized voices in dialogic reflection on teaching practices. *Dialogic Pedagogy: An International Online Journal*, 08, 26-44.
- Escalante Copacandori, C. (2019). Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Simón Bolívar" – Picchu Alto de ciudad del Cusco. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-89.
- Fierro, C., Fortuol, B., & Lesvia, R. (1999). Transformando la práctica docente. *Paidós- Mexico*, 1-241.

- Fukkink, R., Op den Kelder, R., Zeijlmans, K., Bollen, I., & Koopman, L. (2019). The development of interaction skills in preservice teacher education. *Early Childhood Education Journal*, 321–329.
- Goicochea Carrera, J., & Sanchez Vallejo, S. (2018). Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. “ZENOBIO ZUMAETA” del centro-Amazona. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-138.
- Gomez Climaco, O. (2018). Trabajo colegiado para optimizar la práctica docente en la competencia. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-43.
- Gonzalez Palmerin, H. (2016). La Gestión directiva en el trabajo colegiado y colaborativo en la sección preescolar de un colegio en la ciudad de Queretaro. *Iteso*, 1-141.
- Granados Becerra, L., Martínez Méndez, L., & Romero Alfonso, S. (2017). Significación de la práctica docente: reflexiones acerca del quehacer del maestro. *Educación y Ciencia-*, 15-25
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la educación. *McGRAW-HILL / Interamericana*, 1-617.
- Krichesky, G., & Murillo, J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizajes y promotor de mejora, un estudio de casos. *Educación XXI*, 135-155.
- Landin Miranda, M., & Sanchez Trejo, S. (2016). El trabajo colegiado un espacio para narrar experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias*, 1-18.
- Ledesma Cuadro, M., Tejada Estrada, R., Ludeña Gonzales, G., Rodriguez Chirino, J., Cardenas Bustamante, M., & Luis Enrique Nugent, M. (2019). Gestión Educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+ D*, 58- 84.
- Lopez Chino, A., & Reyes, L. R. (2017). Trabajo Colegiado: Estrategias de mejoramiento en las prácticas de enseñanzas y de aprendizajes en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan . *Comie.* , 1-12.

- López Roldán, P., & Fachell, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona*, 1-47.
- Martínez de La Cruz, N. L., Ruiz Aguirre, E. I., & Galindo González, L. (2015). La investigación acción en el trabajo colaborativo colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente. *Universidad de Guadalajara, México*, 56-64.
- Mata Solís, L. (2019). El Enfoque de la investigación. *Investigaliarc*, 1-7.
- Merinda Zavala, N. (2018). Trabajo colegiado para mejorar la práctica docente en el área de comunicación de la institución educativa N° 5151. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-43.
- Molina, E., Farwa Fatima, S., Dean Ho, A., & Melo, C. (2020). Measuring the quality of teaching practices in primary schools: Assessing the validity of the Teach observation tool in Punjab, Pakistan. *Elsevier Ltd*, 1-19.
- Musalem, R. (2018). Nuevos desarrollos en la Teoría de la interdependencia Social” en Genetic, social, and General Psychology Monographs. *Centro de aprendizaje cooperativo*, 285-358.
- Ortiz, M., Fabara, E., Villagomez, M., & Hidalgo, L. (s.f.). La formación y el trabajo docente en el Ecuador (2017) (1º ed.). (U. P. Salesiana, Ed.) Abya-Yala, Quito, Ecuador: Abya-Yala.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Centro de Investigaciones Biomédicas, Universidad Autónoma de Chile, Temuco, Chile, 232- 2017.
- Pacheco Ale, A. (2016). Acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas. *UNSA*, 1-140.
- Paredes León, W., & Ramos Serpa, G. (2020). El aprendizaje cooperativo, educación desde la participación social en estudiantes de bachillerato. *Uisrael*, 72-99.

- Quispe Cama, O. (2018). Trabajo colegiado para el desarrollo del pensamiento de los estudiantes del nivel secundaria de una institución educativa. *San Ignacio de Loyola*, 1-40.
- Reigeluth, C. (2016). Instructional Theory and Technology for the New Paradigm of Education. *Revista de Educación a Distancia*.(50), 2-20.
- Rincón Sierra, F. M. (2020). Análisis de la Aplicación de la Teoría Cognitiva de Jerome Bruner como Mecanismo para Fortalecer la Conducta Ambiental en los Estudiantes del Grado Segundo de la Institución Educativa Chuniza. *Tecnológica-Educativa Tecnologica-docente*, 132-141.
- Rodríguez Reyes, B. G. (2016). La inteligencia emocional y la práctica docente en la Institución Educativa Industrial “Estados Unidos” de la UGEL 04, distrito de Comas. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-127.
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 1-14.
- Ruiz León, K. (2020). Trabajo cooperativo para desarrollar la autonomía en niños de tres y cuatro años. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-67.
- Silupu Castillo, M. J. (2020). Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-119.
- Sulay, G. V. (2018). Clima institucional y su relación con la gestión académica de docentes de la unidad educativa. “Seis de Octubre”, Ventanas,. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-96.
- Trujillo Gonzales, G. (2018). Trabajo colegiado para mejorar la competencia de actividades físicas y hábitos saludables en la institución educativa inicial N°426 de Huarca. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-36.
- Vegas Torres, J., Canal Enriquez, L., Lauro Guzmán, C., & Malca Torrejón, C. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. *Ministerio de educación del Perú*, 1-48.

