



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de  
una institución educativa de la Región La Libertad-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Saldaña Armas, Dalila Sarai (ORCID: 0000-0001-5043-1165)

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mis padres, por el apoyo incondicional que siempre me brindan para seguir adelante, superando toda adversidad y dificultad; quienes en todo momento me animaron y brindaron fortalezas para continuar.

A Dios, por brindarme su misericordia, la vida y salud para continuar alcanzando mis metas.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesor, el Mg. Henry Villacorta Valencia, por su paciencia y dedicada orientación en la elaboración del presente trabajo y a todos los Docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes formaron parte de mi formación personal y profesional.

Así mismo agradezco a mis validadores, colegas, amigos y a aquellas personas que brindaron su tiempo y apoyo para lograr los resultados de este trabajo.

A todos, muchas gracias.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIONES	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Niveles de distribución de frecuencia de la variable educación a distancia y sus dimensiones	13
Tabla 2 Niveles de distribución de frecuencia de la variable gestión del trabajo colegiado y sus dimensiones	14
Tabla 3 Población de estudio	15
Tabla 4 Muestra de estudio	15
Tabla 5 Validación por juicio de expertos	17
Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable educación a distancia	19
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la variable gestión del trabajo colegiado	20
Tabla 9 Prueba de normalidad de educación a distancia y gestión del trabajo colegiado	21
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre las variables educación a distancia y gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	22
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre de la dimensión organizativa y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	23
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la dimensión tecnológica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	24
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	25
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre la dimensión capacitación y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	26

## Índice de figuras

	Página	
Figura 1	Distribución de frecuencia de la educación a distancia en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	19
Figura 2	Distribución de frecuencia de la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021	20

## Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021. La investigación se realizó con un enfoque cualitativo de tipo correlacional causal. La población y muestra estuvo conformada por 25 docentes que laboran en una institución educativa estatal del nivel inicial y primaria. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables educación a distancia y gestión del trabajo colegiado; se aplicó como instrumento el cuestionario para las dos variables; los cuales fueron validados a través de juicio de tres expertos con un resultado aplicable. Se obtuvo el coeficiente de determinación expresado de  $R^2$ , donde el 43% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está influenciado por los niveles de educación a distancia, con un valor de significancia ( $\text{sig.} = 0.001$ ), el cual es menor al valor  $p=0.05$ . Como conclusión se confirmó la influencia significativa de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado; además las dimensiones consideradas en esta investigación están fuertemente orientadas a evaluar la relación entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Educación a distancia, gestión, colegiado y tecnologías.

## **Abstract**

The present research was carried out with the objective of determining the influence of distance education in the management of collegiate work in an educational institution of the La Libertad Region-2021. The research was carried out with a qualitative causal correlational approach. The population and sample consisted of 25 teachers who work in a state educational institution at the initial and primary level. The survey was used as a data collection technique for the variables distance education and collegiate work management; The questionnaire for the two variables was applied as an instrument; which were validated through the trial of three experts with applicable results. The coefficient of determination expressed by  $R^2$  was obtained, where 43% of the variation in the level of collegiate work management is influenced by the levels of distance education, with a significance value (sig. = 0.001), which is lower than  $p\text{-value} = 0.05$ . As a conclusion, the important influence of distance education in the management of collegiate work was verified; In addition, the dimensions considered in this research are strongly oriented to evaluate the relationship between the study variables.

**Keywords:** Distance education, management, collegiate and technologies.



## **I. INTRODUCCIÓN:**

La pandemia sobre la COVID-19, ha obligado a desarrollar una nueva modalidad educativa mediante el trabajo remoto. Sin embargo, la educación a distancia ha generado muchos inconvenientes y nuevas necesidades para innovar y mejorar la enseñanza-aprendizaje, generando una gran necesidad en la gestión del trabajo colegiado.

La educación a distancia es una modalidad de trabajo implementada por el Estado peruano (Decreto De Urgencia N° 026-2020, 2020), como medida de suma importancia para evitar la propagación del coronavirus. De esta manera, se define en que toda persona debe brindar su servicio desde su domicilio, utilizando recursos tecnológicos que le faciliten en la realización de dicho trabajo, para así, mantener el aislamiento necesario y evitar la propagación de esta nueva enfermedad.

La gestión del trabajo colegiado se fundamenta en las diferentes resoluciones emitidas por el estado peruano (Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED), (Resolución Viceministerial N° 005-2020-MINEDU) y la (RVM N° 086-2020-MINEDU); en el cual se define como la interacción que hay entre docentes y directivos para poder organizar, llevar a cabo y reflexionar sobre las actividades pedagógicas a realizar en la institución educativa. También tiene en cuenta la implementación que hay para mejorar e innovar los proyectos, logrando así un trabajo colaborativo y reflexivo de sus prácticas de enseñanza.

Según el foro organizado, en el mes de mayo del 2020, por el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP, 2020), hacia los maestros y maestras sobre la educación a distancia; se dio a conocer las vivencias por las que están pasando y las nuevas necesidades que tienen los docentes por poder adecuarse al trabajo remoto.

La brecha digital (Vesga & Hurtado, 2013), se evidenció aún más entre los docentes, frente a esta nueva modalidad educativa, provocado por la pandemia de la COVID-19. Los docentes no estaban preparados para

impartir clases de forma virtual. No se contaba con las herramientas necesarias y mucho menos con las competencias adecuadas para enfrentar la realidad.

Los docentes no estaban acostumbrados a este nuevo ritmo de trabajo por lo que no se preocuparon en actualizarse profesionalmente, de acuerdo con los avances tecnológicos; como tampoco contaron con las estrategias por parte del trabajo colegiado para fortalecer dichas competencias.

Se evidenciaron, entre directivos y docentes, la necesidad de mantener una comunicación activa para continuar desarrollando de manera eficiente el trabajo educativo. También se reflejó la falta de estrategias para llevar a cabo el trabajo colaborativo e involucrarse en las diversas acciones, para poder así fortalecer el trabajo de toda la comunidad educativa y generar resultados favorables en la educación.

Se evidenció una gran necesidad para realizar una adecuada clase remota; para prepararse y actualizarse de acuerdo con las nuevas exigencias, aliándose con el uso de las tecnologías, para innovar y enriquecer la enseñanza a sus estudiantes. Estas fortalezas se evidenciaron en una minoría que debió ser aprovechada desde un inicio.

En base a lo expuesto, se formuló como problema: ¿De qué manera la educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021?

El estudio justifica su importancia en la gestión del trabajo colegiado como un soporte para la realización de una enseñanza que vaya perfeccionándose y tomando una calidad adecuada frente a esta nueva modalidad de educación a distancia.

Respecto a los objetivos de estudio; se tiene como objetivo general, determinar la influencia de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021. Asimismo, se propuso como objetivos específicos: O1 Determinar la

influencia de la dimensión organizativa en la gestión del trabajo colegiado, O2 Determinar la influencia de la dimensión tecnológica en la gestión del trabajo colegiado, O3 Determinar la influencia de la dimensión pedagógica en la gestión del trabajo colegiado, O4 Determinar la influencia de la dimensión capacitación en la gestión del trabajo colegiado.

Además, se planteó como hipótesis: La educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

## II. MARCO TEÓRICO:

La presente investigación cree conveniente la citación y referencias de trabajos de investigación que demuestren el estudio de la problemática, es así como:

En España, De Armas y Barroso (2020), con su investigación titulada: “La interactividad en la educación a distancia: un instrumento para su diagnóstico”, tuvo como objetivo describir y validar un cuestionario que se centra en el estado actual de las interacciones en la educación remota. Concluyeron que, la educación en esta nueva modalidad permite a los estudiantes reflexionar y analizar sobre sus conocimientos y los recursos a los que pueden acceder para continuar con sus aprendizajes.

En Venezuela, Márquez (2019), en su estudio titulado: “El trabajo colaborativo: Una oportunidad para el desarrollo del pensamiento práctico del profesional reflexivo”, cuyo objetivo fue dar a conocer la dificultad que existe en el trabajo colaborativo entre docentes. Se concluyó en la importancia que tiene la experiencia profesional, para reflexionar, tomar decisiones relacionadas a la colaboración grupal, teniendo en cuenta su formación personal, su actuación comprometida hacia el trabajo grupal; valorando los conocimientos y experiencias, su compromiso con la institución educativa.

En Argentina, Chiecher (2019), en su investigación titulada: “Estudiantes en contextos de educación a distancia. Variables vinculadas con el logro académico”, se realizó un estudio no experimental y descriptivo, cuyo objetivo fue analizar el perfil de estudiantes en modalidad a distancia. Se concluyó que, el logro en aprendizajes virtuales del estudiante es debido a las habilidades que tenga, la motivación que se le brinda y su capacidad de desenvolvimiento en sus aprendizajes, también es de vital importancia la calidad del diseño pedagógico, la implementación de nuevas acciones enfocadas al desarrollo de las capacidades en el trabajo profesional.

En Chile, Aparicio y Sepúlveda (2019), en su investigación titulada: “Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente”, tuvieron como objetivo dar a conocer las fortalezas y dificultades por los que los docentes pasan, frente a su trabajo y las necesidades que consideran para un trabajo colegiado eficiente. Concluyeron que, efectivamente hay una necesidad entre los docentes de poder ejercer un trabajo cooperativo, para poder enriquecer su trabajo profesional y enfrentar los nuevos desafíos.

En España, Krichesky y Murillo (2018), en su investigación titulada: “La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos”, se buscó describir la colaboración entre docentes para lograr mayores aprendizajes y calidad escolar. La investigación tuvo un enfoque cualitativo. Se concluyó que el trabajo colaborativo entre docentes enriquece el uso de estrategias y herramientas pedagógicas, fortaleciendo así la capacidad de decisión; siendo este, un camino necesario para estimular la capacidad de cambio e innovación en las escuelas.

En Perú, Montes, Villalobos y Ruíz (2020), en su investigación titulada: “Estrategias didácticas empleadas desde la presencialidad remota en la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional en tiempos de pandemia”, de corte cuantitativo, mediante la realización de una encuesta. El objetivo fue determinar las estrategias que se emplean en la educación a distancia. Concluyeron en la importancia que tiene el maestro en intervenir en el proceso educativo de esta nueva modalidad, implementando diversas estrategias didácticas y, sobre todo llevando a cabo el acompañamiento oportuno. Esta acción de parte del profesorado puede ser fortalecida con una adecuada organización institucional.

En Perú, Estrada y Mamani (2020), en su investigación titulada: “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”, su objetivo fue investigar la relación entre el tipo de trabajo comprometido que tienen los docentes, con su desenvolvimiento profesional. Se hizo uso de un cuestionario para obtener los datos requeridos. Se llegó a la conclusión que el docente muestra mejor

desempeño cuando hay un mayor compromiso dentro de la organización como institución. La organización que tiene una institución, se verá reflejada en el desempeño de sus docentes.

En Perú, García (2018), en su investigación titulada: “Participación activa y valoración de los materiales didácticos en el éxito/fracaso académico en Educación a Distancia”, se realizó una investigación de tipo básica, de nivel correlacional. El objetivo fue analizar la influencia del trabajo docente en el desarrollo académico del estudiante. Se concluye que, el empleo del material didáctico y nuevas estrategias, favorece el desenvolvimiento de los estudiantes, permitiéndoles obtener un mejor rendimiento en la Educación a Distancia.

En Perú, Gómez (2018), en su estudio denominado: “Trabajo colegiado en la indagación mediante métodos científicos para construir sus conocimientos del II ciclo de la Institución Educativa 365. Lima – Perú”, se desarrolló una metodología cualitativa, cuyo objetivo fue mejorar el nivel del logro de la competencia de indagación. Se concluyó que el trabajo colegiado es un medio eficaz para lograr los objetivos que se plantea como institución educativa; y que, permite aclarar las metas a lograr, teniendo una mayor claridad de las debilidades y fortalezas que se tienen.

Según el Ministerio de Educación del Perú (2020), la educación a distancia es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente.

Según García, Ruíz, & Figaredo (2007); Jevons (1984); Kappel, Lehmann & Loeper, (2002) & Lewis (1995) definen a la educación a distancia como una forma que contiene mayor libertad para este proceso, donde el docente y el estudiante mantienen constante comunicación mediante el uso de recursos didácticos. También realzan el trabajo colaborativo en este proceso. Por lo tanto, frente a esta nueva realidad, es fundamental, el trabajo colegiado para conocer diversas estrategias que ayuden a desarrollar las diferentes capacidades de los estudiantes.

Según Delling (1966), la educación a distancia es un proceso de planificación y organización; en el que se tome en cuenta los recursos de la tecnología, para el adecuado desarrollo pedagógico. Por ello, es importante la manera cómo se planifica, teniendo en cuenta la metodología que se llevará a cabo y los recursos que se emplearán.

En relación a la educación a distancia, según Suárez (2010), hay cuatro dimensiones: a) La cultura organizacional; Es la manera de cómo se comportan dentro de una institución, tomando en cuenta su manera de pensar, de actuar y relacionarse con los demás, los cuales, influyen considerablemente en las decisiones y aprendizajes de los demás y, sobre todo, al momento de tomar decisiones. b) Las herramientas tecnológicas, son las instalaciones técnicas que van a permitir acceder a la información que se requiere. Al ser empleados por el docente, va a permitir enriquecer el proceso educativo y el fortalecimiento de competencias. c) La optimización de procesos, es la planificación oportuna y óptima de procesos que van a ayudar en la planificación y organización de las diferentes actividades a realizar. d) La capacitación, es proceso en el que se van adquiriendo y desarrollando los aprendizajes y competencias necesarias para desenvolverse de manera eficaz con las diversas responsabilidades que se tiene dentro de la institución.

Cabe resaltar, otras dimensiones que en su esencia son similares; según Salinas (2004), son: (1) Organizativa, es la manera cómo se dispone en una institución, las diversas acciones pedagógicas para llevar a cabo el desarrollo de aprendizajes y necesidades que tienen los educandos. (2) Tecnológica, son las herramientas que van a favorecer al desenvolvimiento entre los involucrados en el proceso educativo, en esta modalidad a distancia. (3) Pedagógica, es el empleo y uso de recursos necesarios para el desarrollo educativo, tomando en cuenta los avances tecnológicos.