- Ventres, W., Dharamsi, S., & Ferrer, R. (2016). From social determinants to social interdependency: Theory, reflection, and engagement. *Social Medicine*, 11(02), 84-89.
- Vergara Fregoso, Marth. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Revista Cumbres*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara – México, 73 - 99.
- Villena, T. R. (2018). *Gestión Educativa y la Práctica Docente en la Institución*. Universidad Cesar Vallejo, 1-93.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------|--|---|--------------------------|--|--|
| TRABAJO COLEGIADO | <p>Krichesky & Murillo (2018) indica el concepto de trabajo colegiado es organizar un enfoque compartido que orienta la toma de decisiones a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docente, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo</p> <p>Silupu (2020), propone un modelo teórico para medir tres dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional</p> | <p>Trabajo colegiado es la participación activa y colaborativa de las docentes hacia la institución educativa, Enrique Augusto Castro Aguilar Machala, a través de reuniones de trabajo. Evidenciándose en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral, compromiso institucional</p> | Clima institucional | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en ambiente adecuado. Trabajo en equipo. Estilo de liderazgo directivo. | <p>Escala ordinal</p> <p>(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca</p> |
| | | | Satisfacción laboral | <ul style="list-style-type: none"> Sentido de pertenencia. Solución de problemas en el trabajo. Interrelación entre docentes. | |
| | | | Compromiso institucional | <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad educativa e institucional Compromiso y cumplimiento de objetivos y metas. | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS | SCALA |
|-------------------------|---|---|--|---|----------------------------------|--|
| Práctica docente | Granados (2017) Práctica docente es un conjunto de acciones de técnicas de enseñanza, dentro de un aula de clase, evidenciándose el aprendizaje de un grupo de estudiantes. | Son actividades que realizan los docentes dentro de la jornada educativa en la institución Enrique Augusto Castro Aguilar, Machala, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por 6 dimensiones: Personal (2) Institucional (3), Interpersonal (2) Social (2) Didáctica (3) Valoral (3). | Personal (2 ítems) Interpersonal (2 ítems) Didáctica (3 ítems) Institucional (3 ítems) Social (2 ítems) Valoral (3 ítems) | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sus propias cualidades • Actualiza sus conocimientos • Interacción con docentes • Interacción con estudiantes • Procesos cognitivos • Uso de materiales didácticos pedagógicos • Manejo de estilos en la enseñanza • Espacio para la formación de estudiantes • Compromiso de compartir saberes • Formación académico y pedagógico • Rol del docente • Relación con la comunidad educativa • Impartir conocimiento • Compartir conocimientos • Valores éticos profesionales | Cuestionario de práctica docente | Ordinal Siempre A veces Nunca |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos de la variable trabajo colegiado

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Estimado docente, reciba nuestro saludo.

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de conocimiento del trabajo colegiado, información que será de interés para una tesis de maestría que se lleva a cabo en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando Siempre, A veces y Nunca. Se le invoca responder con veracidad considerando su profesionalismo, además informales que el cuestionario es anónimo.

Gracias por su apoyo.

Información general

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Información específica

| <i>Dimensión clima Institucional</i> | | | | |
|---|--|----------------|----------------|--------------|
| 1 | El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado. | Siempre | A veces | Nunca |
| 2 | El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado. | Siempre | A veces | Nunca |
| 3 | El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades. | Siempre | A veces | Nunca |
| 4 | Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 5 | Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder. | Siempre | A veces | Nunca |
| 6 | Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión. | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------|--------------|
| 7 | Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 8 | Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 9 | Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 10 | Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente. | Siempre | A veces | Nunca |
| 11 | Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------|--------------|
| 12 | El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 13 | El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 14 | El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado. | Siempre | A veces | Nunca |

Dimensión satisfacción laboral

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------|--------------|
| 15 | Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 16 | Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 17 | Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones. | Siempre | A veces | Nunca |
| 18 | Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado. | Siempre | A veces | Nunca |
| 19 | Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 20 | Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 21 | La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado. | Siempre | A veces | Nunca |
| 22 | La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 23 | El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral | Siempre | A veces | Nunca |

| <i>Dimensión compromiso institucional</i> | | | | |
|--|---|----------------|----------------|--------------|
| 24 | Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales. | Siempre | A veces | Nunca |
| 25 | Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 26 | Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución. | Siempre | A veces | Nunca |
| 27 | Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa. | Siempre | A veces | Nunca |
| 28 | Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 29 | Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución. | Siempre | A veces | Nunca |
| 30 | Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución. | Siempre | A veces | Nunca |
| 31 | Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución. | Siempre | A veces | Nunca |
| 32 | Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda. | Siempre | A veces | Nunca |
| 33 | Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 34 | Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 35 | Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo. | Siempre | A veces | Nunca |

Anexo 4: Estadísticos de fiabilidad de la variable trabajo colegiado

**VARIABLE: TRABAJO
COLEGIADO**

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,944 | 35 |

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,944 que de acuerdo a los rangos propuestos por Solano & Uzcátegui (2017), corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable trabajo colegiado.

PRUEBA ÍTEM TOTAL

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| VAR00001 | 85,1000 | 130,100 | ,441 | ,944 |
| VAR00002 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |
| VAR00003 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |
| VAR00004 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |
| VAR00005 | 85,0000 | 129,111 | ,567 | ,943 |
| VAR00006 | 85,1000 | 128,100 | ,616 | ,942 |
| VAR00007 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |
| VAR00008 | 85,0000 | 126,222 | ,839 | ,941 |
| VAR00009 | 85,1000 | 122,544 | ,810 | ,940 |
| VAR00010 | 85,0000 | 126,222 | ,839 | ,941 |

| | | | | |
|----------|---------|---------|-------|------|
| VAR00011 | 85,1000 | 125,211 | ,873 | ,940 |
| VAR00012 | 85,2000 | 131,733 | ,294 | ,945 |
| VAR00013 | 85,2000 | 131,733 | ,294 | ,945 |
| VAR00014 | 85,6000 | 121,378 | ,839 | ,940 |
| VAR00015 | 85,0000 | 131,333 | ,361 | ,944 |
| VAR00016 | 85,2000 | 129,289 | ,501 | ,943 |
| VAR00017 | 85,2000 | 129,289 | ,501 | ,943 |
| VAR00018 | 85,1000 | 127,433 | ,675 | ,942 |
| VAR00019 | 85,2000 | 126,400 | ,750 | ,941 |
| VAR00020 | 85,2000 | 126,400 | ,750 | ,941 |
| VAR00021 | 85,1000 | 125,211 | ,873 | ,940 |
| VAR00022 | 85,4000 | 134,489 | ,040 | ,948 |
| VAR00023 | 85,5000 | 125,389 | ,541 | ,943 |
| VAR00024 | 85,0000 | 126,222 | ,839 | ,941 |
| VAR00025 | 85,1000 | 125,211 | ,873 | ,940 |
| VAR00026 | 85,0000 | 126,222 | ,839 | ,941 |
| VAR00027 | 86,2000 | 139,956 | -,254 | ,953 |
| VAR00028 | 85,9000 | 138,989 | -,256 | ,950 |
| VAR00029 | 85,2000 | 126,178 | ,769 | ,941 |
| VAR00030 | 85,3000 | 128,233 | ,347 | ,946 |
| VAR00031 | 86,2000 | 135,956 | -,054 | ,949 |
| VAR00032 | 85,2000 | 120,844 | ,915 | ,939 |
| VAR00033 | 85,0000 | 126,222 | ,839 | ,941 |
| VAR00034 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |
| VAR00035 | 84,9000 | 127,211 | ,860 | ,941 |

Anexo 5: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Garrido Flores Yolanda María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación mención Parvularia

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

Yolanda María Garrido Flores

C.I: 0701882441

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa , Machala 2020

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTAS | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | |
|--|---|--|--|----------------------|---------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-------------------------------|--|
| | | | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| TRABAJO COLEGIADO Krichesky & Murillo (2018) indica el concepto de trabajo colegiado es organizar un enfoque compartido que orienta la toma de decisiones a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docentes, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo | CLIMA INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el ambiente creado por los integrantes de una institución, se observa cooperación, equipo, decisiones, existe liderazgo por parte de los directivos. | Estructura de organización del trabajo | El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiados | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades. | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Trabajo en equipo estableciendo relaciones formales | Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo. | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder. | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de reuniones | | | | | | | | | | X | | | |
| | | | | | | | | | | | | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|----|--|--|
| | | | Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Toma de acuerdos colectivos entre los miembros | Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | estilo de liderazgo directivo | El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado. | | | X | | X | | X | | XX | | |
| | SATISFACCION LABORAL Silupu (2020) es cuando el docente tiene sentido de pertenencia, es considerado en las soluciones de problemas institucional y académica, se interrelaciona con sus compañeros y se preocupa por sus estudiantes en todo | Resolución de problemas en el trabajo | Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones. | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | ámbito. | Relaciones Interpersonales entre docentes | Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado. | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Condiciones de trabajo | La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | La institución cuenta con aparatos tecnológicos que desarrollan adecuadamente las reuniones de trabajo. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el grado de responsabilidad que tiene el docente con la institución en cumplir con los objetivos, proyectos, metas. | Compromiso Organizacional a nivel efectivo | Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Compromiso Organizacional calculado de pertenencia Institucional | Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes analizan las ventajas y desventajas de pertenecer a la institución | | | | | | | | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Compromiso Organizacional normativo de pertenencia institucional | Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución. | | | X | | X | | | | | | |
| | | | Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Compromiso Organizacional social colectivo | Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | | | | X | | X | | X | | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

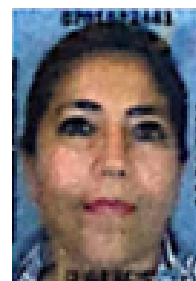
Yolanda María Garrido Flores

C.I: 0701882441

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

| | |
|-------------------------|---|
| Apellidos | Garrido Flores |
| Nombres: | Yolanda María |
| Nº de Cédula: | 07018824414 |
| Estado Civil: | Soltera |
| Fecha de Nacimiento: | 13 mayo 1963 |
| Lugar de Residencia: | Machala – El Oro - Ecuador |
| Dirección Domiciliaria: | Eloy Alfaro s/n - El Cambio |
| Teléfono: | Celular: 0994818778 Convencional: 72992-121 |
| Correo electrónico: | yolandagarrido@educacion.gob.ec |



ESTUDIOS:

- ESCUELA FISCAL ELOY ALFARO”.
- COLEGIO TÉCNICO NACIONAL “CARMEN MORA DE ENCALADA”.
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

TITULOS OBTENIDOS:

- BACHILLER EN CIENCIAS – ESPECIALIZACIÓN SECRETARIADO
- TERCER NIVEL:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACION DOCENCIA
PARVULARIA
PROFESORA DE EDUCACIÓN
- CUARTO NIVEL:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN PARVULARIA

EXPERIENCIA LABORAL:

- ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA MANUEL CENTENO GARZON
- ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA LOS RIOS
- ESCUELA DE EDUCACION BASICA LUZ DE AMERICA
- COLEGIO DE BACHILLERATO DR. JOSE OCHOA LEON

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Díaz Pineda Evelyn Yessenia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Informática.