Con respecto a las dimensiones para la gestión del trabajo colegiado, según Bakieva (2011), hay tres dimensiones: 1) Clima Institucional, es el conjunto de acciones que manifiestan el tipo de relaciones dentro del lugar de trabajo.

La manera cómo se desenvuelven dentro de un equipo de trabajo e institución y lo que permite para su mejor desarrollo. 2) Satisfacción laboral, es lo que un trabajador desea y percibe del lugar en el que labora. Por ello, se debe tener en cuenta, la participación de todos los miembros, estableciendo relaciones interpersonales y, sobre todo, brindar momentos adecuados para su desenvolvimiento laboral. 3) Compromiso institucional, es el deber y respeto que un trabajador adquiere hacia su lugar de trabajo y, que todas estas acciones conllevan al logro de los objetivos de la institución.

Así mismo, otras dimensiones relacionadas al trabajo colegiado según Romero & Ramírez (2006), son: 1) Personal; es la manera cómo el docente se identifica con su trabajo, teniendo en cuenta los años que tiene laborando en la institución, su recorrido profesional y percepción de los trabajos académicos. 2) Institucional; es la evaluación y seguimiento de los propósitos planteados, las fortalezas y debilidades. 3) Didáctica; es el dominio y conocimiento de los docentes en cuanto a los planes de estudios, los rasgos del perfil de egreso y los planes de trabajo en las diferentes asignaturas que imparten en su plantel.

Según la RVM N°290-2019-MINEDU, la gestión del trabajo colegiado es un compromiso de gestión escolar liderada por el directivo de la institución educativa, para incentivar acciones reflexivas sobre la práctica pedagógica de los docentes; así también, promover la toma de decisiones y la incorporación en los planes de mejora institucional. Es responsabilidad del director organizar e incluir las reuniones de Trabajo Colegiado (RTC) en la Planificación institucional (Plan Anual de Trabajo - PAT) (pág. 20). Según la RVM N°005-2020-MINEDU, busca que el docente reflexione constantemente de manera individual o colectiva, mediante el trabajo colegiado sobre su práctica docente, para buscar mejoras en su desarrollo profesional (pág. 5).

Miranda (2000) define que la colaboración: "...implica participar conjuntamente en una obra común" (pág. 35); este proceso se da cuando un grupo de individuos se compromete trabajar de manera conjunta. Para ello,



es necesario la división del trabajo, la colaboración mutua, teniendo como meta lograr desarrollar el objetivo planteado. El trabajo colaborativo entre maestros es muy importante, ya que, permite nuevas oportunidades y mayor desenvolvimiento de manera individual, y por ende un mejor desarrollo a nivel institucional. Por ello, es fundamental fortalecer la interrelación entre directivos y docentes para el desarrollo adecuado del trabajo colegiado.

Según Ayuela, García y Martín (2015) refieren que: El trabajo colaborativo es una nueva oportunidad en el que, los conocimientos van a enriquecerse, desarrollarse y desenvolverse, tomando como base la experiencia, de la cual, emergen nuevos aprendizajes durante este proceso.

El trabajo colegiado es un proceso en el que todos miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).

Lavié (2009) menciona que al trabajar de manera colaborativa va a favorecer el desarrollo personal y profesional. Este tipo de trabajo va a motivar y a brindar mayor confianza para el desenvolvimiento laboral.

Los estudios realizados referentes a la educación a distancia poseen diversas teorías. Se señalará algunas:

Según Wedemeyer (1973), Moore (1970) & Delling (1971), en su Teoría de autonomía e independencia, expresan que del estudiante dependen el estilo de aprendizaje que se brinda a través de la educación a distancia. Sostienen que, en los estudiantes se desarrolla mayor responsabilidad y autonomía en su educación, el cual, va de acuerdo con el ritmo que este desea seguir. Lo que caracterizan a este sustento es que: El aprendizaje auto dirigido brinda mayor autonomía en el estudiante y solo requiere cierta orientación para continuar desarrollando sus competencias y conocimientos. El uso de la tecnología es importante para este tipo de educación; como también, para implementar la propuesta de independencia.

Según Peters (1973), en su Teoría de la industrialización de la enseñanza. Enfatiza en la Educación a Distancia como una nueva forma de educación industrializada y tecnológica. Sostiene que la educación a distancia es una organización sistemática en la institución y en el trabajo con los docentes, los cuales se encargan de innovar sus estrategias con la tecnología para guiar los aprendizajes de sus estudiantes. El desarrollo óptimo de la educación depende de una adecuada planificación y organización.

Según Garrison (1985), en su Teoría del control, manifiesta que tanto la educación remota y los avances tecnológicos, están estrechamente relacionados; ya que, para el desarrollo de la primera no podría darse adecuadamente sin el uso del segundo. Esta nueva modalidad educativa necesita de los recursos tecnológicos para mantener una buena comunicación entre los miembros involucrados. Esta relación fortalece el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Según, Holmberg (1985), en su Teoría de interacción y comunicación, se basa en que la educación a distancia tiene gran importancia en la óptima comunicación entre el profesor y el estudiante; mediante el cual, este último debe ser orientado y guiado para lograr los aprendizajes que se requieren. También, manifiesta que, en esta nueva modalidad, se requiere una óptima comunicación, de manera individualizada y tomando en cuenta cómo se siente y las prioridades que tiene la otra persona. Esto permitirá un mejor desarrollo de los aprendizajes, el estudiante estará motivado a desenvolverse y participar, generando así el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.

Los estudios realizados referentes al trabajo colegiado poseen diversas teorías. Se señalará algunas:

Andy Hargreaves (1951) en su Teoría pedagógica, habla sobre la gran importancia que tiene el maestro dentro de un aula, de su desenvolvimiento intelectual, estratégico y emocional. Resalta también, la importancia del trabajo colaborativo entre directores, escolares y docentes. Manifiesta que hay necesidad de tener comunidades profesionales, en el que lo maestros

puedan compartir sus conocimientos y experiencias para crear así, una “inteligencia colectiva”, que promueva un aprendizaje cognitivo en el que se puedan desarrollar diversas capacidades para lograr cambios y se asuman nuevos riesgos; para así, aprender y enseñar de manera distinta a la que estamos acostumbrados.

Johnson y Johnson (1989) en su Teoría de la interdependencia social, indica que, el éxito de las personas que se desenvuelven dentro de un equipo, está relacionado con los objetivos y metas que tienen en común, el clima en que estos participan y el compromiso de cada individuo para obtener logros en conjunto. En este sentido, la importancia del trabajo colegiado, está en que fortalece los objetivos comunes y favorece el clima de trabajo, permitiendo la satisfacción laboral del docente.

Según Dewey (1895), en su Teoría educativa, consideraba que los profesores, deben tener una organización cooperativa con encuentros semanales para discutir su trabajo, basándose en una educación que se realiza en interacción social a través de la comunicación. Uno de los principios que los docentes deben tener en cuenta es, desarrollar su trabajo de manera colaborativa, tanto en su labor como en el trabajo con sus pares. La pedagogía de Dewey se basa más en el maestro que en el niño. Se basa en las aptitudes que un maestro, de manera responsable, pueda tener en cuenta para crear un entorno adecuado para el mejor desenvolvimiento del niño. Sostiene que, el maestro es quien puede articular los contenidos curriculares con los intereses de sus alumnos, para así, lograr un adecuado desarrollo de sus capacidades.

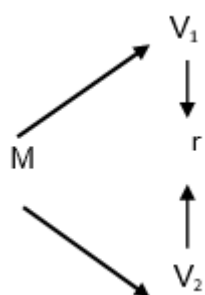
Kenneth Leithwood (2009) en su Teoría del Liderazgo, sostiene que en una institución educativa el director es quien tiene la iniciativa para movilizar e influir en los demás miembros, de manera horizontal, compartiendo el liderazgo entre todos; para así, lograr los objetivos y metas trazadas. De esta manera, los docentes sentirán el apoyo constante del directivo, no solo a nivel institucional, sino también de manera individualizada; logrando mayores oportunidades de participación.

### III. METODOLOGÍA

#### 1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal; ya que, se basó en la recolección de datos e interpretación causal de las variables; por lo que, en la investigación se buscó obtener un conocimiento más amplio sobre la influencia de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado.

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra: 25 docentes

V<sub>1</sub> = Educación a distancia

V<sub>2</sub> = Gestión del trabajo colegiado

r = Relación entre las variables

#### 2. Variables y Operacionalización

##### 3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Educación a distancia

Definición conceptual: Es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).

Definición operacional: Se recogió la percepción de los docentes sobre las cuatro dimensiones de la variable: Organizativa, tecnológica, pedagógica y capacitación; a través de la Escala de educación a distancia de Sonia Iturbe Hermoza (EEA-SIH, 2020) que presenta 20 ítems mediante la medición ordinal de Likert.

- Siempre : con valoración 5
- Casi siempre : con valoración 4
- A veces : con valoración 3
- Casi nunca : con valoración 2
- Nunca : con valoración 1

El estudio presentó 3 niveles de distribución de frecuencia:

**Tabla 1**

*Niveles de distribución de frecuencia de la variable educación a distancia y sus dimensiones*

	<b>V1</b> <b>Educación a distancia</b>	<b>D1</b> <b>Organizativa</b>	<b>D2</b> <b>Tecnológica</b>	<b>D3</b> <b>Pedagógica</b>	<b>D4</b> <b>Capacitación</b>
Deficiente	[20 - 46]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]
Regular	[47 - 73]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]
Eficiente	[74 - 100]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]

*Nota: Elaboración propia.*

Variable 2: Gestión del trabajo colegiado

Definición Conceptual: Es un proceso en el que todos miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).

Definición operacional: Se recogió la percepción de los docentes sobre las tres dimensiones de la variable: Clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional; a través de la

Escala de trabajo colegiado de Miriam Silupu Castillo (ETC-MS, 2020) que presenta 15 ítems y la dimensión Personal a través de la Escala del trabajo colegiado de Mirna Acevedo Saavedra (ETC-MAS, 2020), que presenta 5 ítems, mediante la medición ordinal de Likert.

- Siempre : con valoración 5
- Casi siempre : con valoración 4
- A veces : con valoración 3
- Casi nunca : con valoración 2
- Nunca : con valoración 1

El estudio presentó 3 niveles de distribución de frecuencia:

**Tabla 2**

*Niveles de distribución de frecuencia de la variable gestión del trabajo colegiado y sus dimensiones*

	<b>V2 Gestión del trabajo colegiado</b>	<b>D1 Personal</b>	<b>D2 Clima institucional</b>	<b>D3 Satisfacción laboral</b>	<b>D4 Compromiso institucional</b>
Deficiente	[20 - 46]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]
Regular	[47 - 73]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]
Eficiente	[74 - 100]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]

*Nota: Elaboración propia.*

### 3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La población es todo el fenómeno que se va a estudiar, el cual tiene una unidad con determinadas características que será analizada y cuantificada en la investigación (Tamayo, 2003).

La población estuvo conformada por los 25 docentes de una institución educativa pública del nivel inicial y primaria de la Región La Libertad; que durante el año 2021 se encuentran trabajando en dicha institución.

**Tabla 3***Población de estudio*

Modalidad	Sexo		N° de docentes
	Hombres	Mujeres	
Inicial	0	6	6
Primaria	6	13	19
<b>Total</b>	6	19	25

*Nota: Elaboración propia.***3.3.2. Muestra**

La muestra es la representación del todo, que cuenta con las características que definen a la población. La validez que se le dará a la totalidad de la población, depende de la validez y tamaño de la muestra (Tamayo, 2003).

En relación a las variables de educación a distancia y gestión del trabajo colegiado, se tomó como muestra a los docentes de una institución educativa pública del nivel inicial y primaria de la Región La Libertad; en consecuencia, no es necesario calcular la muestra.

**Tabla 4***Muestra de estudio*

Modalidad	Sexo		N° de docentes
	Hombres	Mujeres	
Inicial	0	6	6
Primaria	6	13	19
<b>Total</b>	6	19	25

*Nota: Elaboración propia.***3.3.3. Muestreo**

No aplica; ya que, se trabajará con toda la población.

#### 3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por los 25 docentes entre el nivel inicial y primario que elaboran en la institución educativa pública de la Región La Libertad.

### 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnicas

La encuesta es una técnica que permite brindar respuestas a problemas en relación a las variables de estudio, según el problema o tema de investigación (Tamayo, 2003). La presente investigación utilizó la técnica de la encuesta para la medición de las variables, con su respectivo instrumento que fue el cuestionario

#### 3.4.2. Instrumento

El cuestionario es un conjunto de preguntas relacionadas a aspectos importantes para la investigación, de acuerdo al tema o problema que involucre a la población en estudio (Tamayo, 2003). Para cada variable de estudio se elaboró un cuestionario con 20 ítems, distribuidos según sus 4 dimensiones respectivamente.

#### 3.4.3. Validez

La validez es el grado en el que un instrumento mide a la variable de estudio, siendo una condición de acuerdo a los resultados. Esto puede llevarse a cabo mediante el juicio de expertos, personas con experiencia en investigación y conocedores del área y problema de investigación (Hernández et al., 2006).

La validez de instrumentos y cuestionarios se validaron a través del juicio de tres expertos en la materia.



**Tabla 5***Validación por juicio de expertos*

<b>Validadores</b>	<b>Resultados</b>
Dr. Roger Víctor Moisés Alván López	Aplicable
Mg. Martha Francesca Montes Vela	Aplicable
Mg. Henry Villacorta Valencia	Aplicable

*Nota: Elaboración propia*

#### 3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se comprobó mediante la aplicación de los cuestionarios a un grupo piloto de 10 docentes a través del estadístico Alfa de Cronbach y cuyos resultados se procesaron mediante el programa estadístico SPSS.