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

Mgs. Díaz Pineda Evelyn Yessenia

C.I: 0704280734

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa , Machala 2020

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTAS | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | |
|---|--|---|--|----------------------|---------|-------|---|----|--|----|--|----|--|----|-------------------------------|--|
| | | | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| TRABAJO COLEGIADO Krichesky & Murillo (2018) indica el concepto de trabajo colegiado es organizar un enfoque compartido que orienta la toma de decisiones a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docentes, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo | CLIMA INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el ambiente creado por los integrantes de una institución, se observa cooperación, equipo, decisiones, existe liderazgo por parte de los directivos. | Estructura de organización del trabajo | El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiados | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado. | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Trabajo en equipo estableciendo relaciones formales | Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de reuniones | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|----|--|--|
| | | | Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Toma de acuerdos colectivos entre los miembros | Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | estilo de liderazgo directivo | Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado. | | | X | | X | | X | | XX | | |
| | SATISFACCION LABORAL Silupu (2020) es cuando el docente tiene sentido de pertenencia, es considerado en las soluciones de problemas institucional y académica, se interrelaciona con sus compañeros y se preocupa por sus estudiantes en todo | Resolución de problemas en el trabajo | Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones. | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | ámbito. | Relaciones Interpersonales entre docentes | Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado. | | | | X | | X | | X | | | | | | | | |
| | | | Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | Condiciones de trabajo | La Institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | La Institución cuenta con aparatos tecnológicos que desarrollan adecuadamente las reuniones de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el grado de responsabilidad que tiene el docente con la institución en cumplir con los objetivos, proyectos, metas. | Compromiso Organizacional a nivel efectivo | Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas Institucionales. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Los docentes de la Institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la Institución. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | Compromiso Organizacional calculado de pertenencia Institucional | Los docentes consideran dejar de trabajar en la Institución educativa | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | | | Los docentes analizan las ventajas y desventajas de pertenecer a la Institución | | | | | X | | X | | X | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | | Compromiso Organizacional normativo de pertenencia Institucional | Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Compromiso Organizacional social colectivo | Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo. | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | | | | X | | X | | X | | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

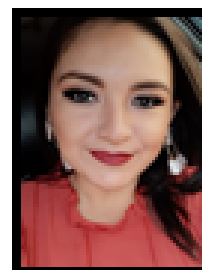
Mgs. Díaz Pineda Evelyn Yessenia

C.I: 0704280734

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

| | |
|-------------------------|---|
| Apellidos | Díaz Pineda |
| Nombres: | Evelyn Yessenia |
| Nº de Cédula: | 0704280734 |
| Estado Civil: | Soltera |
| Fecha de Nacimiento: | 20-marzo-1984 |
| Lugar de Residencia: | Machala – El Oro - Ecuador |
| Dirección Domiciliaria: | Eloy Alfaro s/n - El Cambio |
| Teléfono: | Celular: 0992189676 Convencional: 72992-728 |
| Correo electrónico: | evelyndiaz_2084@hotmail.com |



ESTUDIOS:

- ESCUELA PARTICULAR "SANTÍSIMOS CORAZONES".
- COLEGIO TÉCNICO NACIONAL "CARMEN MORA DE ENCALADA".
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

TÍTULOS OBTENIDOS:

- BACHILLER EN CIENCIAS – ESPECIALIZACIÓN INFORMÁTICA
- TERCER NIVEL:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN DOCENCIA
EN INFORMÁTICA
- CUARTO NIVEL:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN INFORMÁTICA

EXPERIENCIA LABORAL:

- ESCUELA DE EDUCACION BASICA HEROES DE PAQUISHA.
- COLEGIO DE BACHILLERATO DR. JOSE OCHOA LEON
- VICERRECTORA DEL COLEGIO DR. JOSE OCHOA LEON

Anexo 9: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Rodríguez Arroyo Angel Stalin

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación mención
Cultura Física

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Mgs. Ángel Stalin Rodríguez Arroyo
CI: 1500261993

Anexo 9: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

| MATRIZ DE VALIDACION | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|----------------------|---------|-------|---|----|--|----|--|----|-------------------------------|--|----|
| TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa , Machala 2020 | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTAS | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
| | | | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| TRABAJO COLEGIADO Krichesky & Murillo (2018) indica el concepto de trabajo colegiado es organizar un enfoque compartido que orienta la toma de decisiones a favor de los estudiantes, con las posibilidades que tiene cada docentes, el trabajo colegiado requiere de normas, reglas, acuerdos, cumplimiento y respeto mutuo | CLIMA INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el ambiente creado por los integrantes de una institución, se observa cooperación, equipo, decisiones, existe liderazgo por parte de los directivos. | Estructura de organización del trabajo | El director de la Institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiados | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado. | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades. | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Trabajo en equipo estableciendo relaciones formales | Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo. | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder. | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de reuniones | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | | | | | X | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|----|--|--|
| | | | Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Toma de acuerdos colectivos entre los miembros | Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | estilo de liderazgo directivo | Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado. | | | X | | X | | X | | XX | | |
| | SATISFACCIÓN LABORAL Silupu (2020) es cuando el docente tiene sentido de pertenencia, es considerado en las soluciones de problemas institucional y académica, se interrelaciona con sus compañeros y se preocupa por sus estudiantes en todo | Resolución de problemas en el trabajo | Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo. | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones. | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | ámbito. | Relaciones Interpersonales entre docentes | Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Condiciones de trabajo | La Institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | La Institución cuenta con aparatos tecnológicos que desarrollan adecuadamente las reuniones de trabajo. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral | | | | X | | X | | X | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL Silupu (2020) es el grado de responsabilidad que tiene el docente con la institución en cumplir con los objetivos, proyectos, metas. | Compromiso Organizacional a nivel efectivo | Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas Institucionales. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes de la Institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la Institución. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Compromiso Organizacional calculado de pertenencia Institucional | Los docentes consideran dejar de trabajar en la Institución educativa | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo. | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los docentes analizan las ventajas y desventajas de pertenecer a la Institución | | | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|
| | | Compromiso Organizacional normativo de pertenencia Institucional | Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la Institución. | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la Institución | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Los docentes consideran que la Institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda. | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Compromiso Organizacional social colectivo | Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos. | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo. | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos Institucionales | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | | | | X | | X | | X | | | | | |

Mgs. Ángel Stalin Rodríguez Arroyo
C.I: 1500261993

Anexo 10: Currículum Vitae

CURRICULUM VITAE

NOMBRE: ANGEL STALIN
APELLIDOS: RODRIGUEZAROYO
CEDULA 1500261993
DIRECION: SANTA ROSA
ESTADO CIVIL: CASADO
CELULAR: 0992939910

ESTUDIOS REALIZADOS

- BACHILLER TECNICO
- LICENCIADO EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN FISICA
- MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION CULTURA Y FISICA.
- PROFESOR EN EDUCACIÓN MEDIA

EXPERIENCIAS LABORAL

- DOCENTE DE LA ESCUELA MARCELLANEADO
- DOCENTE DE LA ESCUELA 119 DE GUAYAQUIL
- DOCENTE DEL COLEGIO UNE
- FORMADOR DE FORMADORES
- DIRECTOR TENICO DE FUTBOL
- CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA (9 AÑOS)

Anexo 11: Instrumentos de recolección de datos de la variable práctica docente

Cuestionario para medir la práctica docente

Estimado docente, reciba nuestro saludo.

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de conocimiento de la práctica docente, información que será de interés para una tesis de maestría que se lleva a cabo en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando Siempre, A veces y Nunca. Se le invoca responder con veracidad considerando su profesionalismo, además informales que el cuestionario es anónimo.

Gracias por su apoyo.

Información general

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Información específica

| <i>Dimensión personal</i> | | | | |
|----------------------------------|---|----------------|----------------|--------------|
| 1 | Los docentes realizan diagnósticos educativos para evaluar su desempeño en el aula. | Siempre | A veces | Nunca |
| 2 | Los docentes identifican en que ámbitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio. | Siempre | A veces | Nunca |
| 3 | Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 4 | Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 5 | Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 6 | Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|---|--|----------------|----------------|--------------|
| 7 | La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de las áreas curriculares en sus actividades de aprendizaje. | Siempre | A veces | Nunca |
| 8 | Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza. | Siempre | A veces | Nunca |
| 9 | Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica. | Siempre | A veces | Nunca |

Dimensión institucional

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------|--------------|
| 10 | Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 11 | Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la institución. | Siempre | A veces | Nunca |
| 12 | Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas. | Siempre | A veces | Nunca |
| 13 | La institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 14 | Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación. | Siempre | A veces | Nunca |
| 15 | Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación. | Siempre | A veces | Nunca |

Dimensión institucional interpersonal

| | | | | |
|----|---|----------------|----------------|--------------|
| 16 | Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 17 | Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 18 | Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo. | Siempre | A veces | Nunca |
| 19 | Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 20 | Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos. | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|----------------|----------------|--------------|
| 21 | Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| <i>Dimensión social</i> | | | | |
| 22 | Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 23 | Los docentes atienden a los estudiantes igualitariamente sin excluirlos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 24 | Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje. | Siempre | A veces | Nunca |
| 25 | El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 26 | Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje. | Siempre | A veces | Nunca |
| 27 | Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo. | Siempre | A veces | Nunca |
| <i>Dimensión pedagógica.</i> | | | | |
| 28 | Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual. | Siempre | A veces | Nunca |
| 29 | Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación. | Siempre | A veces | Nunca |
| 30 | Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación. | Siempre | A veces | Nunca |
| 31 | Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|----|--|----------------|----------------|--------------|
| | diversificación y flexibilidad en la enseñanza. | Siempre | A veces | Nunca |
| 32 | Los docentes cada período evalúan los métodos que usan en clase. | Siempre | A veces | Nunca |
| 33 | Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 34 | Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 35 | Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio | Siempre | A veces | Nunca |

| | | | | |
|---------------------------------|--|----------------|----------------|--------------|
| | aprendizaje. | | | |
| 36 | Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades. | Siempre | A veces | Nunca |
| 37 | Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje. | Siempre | A veces | Nunca |
| 38 | Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico | Siempre | A veces | Nunca |
| 39 | Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos. | Siempre | A veces | Nunca |
| <i>Dimensión laboral</i> | | | | |
| 40 | Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos. | Siempre | A veces | Nunca |
| 41 | Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase | Siempre | A veces | Nunca |
| 41 | Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes. | Siempre | A veces | Nunca |
| 43 | Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula | Siempre | A veces | Nunca |
| 44 | Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula. | Siempre | A veces | Nunca |
| 45 | Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes | Siempre | A veces | Nunca |

Anexo 12: Base de datos de la variable práctica docente

| N° | D1= Personal | | | | | | | | | D2= Institucional | | | | | D3= Interpersonal | | | | | D4= Social | | | | | D5= Pedagógica | | | | | | | | | D= Valoral | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------------|-----|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | | | | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | | | |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | | | |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |

Anexo 13: Estadísticos de fiabilidad de la variable práctica docente

VARIABLE: PRÁCTICA DOCENTE

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,987 | 45 |

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,987 que de acuerdo a los rangos propuestos por (Solano & Uzcátegui (2017), corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable práctica docente.

PRUEBA ÍTEM TOTAL

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| VAR00001 | 114,9000 | 413,211 | -,171 | ,989 |
| VAR00002 | 114,9000 | 396,544 | ,619 | ,987 |
| VAR00003 | 114,8000 | 393,067 | ,805 | ,987 |
| VAR00004 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00005 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00006 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00007 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00008 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00009 | 114,9000 | 395,211 | ,684 | ,987 |
| VAR00010 | 114,9000 | 378,322 | ,931 | ,987 |
| VAR00011 | 114,9000 | 387,656 | ,778 | ,987 |
| VAR00012 | 114,8000 | 393,067 | ,805 | ,987 |
| VAR00013 | 114,9000 | 395,211 | ,684 | ,987 |
| VAR00014 | 114,8000 | 393,067 | ,805 | ,987 |
| VAR00015 | 114,8000 | 393,067 | ,805 | ,987 |
| VAR00016 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |

| | | | | |
|----------|----------|---------|------|------|
| VAR00017 | 114,9000 | 396,544 | ,619 | ,987 |
| VAR00018 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00019 | 114,6000 | 397,600 | ,716 | ,987 |
| VAR00020 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00021 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00022 | 114,8000 | 385,067 | ,884 | ,987 |
| VAR00023 | 114,8000 | 385,067 | ,884 | ,987 |
| VAR00024 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00025 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00026 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00027 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00028 | 114,6000 | 396,933 | ,757 | ,987 |
| VAR00029 | 115,2000 | 376,400 | ,914 | ,987 |
| VAR00030 | 114,7000 | 390,900 | ,978 | ,987 |
| VAR00031 | 114,8000 | 391,733 | ,636 | ,987 |
| VAR00032 | 115,0000 | 388,000 | ,774 | ,987 |
| VAR00033 | 114,9000 | 385,878 | ,844 | ,987 |
| VAR00034 | 115,0000 | 397,111 | ,605 | ,987 |
| VAR00035 | 114,8000 | 391,733 | ,872 | ,987 |
| VAR00036 | 114,8000 | 391,733 | ,872 | ,987 |
| VAR00037 | 114,9000 | 385,211 | ,869 | ,987 |
| VAR00038 | 115,1000 | 381,211 | ,869 | ,987 |
| VAR00039 | 115,2000 | 383,289 | ,839 | ,987 |
| VAR00040 | 114,8000 | 391,733 | ,872 | ,987 |
| VAR00041 | 114,8000 | 391,733 | ,872 | ,987 |
| VAR00042 | 114,8000 | 391,733 | ,872 | ,987 |
| VAR00043 | 114,6000 | 397,156 | ,743 | ,987 |
| VAR00044 | 114,4000 | 409,822 | ,000 | ,988 |
| VAR00045 | 114,4000 | 409,822 | ,000 | ,988 |

Anexo 14: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de práctica docente

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Garrido Flores Yolanda María

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Parvularia

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |


FIRMA DEL EVALUADOR
Yolanda Maria Garrido Flores
C.I: 0701882441

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala 2020

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTAS | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
|---|--|---|---|----------------------|---------|-------|---|----|--|----|---|----|---|----|-------------------------------|--|--|
| | | | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM S | | RELACION ENTRE EL ITEM S Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| TPRACTICA DOCENTE Granados (2017) define práctica docente a un conjunto de acciones técnicas de enseñanza, dentro de un aula de clase, evidenciándose el aprendizaje de un grupo de estudiantes | PERSONAL Silupu (2020) El docente es una persona con cualidades, actitudes, ideales, conocimientos actualizados, creativo, sabe quién es adentro del aula y fuera de esta. | Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula | Los docentes realizan diagnósticos educativos para evaluar su desempeño en el aula. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes identifican en que ambitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Compromiso con la docencia y los estudiantes | Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>PEDAGOGÍA Es la manera de cómo enseñar los procesos cognitivos, llevando registro, planificando, evaluando, innovando, usando materiales o recursos pedagógicos estrictamente para impartir la docencia.</p> | | Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | <p>Planificación curricular</p> | Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | <p>Uso de métodos de trabajo docente</p> | Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Los docentes cada periodo evalúan los métodos que usan en clase. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | X |
| | <p>Diversidad de actividades planeadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes</p> | Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades. | | | | | | | X | | X | | X | | X |
| | <p>Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades</p> | Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | |

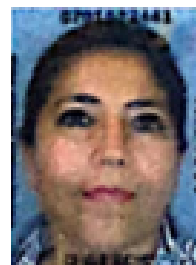
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | | Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos. | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| VALORAL Son los valores de cada docente dentro de la ética profesional, el docente es el que guía, direcciona y comparte conocimientos y el cual en ocasiones son modelos para muchos estudiantes. | Motivación del alumno en la clase | Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos. | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | | Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | | Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes. | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes | Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | | Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula. | | | | x | | | x | | | | | | | | |
| | | Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes | | | | x | | | x | | | | | | | | |


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Yolanda Maria Garrido Flores
 C.I: 0701882441

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

| | |
|-------------------------|---|
| Apellidos | Garrido Flores |
| Nombres | Yolanda María |
| Nº de Cédula: | 07018824414 |
| Estado Civil: | Soltera |
| Fecha de Nacimiento: | 13 mayo 1963 |
| Lugar de Residencia: | Machala – El Oro - Ecuador |
| Dirección Domiciliaria: | Eloy Alfaro s/n - El Cambio |
| Teléfono: | Celular: 0994818778 Convencional: 72992-121 |
| Correo electrónico: | yolandagarrido@educacion.gob.ec |



ESTUDIOS:

- ESCUELA FISCAL ELOY ALFARO”.
- COLEGIO TÉCNICO NACIONAL “CARMEN MORA DE ENCALADA”.
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

TITULOS OBTENIDOS:

- BACHILLER EN CIENCIAS – ESPECIALIZACIÓN SECRETARIADO
- TERCER NIVEL:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACION DOCENCIA
PARVULARIA
PROFESORA DE EDUCACIÓN
- CUARTO NIVEL:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN PARVULARIA

EXPERIENCIA LABORAL:

- ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA MANUEL CENTENO GARZON
- ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA LOS RIOS
- ESCUELA DE EDUCACION BASICA LUZ DE AMERICA
- COLEGIO DE BACHILLERATO DR. JOSE OCHOA LEON

Anexo 16: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir la práctica docente”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de práctica docente

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Díaz Pineda Evelyn Yessenia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención Informática