**Tabla 6***Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
<b>Variables de estudio</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Educación a distancia	0,936	20
Gestión del trabajo colegiado	0,951	20

*Fuente: SPSS28*

De los resultados se evidenciaron que el coeficiente de confiabilidad de la primera variable tiene un Alfa de Cronbach 0,936 y de la segunda variable 0,951; lo que significó que ambos instrumentos fueron válidos; ya que, existe una sólida confiabilidad.

## 5. Procedimiento

Para la investigación se utilizaron los cuestionarios, después de ser validados por juicio de expertos. Debido a la coyuntura de la pandemia de la COVID-19, los cuestionarios se elaboraron en un Formulario de

Google y fueron compartidos mediante un link, para que los docentes puedan acceder a ellos y llenarlos.

Posteriormente, se procesó la información obtenida, para realizar el análisis correspondiente; llegado así, a los resultados y conclusiones.

#### 6. Método de análisis de datos

Para analizar la información recolectada se utilizaron métodos de estadística descriptiva mediante el empleo de la hoja de cálculo Excel y se comprobó la validez y confiabilidad y, con el software SPSS28, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que, el número total de la muestra es menor a 50 y se realizó el análisis de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre las variables. Finalmente se comprobó la hipótesis y objetivos mediante el coeficiente de correlación "R<sup>2</sup>".

#### 7. Aspectos éticos

En la elaboración del informe de tesis se respetó la autenticidad de los autores, teniendo en cuenta la redacción mediante el uso de las normas APA. También se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos, el anonimato de las personas de la institución educativa que brindaron información durante el desarrollo del trabajo de investigación.

Además, se consideró la confidencialidad de los resultados y la utilidad de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 7**

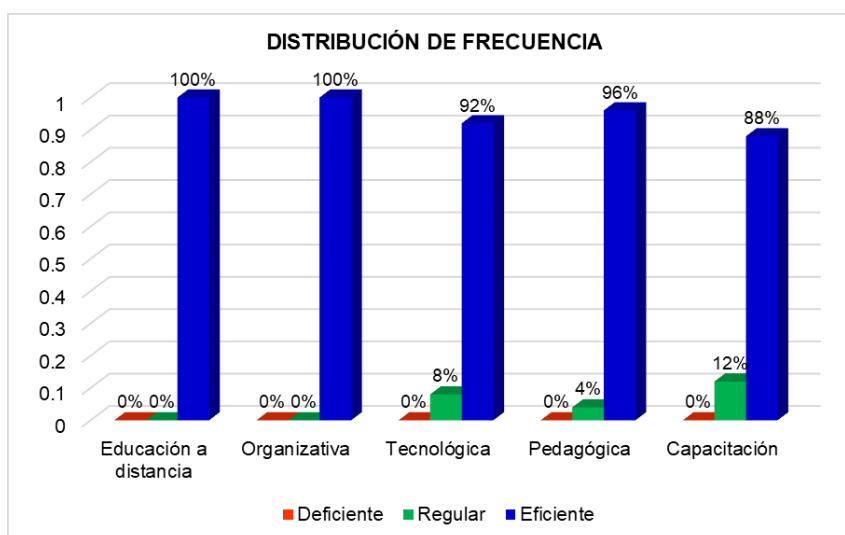
*Distribución de frecuencia de la variable educación a distancia*

	V1 Educación a distancia		D1 Organizativa		D2 Tecnológica		D3 Pedagógica		D4 Capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	0	0.0	2	8.0	1	4.0	3	12.0
Eficiente	25	100.0	25	100.0	23	92.0	24	96.0	22	88.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0

*Fuente: Data de los resultados obtenidos*

**Figura 1:**

*Distribución de frecuencia de la educación a distancia en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*



En la tabla 7 y figura 1 se observa que el 100% de los docentes encuestados perciben un nivel eficiente de la educación a distancia. Con respecto a las dimensiones de la variable educación a distancia se observan que: En la dimensión organizativa, el 100% de los docentes manifiestan un nivel

eficiente; en la dimensión tecnológica, el 92% de los docentes, manifiestan un nivel eficiente y el 8%, en nivel regular; en la dimensión pedagógica, el 96% de los docentes, manifiestan un nivel eficiente y el 4%, en nivel regular y en la dimensión capacitación, el 88% de los docentes, manifiestan un nivel eficiente y el 12%, en nivel regular.

**Tabla 8**

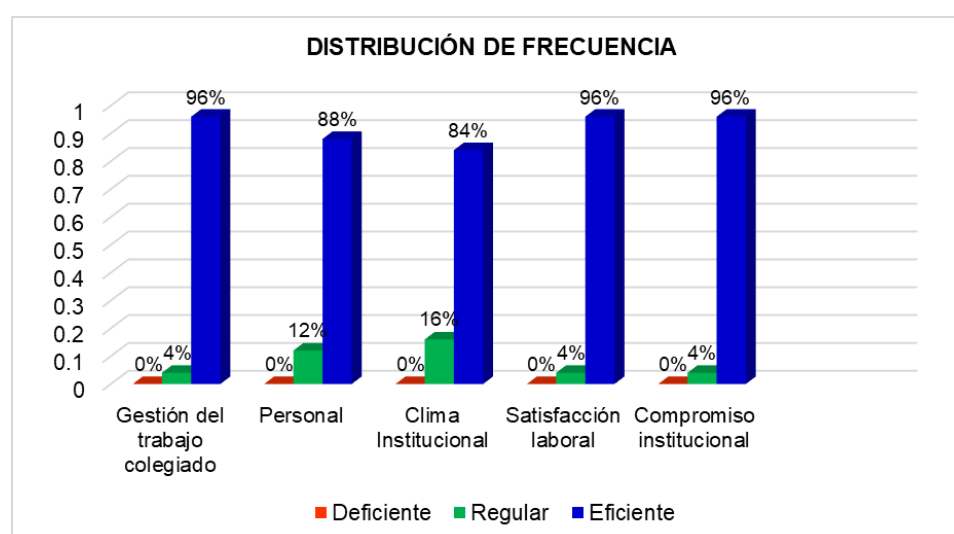
*Distribución de frecuencia de la variable gestión del trabajo colegiado*

	V2 Gestión del trabajo colegiado		D1 Personal		D2 Clima institucional		D3 Satisfacción laboral		D4 Compromiso institucional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	1	4.0	3	12.0	4	16.0	1	4.0	1	4.0
Eficiente	24	96.0	22	88.0	21	84.0	24	96.0	24	96.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0

*Fuente: Data de los resultados obtenidos*

**Figura 2:**

*Distribución de frecuencia de la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*



En la tabla 8 y figura 2 se observa que el 96% de los docentes encuestados considera en un nivel eficiente la gestión del trabajo colegiado y el 4%, en un

nivel regular. Con respecto a las dimensiones de la variable gestión del trabajo colegiado se observan que: En la dimensión personal, el 88% de los docentes, consideran un nivel eficiente y el 12%, un nivel regular; en la dimensión clima institucional, el 84% de los docentes, consideran un nivel eficiente y el 16%, un nivel regular; en la dimensión satisfacción laboral, el 96% de los docentes, consideran un nivel eficiente y el 4%, un nivel regular y en la dimensión compromiso institucional, el 96% de los docentes, consideran un nivel eficiente y el 4%, un nivel regular.

### Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de educación a distancia y gestión del trabajo colegiado*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Educación a distancia	.961	25	.432
Gestión del trabajo colegiado	.941	25	.155

*Fuente: SPSS28*

Según lo que se aprecia en la tabla 9 sobre la prueba de normalidad, la que se hizo mediante la de Shapiro-Wilk debido a que, el número total de la muestra es menor a 50; las variables presentan una distribución normal ( $p > 0.05$ ). Por lo que, se debe utilizar la prueba de correlación de Pearson.

Comprobación de la hipótesis

Ho: La educación a distancia no influye en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

Ha: La educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

## Análisis inferencial

**Tabla 10**

*Coeficiente de correlación entre las variables educación a distancia y gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*

		<b>Educación a distancia</b>	<b>Gestión del trabajo colegiado</b>
Educación a distancia	Correlación de Pearson	1	.653**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	25	25
Gestión del trabajo colegiado	Correlación de Pearson	.653**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	25	25

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

Según la tabla 10, se visualiza que las variables la educación a distancia y gestión del trabajo colegiado presentan correlación positiva; es decir, a medida que la educación a distancia aumenta la gestión del trabajo colegiado también aumenta y a medida que la educación a distancia disminuye la gestión del trabajo colegiado disminuye y según los resultados de la prueba de correlación de Pearson se aprecia que, la educación a distancia se correlaciona en 0.653\*\* con la gestión del trabajo colegiado; por lo tanto, se determina que existe una relación directa, positiva y significativamente moderada, con un valor de significancia (sig. = 0.001); el cual es menor al valor  $p = 0.05$ .

### **Coeficiente de determinación “R<sup>2</sup>”**

Según el coeficiente de determinación de R<sup>2</sup> del coeficiente de correlación de Pearson señala que el 43% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada por los niveles de educación a distancia; esto quiere decir que, la educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado.

Se llega a la conclusión de que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Se evidencia que la hipótesis sostenida en la

investigación es aceptada como válida; es decir, la educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión organizativa y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*

		Organizativa	Gestión del trabajo colegiado
Organizativa	Correlación de Pearson	1	.430*
	Sig. (bilateral)		.032
	N	25	25
Gestión del trabajo colegiado	Correlación de Pearson	.430*	1
	Sig. (bilateral)	.032	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados observados en la tabla 11, muestran que la dimensión organizativa se correlaciona en 0.430\*\* con la variable gestión del trabajo colegiado, de acuerdo al estadístico de Pearson; que viene a ser una correlación moderada, y se visualiza el valor de significancia  $p=0.032$  que viene a ser menor que el nivel de confianza de  $\alpha = 0.05$ ; por ello, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación moderada entre la dimensión organizativa y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### **Coeficiente de determinación “R<sup>2</sup>”**

Según el coeficiente de determinación de R<sup>2</sup> del coeficiente de correlación de Pearson señala que el 19% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada por los niveles de organización.; esto quiere decir que, la organización influye en la gestión del trabajo colegiado.

**Tabla 12**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión tecnológica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*

		Tecnológica	Gestión del trabajo colegiado
Tecnológica	Correlación de Pearson	1	.410*
	Sig. (bilateral)		.042
	N	25	25
Gestión del trabajo colegiado	Correlación de Pearson	.410*	1
	Sig. (bilateral)	.042	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados observados en la tabla 12, muestran que la dimensión tecnológica se correlaciona en 0.410\*\* con la variable gestión del trabajo colegiado, de acuerdo al estadístico de Pearson; que viene a ser una correlación moderada, y se visualiza el valor de significancia  $p=0.042$  que viene a ser menor que el nivel de confianza de  $\alpha = 0.05$ ; por ello, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación moderada entre la dimensión tecnológica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### **Coeficiente de determinación “R<sup>2</sup>”**

Según el coeficiente de determinación de R<sup>2</sup> del coeficiente de correlación de Pearson señala que el 17% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada por los niveles de tecnología esto quiere decir que, la tecnología influye en la gestión del trabajo colegiado.



**Tabla 13**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*

		Pedagógica	Gestión del trabajo colegiado
Pedagógica	Correlación de Pearson	1	.497*
	Sig. (bilateral)		.011
	N	25	25
Gestión del trabajo colegiado	Correlación de Pearson	.497*	1
	Sig. (bilateral)	.011	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados observados en la tabla 13, muestran que la dimensión pedagógica se correlaciona en 0.497\*\* con la variable gestión del trabajo colegiado, de acuerdo al estadístico de Pearson; que viene a ser una correlación moderada, y se visualiza el valor de significancia  $p=0.011$  que viene a ser menor que el nivel de confianza de  $\alpha = 0.05$ ; por ello, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación moderada entre la dimensión pedagógica y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### **Coeficiente de determinación “R<sup>2</sup>”**

Según el coeficiente de determinación de R<sup>2</sup> del coeficiente de correlación de Pearson señala que el 25% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada por los niveles de pedagogía, esto quiere decir que, la pedagogía influye en la gestión del trabajo colegiado.

**Tabla 14**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión capacitación y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021*

		Capacitación	Gestión del trabajo colegiado
Capacitación	Correlación de Pearson	1	.688**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	25	25
Gestión del trabajo colegiado	Correlación de Pearson	.688**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	25	25

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

Los resultados observados en la tabla 14, muestran que la dimensión capacitación se correlaciona en 0.688\*\* con la variable gestión del trabajo colegiado, de acuerdo al estadístico de Pearson; que viene a ser una buena correlación, y se visualiza el valor de significancia  $p=0.001$  que viene a ser menor que el nivel de confianza de  $\alpha = 0.05$ ; por ello, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una buena relación entre la dimensión capacitación y la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### **Coeficiente de determinación “R<sup>2</sup>”**

Según el coeficiente de determinación de R<sup>2</sup> del coeficiente de correlación de Pearson señala que el 47% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada por los niveles de capacitación; esto quiere decir que, la capacitación influye en la gestión del trabajo colegiado.

## V. DISCUSIÓN

La pandemia sobre la COVID-19, ha obligado a desarrollar una nueva modalidad educativa mediante el trabajo remoto. Sin embargo, la educación a distancia ha generado muchos inconvenientes y nuevas necesidades para innovar y mejorar la enseñanza-aprendizaje, generando una gran necesidad en la gestión del trabajo colegiado.

La brecha digital (Vesga & Hurtado, 2013), se evidenció aún más entre los docentes, frente a esta nueva modalidad educativa, provocado por la pandemia COVID-19. Los docentes no estaban preparados para impartir clases de forma virtual. No se contaba con las herramientas necesarias y mucho menos con las competencias adecuadas para enfrentar la realidad.

En el análisis realizado para demostrar el nivel de influencia de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 43% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada (influye) por los niveles de educación a distancia, con un valor de significancia (sig. = 0.001), el cual es menor al valor  $p = 0.05$ ; por lo tanto, se determina que existe una influencia significativamente de la variable educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado. Teniendo en cuenta que, la educación a distancia es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020); esto significa que, el éxito de las personas que se desenvuelven dentro de un equipo, está relacionado con los objetivos y metas que tienen en común, el clima en que estos participan y el compromiso de cada individuo para obtener logros en conjunto (Johnson y Johnson, 1989). Así también, las aptitudes de un maestro, de manera responsable, puede crear un entorno adecuado para el mejor desenvolvimiento del niño. El maestro es quien puede articular los contenidos curriculares con los intereses de sus alumnos, para así, lograr un adecuado desarrollo de sus capacidades (Dewey, 1895).

Estos resultados coinciden con las investigaciones de García (2018), cuyo objetivo fue analizar la influencia del trabajo docente en el desarrollo académico del estudiante, llegando a la conclusión que, el empleo del material didáctico y nuevas estrategias, favorece el desenvolvimiento de los estudiantes, permitiéndoles obtener un mejor rendimiento en la educación a distancia.

Así también se coincide con la investigación de Estrada y Mamani (2020), con el objetivo de investigar la relación entre el tipo de trabajo comprometido que tienen los docentes, con su desenvolvimiento profesional, llegando a la conclusión que, el docente muestra mejor desempeño cuando hay un mayor compromiso dentro de la organización como institución. La organización que tiene una institución, se verá reflejada en el desempeño de sus docentes.

Otra investigación con la que se coincidió fue la de Gómez (2018), cuyo objetivo fue mejorar el nivel del logro de la competencia de indagación, y concluyó que el trabajo colegiado es un medio eficaz para lograr los objetivos que se plantea como institución educativa; y que, permite aclarar las metas a lograr, teniendo a la vez, una mayor claridad de las debilidades y fortalezas que se tienen. Estos estudios guardan similitud porque la educación a distancia y la gestión del trabajo colegiado, están estrechamente relacionadas con las adecuadas estrategias, dentro del trabajo institucional y el desarrollo profesional, para así, llevar a cabo un buen desenvolvimiento en esta nueva modalidad educativa.

En el análisis realizado para demostrar el nivel de influencia de organización en la gestión de trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 19% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada (influencia) por los niveles de organización. Así mismo, se tiene un valor de significancia (sig. = 0.032), el cual es menor al valor  $p = 0.05$ ; por lo tanto, se determina que la organización influye significativamente en la gestión del trabajo colegiado. Teniendo en cuenta que, la organización es la manera cómo se dispone en una institución, las diversas acciones

pedagógicas para llevar a cabo el desarrollo de aprendizajes y necesidades que tienen los educandos (Salinas, 2004). Así también, la manera de cómo se comportan dentro de una institución, tomando en cuenta su manera de pensar, de actuar y relacionarse con los demás, los cuales, influyen considerablemente en las decisiones y aprendizajes de los demás y, sobre todo, al momento de tomar decisiones (Suárez, 2010). Según el resultado, se puede decir que, la educación a distancia es una organización sistemática en la institución y en el trabajo con los docentes, los cuales se encargan de innovar sus estrategias con la tecnología para guiar los aprendizajes de sus estudiantes. El desarrollo óptimo de la educación depende de una adecuada planificación y organización (Peters, 1973). En una institución educativa el director es quien tiene la iniciativa para movilizar e influir en los demás miembros, de manera horizontal, compartiendo el liderazgo entre todos; para así, lograr los objetivos y metas trazadas (Leithwood, 2009).

Estos resultados, sobre la influencia de la organización en la gestión del trabajo colegiado, concuerdan con la investigación de Montes, Villalobos y Ruíz (2020), cuyo objetivo fue determinar las estrategias que se emplean en la educación a distancia y, quienes concluyeron en la importancia que tiene el maestro en intervenir en el proceso educativo de esta nueva modalidad, implementando diversas estrategias didácticas y, sobre todo llevando a cabo el acompañamiento oportuno. Esta acción de parte del profesorado puede ser fortalecida con una adecuada organización institucional. Este estudio guarda similitud porque en esta educación a distancia es necesario una adecuada organización de la gestión del trabajo colegiado, para enfrentar y llevar a cabo el proceso educativo.

En el análisis realizado para demostrar el nivel de influencia de tecnología en gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 17% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada (influencia) por los niveles de tecnología. Así mismo, se tiene un valor de significancia (sig. = 0.042), el cual es menor al valor  $p = 0.05$ ; por lo tanto, se determina que la tecnología influye significativamente en la gestión

del trabajo colegiado. Teniendo en cuenta que la tecnología son herramientas que van a favorecer al desenvolvimiento entre los involucrados en el proceso educativo, en esta modalidad a distancia (Salinas, 2004). Son las instalaciones técnicas que van a permitir acceder a la información que se requiere. Al ser empleados por el docente, va a permitir enriquecer el proceso educativo y el fortalecimiento de competencias (Suárez, 2010). Según los resultados, esto quiere decir que, el uso de la tecnología es importante para este tipo de educación a distancia; como también, para implementar la propuesta de independencia (Wedemeyer,1973; Moore, 1970 & Dellinger,1971).

Estudios similares, sobre la influencia de la tecnología en la gestión del trabajo colegiado, fue el de Krichesky y Murillo (2018), cuyo objetivo fue describir la colaboración entre docentes para lograr mayores aprendizajes y calidad escolar, llegando a la conclusión que el trabajo colaborativo entre docentes enriquece el uso de estrategias y herramientas pedagógicas, fortaleciendo así la capacidad de decisión; siendo este, un camino necesario para estimular la capacidad de cambio e innovación en las escuelas. Esta investigación guarda similitud porque la tecnología es de vital importancia dentro de la gestión del trabajo colegiado, para implementarla estratégicamente haciendo uso de estos recursos que facilitan esta nueva modalidad educativa.

Igualmente, en el análisis realizado para demostrar el nivel de influencia de pedagogía en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 25% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada (influencia) por los niveles de pedagogía. Así mismo, se tiene un valor de significancia (sig. = 0.011), el cual es menor al valor  $p = 0.05$ ; por lo tanto, se determina que la pedagogía influye significativamente en la gestión del trabajo colegiado. Teniendo en cuenta que la pedagogía es el empleo y uso de recursos necesarios para el desarrollo educativo, tomando en cuenta los avances tecnológicos (Salinas, 2004), se puede indicar que, esta nueva modalidad educativa necesita de

los recursos tecnológicos para mantener una buena comunicación entre los miembros involucrados. Esta relación fortalece el desarrollo de los procesos pedagógicos (Garrison, 1985).

Estos resultados, sobre la influencia de la pedagogía en la gestión del trabajo colegiado, concuerdan con las investigaciones de Márquez (2019), quien con el objetivo de dar a conocer la dificultad que existe en el trabajo colaborativo entre docentes, concluyó en la importancia que tiene la experiencia profesional, para reflexionar, tomar decisiones relacionadas a la colaboración grupal, teniendo en cuenta su formación personal, su actuación comprometida hacia el trabajo grupal; valorando los conocimientos y experiencias, su compromiso con la institución educativa.