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |

FIRMA DEL EVALUADOR

Mgs. Díaz Pineda Evelyn Yessenia

C.I: 0704280734

MATRIZ DE VALIDACION


TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala 2020

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTAS | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
|---|--|---|---|----------------------|---------|-------|---|----|--|----|---|----|---|----|-------------------------------|--|--|
| | | | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM S | | RELACION ENTRE EL ITEM S Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| TPRACTICA DOCENTE Granados (2017) define práctica docente a un conjunto de acciones técnicas de enseñanza, dentro de un aula de clase, evidenciándose el aprendizaje de un grupo de estudiantes | PERSONAL Silupu (2020) El docente es una persona con cualidades, actitudes, ideales, conocimientos actualizados, creativo, sabe quién es adentro del aula y fuera de esta. | Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su practica en aula | Los docentes realizan diagnósticos educativos para evaluar su desempeño en el aula. | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes identifican en que ambitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Compromiso con la docencia y los estudiantes | Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | | | | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Formación docente en el contenido académico y pedagógico | La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de las áreas curriculares en sus actividades de aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza. | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica. | | | | | X | | X | | X | | | |
| | INSTITUCIONAL Es un espacio predilecto para muchos docentes donde se comparte experiencias y conocimientos, compartiendo saberes, culturas, creencias, costumbres y tácticas. | Cultura Institucional | Los docentes consideran la visión y misión de la Institución para realizar su trabajo con los estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la Institución. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Espacio para la formación de estudiantes | La Institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación. | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| INTERPERSONAL Abarca a la comunidad educativa la relación que existe entre pares, o entre estudiantes y docentes. | Interacción con docentes | Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos. | | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes. | | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo. | | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes. | | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos. | | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes. | | | X | | X | | | | | |
| | SOCIAL Destaca el rol del docente ante la comunidad, la relación empática que tiene con los padres, estudiantes, directivos, compañeros y vecindario de la institución. | Características actitudes de todos los estudiantes | Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes. | | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes atienden a los estudiantes igualmente sin excluirlos. | | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje. | | | X | | X | | | | |
| Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica | | El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes. | | | | X | | X | | | | |
| | | Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje. | | | X | | X | | | | | |
| | | | | | X | | X | | | | | |

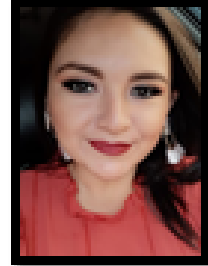
| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>PEDAGOGÍA Es la manera de cómo enseñar los procesos cognitivos, llevando registro, planificando, evaluando, innovando, usando materiales o recursos pedagógicos estrictamente para impartir la docencia.</p> | | Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Planificación curricular | Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Uso de métodos de trabajo docente | Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes cada periodo evalúan los métodos que usan en clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Diversidad de actividades planeadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes | Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades | Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| | | | Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos. | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| VALORAL Son los valores de cada docente dentro de la ética profesional, el docente es el que guía, direcciona y comparte conocimientos y el cual en ocasiones son modelos para muchos estudiantes. | Motivación del alumno en la clase | Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos. | | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| | | Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase | | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| | | Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes. | | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| | Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes | Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula | | | | | | | X | | | X | | | | | | |
| | | Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula. | | | | | | | X | | | X | | | | | | |
| | | Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes | | | | | | | X | | | X | | | | | | |
|  FIRMA DEL EVALUADOR Mgs. Díaz Pineda Evelyn Yessenia C.I: 0704280734 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES:

| | |
|-------------------------|---|
| Apellidos | Díaz Pineda |
| Nombres: | Evelyn Yessenia |
| Nº de Cédula: | 0704280734 |
| Estado Civil: | Soltera |
| Fecha de Nacimiento: | 20-marzo-1984 |
| Lugar de Residencia: | Machala – El Oro - Ecuador |
| Dirección Domiciliaria: | Eloy Alfaro s/n - El Cambio |
| Teléfono: | Celular: 0992189676 Convencional: 72992-728 |
| Correo electrónico: | evelyndiaz_2084@hotmail.com |



ESTUDIOS:

- ESCUELA PARTICULAR "SANTÍSIMOS CORAZONES".
- COLEGIO TÉCNICO NACIONAL "CARMEN MORA DE ENCALADA".
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

TÍTULOS OBTENIDOS:

- BACHILLER EN CIENCIAS – ESPECIALIZACIÓN INFORMÁTICA
- TERCER NIVEL:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACION DOCENCIA EN INFORMÁTICA
- CUARTO NIVEL:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN INFORMÁTICA

EXPERIENCIA LABORAL:

- ESCUELA DE EDUCACION BASICA HEROES DE PAQUISHA.
- COLEGIO DE BACHILLERATO DR. JOSE OCHOA LEON
- VICERRECTORA DEL COLEGIO DR. JOSE OCHOA LEON

Anexo 18: Matriz de validación de instrumento “Cuestionario para medir la práctica docente”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario para medir el práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de práctica docente

DIRIGIDO A: Docentes que elaboren en las instituciones educativas, Machala.

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Rodríguez Arroyo Angel Stalin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Mención
Cultura física

VALORACION:

| ADECUADA | REGULAR | INADECUADA |
|----------|---------|------------|
| X | | |



Mgs. Ángel Stalin Rodríguez Arroyo
C.I: 1500261993

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>INSTITUCIONAL Es un espacio predilecto para muchos docentes donde se comparte experiencias y conocimientos, compartiendo saberes, culturas, creencias, costumbres y tácticas.</p> | <p>Formación docente en el contenido académico y pedagógico</p> | <p>La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de las áreas curriculares en sus actividades de aprendizaje.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | <p>Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | <p>Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | <p>Cultura Institucional</p> | <p>Los docentes consideran la visión y misión de la Institución para realizar su trabajo con los estudiantes.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | <p>Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la Institución.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | <p>Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas.</p> | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | <p>Espacio para la formación de estudiantes</p> | <p>La Institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes</p> | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | <p>Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación.</p> | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | <p>Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación.</p> | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| <p>INTERPERSONAL Abarca a la comunidad educativa la relación que existe entre pares, o entre estudiantes y docentes.</p> | <p>Interacción con docentes</p> | Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | <p>Interacción con estudiantes</p> | Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | <p>SOCIAL Destaca el rol del docente ante la comunidad, la relación empática que tiene con los padres, estudiantes, directivos, compañeros y vecindario de la institución.</p> | <p>Características actitudes de todos los estudiantes</p> | Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes. | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes atienden a los estudiantes igualmente sin excluirlos. | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | | | |
| <p>Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica</p> | | El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje. | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | X | | X | | X | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>PEDAGOGÍA Es la manera de cómo enseñar los procesos cognitivos, llevando registro, planificando, evaluando, innovando, usando materiales o recursos pedagógicos estrictamente para impartir la docencia.</p> | | Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Planificación curricular | Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Uso de métodos de trabajo docente | Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes cada periodo evalúan los métodos que usan en clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Diversidad de actividades planeadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes | Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades | Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico | | | | X | | X | | X | | | | | | | | | |
| | | | Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos. | | | | X | | X | | X | | | | | | | | | |
| VALORAL Son los valores de cada docente dentro de la ética profesional, el docente es el que guía, direcciona y comparte conocimientos y el cual en ocasiones son modelos para muchos estudiantes. | Motivación del alumno en la clase | | Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos. | | | | X | | X | | X | | | | | | | | | |
| | | | Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase | | | | X | | X | | X | | | | | | | | | |
| | | | Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes. | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | | |
| | Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes | | Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula | | | | | X | | X | | X | | | | | | | | |
| | | | Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula. | | | | | X | | X | | X | | | | | | | | |
| | | | Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Mgs. Ángel Stalin Rodríguez Arroyo
 C.I: 1500261993

Anexo 19: Currículum Vitae

CURRICULUM VITAE

NOMBRE: ANGEL STALIN
APELLIDOS: RODRIGUEZAROYO
CEDULA 1500261993
DIRECION: SANTA ROSA
ESTADO CIVIL: CASADO
CELULAR: 0992939910

ESTUDIOS REALIZADOS

- BACHILLER TECNICO
- LICENCIADO EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN FISICA
- MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION CULTURA Y FISICA.
- PROFESOR EN EDUCACIÓN MEDIA

EXPERIENCIAS LABORAL

- DOCENTE DE LA ESCUELA MARCELLANEADO
- DOCENTE DE LA ESCUELA 119 DE GUAYAQUIL
- DOCENTE DEL COLEGIO UNE
- FORMADOR DE FORMADORES
- DIRECTOR TENICO DE FUTBOL
- CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA (9 AÑOS)

ESCUELA BÁSICA" GENERAL ELOY ALFARO"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL
"GENERAL ELOY ALFARO"

Machala, 07 de octubre del 2020.

Lcda. Marcia Rodríguez Fares.
Directora de la Escuela General Eloy Alfaro

Con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle la autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020". La población de estudio son docentes de esta prestigiosa institución.

Este proceso es necesario ya que me encuentro en la fase final de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestría en Administración Educativa de la Universidad Particular Cesar Vallejo de Peru- Piura.

Por las razones expuestas solicito a usted su colaboración ante mi petición.

Atentamente

Lcda. Janina Marisel Salinas Salinas.

Ci: 0703031476

Lcda. Marcia Rodríguez Fares.

Ci: 0702510447



Recibido
08/10/2020
11:49.

ESCUELA BÁSICA" GENERAL ELOY ALFARO"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "ENRIQUE CASTRO AGUILAR"

Machala, 07 de octubre del 2020.

Lcda. Johanna Paulina Chicaiza Macas.Mgs
Directora de la Escuela Fiscal Enrique Castro Aguilar.

Con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle la autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020". La población de estudio son docentes de esta prestigiosa institución.

Este proceso es necesario ya que me encuentro en la fase final de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestría en Administración Educativa de la Universidad Particular Cesar Vallejo de Peru- Piura.

Por las razones expuestas solicito a usted su colaboración ante mi petición.

Atentamente

Lcda. Janina Marisel Salinas Salinas.

CI: 0703031476

Mgs. Johanna Paulina Chicaiza Macas.
CI: 0704023340

Recibido
07/10/2020
J.P.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "GENERAL ELOY ALFARO"

Machala, 12 de octubre del 2020

Lcda. Janina Marisel Salinas Salinas con C.I: 0703031476

Asunto: Autorización

Referencia: Solicitud de la fecha 07 de octubre del 2020

Directora: Lcda. Marcia Rodríguez Fares.

Tenga a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que mediante el presente documento AUTORIZO, como directora de la institución educativa "General Eloy Alfaro" jurisdicción del Distrito de Machala, se realice la aplicación de instrumentos de su investigación titulada "Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020" instrumento que será aplicado a los docentes quienes laboran en esta noble institución.

| ORD | CARGOS | TOTAL |
|-----|----------------|-------|
| 1. | DOCENTES | 9 |
| 2. | DIRECTIVOS | 1 |
| 3. | DECE | 1 |
| 4. | TOTAL/PERSONAL | 11 |


Lcda. Marcia Rodríguez Fares.
Ci: 0702510447



AUTORIZACIÓN

Machala, 13 de octubre del 2020

Yo, Johanna Paulina Chicaiza Macas con numero de cedula...ante la solicitud de la Lcda. Janina Marisel Salinas Salinas con C.I: 0703031476, de fecha 07 de octubre del 2020, Tenga a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que el presente documento AUTORIZO, como directora de la institución educativa "ENRIQUE AUGUSTO CASTRO AGUILAR" jurisdicción del Distrito de Machala, se realice la aplicación de instrumentos de su investigación titulada "Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020" instrumento que será aplicado a los docentes quienes laboran en esta noble institución.

| ORD | CARGOS | TOTAL |
|-----|----------------|-------|
| 1. | DOCENTES | 24 |
| 2. | DIRECTIVOS | 1 |
| 3. | DECE | 1 |
| 4. | TOTAL/PERSONAL | 26 |

Adjunto lista del personal.

Mgs Johanna Paulina Chicaiza Macas.

CI: 0704023340



Anexo 21: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo investigación: Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del trabajo colegiado y práctica docente de las instituciones educativas, Machala, 2020

Autor: Janina Marisel Salinas Salinas

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela de Educación Básica "Enrique Augusto Castro Aguilar" El Cambio-Machala.

Nombre del participante: Bustamante Mariela del Cisne

Yo, Bustamante Mariela del Cisne, identificado con documento de identidad N° 0702449380, he sido informada y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:

El Cambio, 19 de octubre de 2020