Otra de las investigaciones es la de, Aparicio y Sepúlveda (2019), quienes con el objetivo de dar a conocer las fortalezas y dificultades por los que los docentes pasan, frente a su trabajo y las necesidades que consideran para un trabajo colegiado eficiente, concluyeron que, efectivamente hay una necesidad entre los docentes de poder ejercer un trabajo cooperativo, para poder enriquecer su trabajo profesional y enfrentar los nuevos desafíos. Estas investigaciones guardan similitud porque es importante el papel que cumple la pedagogía para llevar a cabo una buena gestión del trabajo colegiado; ya que, esto permite un trabajo significativo para los involucrados, logrando avances individuales profesionalmente y como equipo.

Así también, en el análisis realizado para demostrar el nivel de influencia de capacitación en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el coeficiente de determinación expresado en el  $R^2$  señala que el 47% de la variación del nivel gestión del trabajo colegiado está explicada (influencia) por los niveles de capacitación. Así mismo, se tiene un valor de significancia ( $\text{sig.} = 0.001$ ), el cual es menor al valor  $p = 0.05$ ; por lo tanto, se determina que la capacitación influye significativamente en la gestión del trabajo colegiado. Teniendo en cuenta que la capacitación es el proceso en el que se van adquiriendo y desarrollando los aprendizajes y competencias necesarias para

desenvolverse de manera eficaz con las diversas responsabilidades que se tiene dentro de la institución (Suárez, 2010), se sostiene que, son importantes las comunidades profesionales, en el que lo maestros puedan compartir sus conocimientos y experiencias para crear así, una “inteligencia colectiva”, que promueva un aprendizaje cognitivo en el que se puedan desarrollar diversas capacidades para lograr cambios y se asuman nuevos riesgos; para así, aprender y enseñar de manera distinta a la que estamos acostumbrados (Hargreaves, 1951).

Este resultado, sobre la influencia de la capacitación en la gestión del trabajo colegiado, coincide con la investigación de Chiecher (2019), cuyo objetivo fue analizar el perfil de estudiantes en modalidad a distancia y concluyó que, el logro en aprendizajes virtuales del estudiante es debido a las habilidades que tenga, la motivación que se le brinda y su capacidad de desenvolvimiento en sus aprendizajes, también es de vital importancia la calidad del diseño pedagógico, la implementación de nuevas acciones enfocadas al desarrollo de las capacidades en el trabajo profesional. Esta investigación guarda similitud porque la capacitación influye significativamente en el trabajo de los docentes, sobre todo, para enriquecer su labor, ya que, son el medio para desarrollar la educación a distancia, llevándola así a su eficacia.

Se concluye que, la educación a distancia influye en la gestión del trabajo colegiado, sobre la forma de organizarse dentro de una institución educativa, la manera cómo se utilizan los recursos tecnológicos para favorecer el desarrollo educativo, el proceso pedagógico que se lleva a cabo en esta nueva modalidad y se refleja también en el valor de las capacitaciones para salir adelante en la educación.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. De acuerdo al objetivo general, se concluyó que existe una influencia significativa de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021, el cual tiene un valor de significancia de 0,001 con un 43%, por lo que, se acepta la hipótesis: Existe una influencia significativa de la educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.
2. De acuerdo al primero objetivo específico, se concluyó que, existe influencia significativa de 0,032 con un 19% de la dimensión organización en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se concluyó que, existe influencia significativa de 0,042 con un 17% de la dimensión tecnología en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se concluyó que, existe influencia significativa de 0,011 con un 25% de la dimensión pedagógica en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.
5. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se concluyó que, existe influencia significativa de 0,001 con un 47% de la dimensión capacitación en la gestión del trabajo colegiado en una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos de la institución educativa de la Región La Libertad, fortalecer el trabajo colegiado en los aspectos personal, clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional, debido a que se ha demostrado que se relaciona con la educación a distancia, el cual favorece el proceso educativo.
2. Se recomienda a los directivos seguir manteniendo una adecuada organización en la institución educativa de la Región La Libertad, tomando en cuenta las diferencias de cada docente para beneficiar el trabajo colegiado y las prioridades que se tienen como institución para mejorar los resultados educativos en esta modalidad a distancia.
3. Se recomienda a los directivos de la institución educativa de la Región La Libertad, seguir reforzando las competencias digitales de sus docentes, para que estos, puedan hacer un buen uso de ellos y obtener los beneficios necesarios para enriquecer su trabajo y el proceso educativo a distancia.
4. Se recomienda a los directivos de la institución educativa de la Región La Libertad, implementar con nuevas estrategias el trabajo docente; brindando oportunidades para un mejor desenvolvimiento dentro del trabajo colegiado y, por ende, una mayor preparación para enfrentar el trabajo remoto.
5. Se recomienda a los directivos de la institución educativa de la Región La Libertad, seguir motivando y brindando oportunidades de capacitación a los docentes, para que se sigan fortaleciendo y adquiriendo nuevas capacidades, las cuales, puedan usarse en el trabajo educativo.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020*. 0–36. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Aguado, F. (2010). *Teorías sobre la educación y modelos pedagógicos*.
- Aguirre, F., & Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 0–19. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). *Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente*. 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Araus, M. (2020). *Cuadros comparativos de las principales teorías y corrientes pedagógicas: Material de descarga – EDUCACIÓN PARA LA SOLIDARIDAD*. <https://educacionparalasolidaridad.com/2020/02/28/cuadros-comparativos-de-las-principales-teorias-y-corrientes-pedagogicas-material-de-descarga/>
- Ayuela, M., García, C., & Martín, I. (2015). Prácticas docentes colaborativas para transformar la escuela. *Tabanque Revista Pedagógica*, 28, 73–88. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5323354.pdf>
- Bakieva, M. (2011). El rol de la colegialidad en el desarrollo profesional de la carrera docente: una propuesta de instrumento de evaluación. *Publicaciones de La Facultad de Educacion y Humanidades Del Campus de Melilla*, 49(1), 191–218. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v49i1.9862>
- Banderas, C., Cárdenas, G., & Martínez, M. (2018). Perspectivas docentes sobre la formación de competencias investigativas en relación con los programas de asignatura. *Sincronía*, 74, 589–616. <https://doi.org/10.32870/sincronia.axxii.n74.29b18>
- Baptista, P., Almazán, A., Loeza, C., López, V., & Cárdenas, J. (2020). Encuesta

- Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 41–88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.especial.96>
- Barraza Macías, A. (2006). La encuesta: ¿método o técnica? *Apuntes Sobre Metodología de La Investigación*, 5(1), 1–11. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2880937.pdf>
- Bejar, B., & Garay, L. (2021). Práctica docente en la educación a distancia, COVID-19. *Llamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica.*, 2(3), 28–44. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i3.53> UNIVERSIDAD
- Boada, J. (2004). HARGREAVES, A. (2003) *Enseñar en la Sociedad Del Conocimiento (La Educación en la era de la Inventiva)*. Barcelona. Octaedro, pp. 244. 5, 2–5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7081446>
- Cañete, D., Cáceres, E., Soto, R., & Gómez, M. (2021). Educación a Distancia en tiempos de pandemia en Paraguay. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 76, 181–196. <https://doi.org/10.21556/edutec.2021.76.1889>
- Castañeda, K., & Vargas, A. (2021). En tiempos de pandemia: Una mirada retrospectiva sobre la educación a distancia, virtual y remota de emergencia, así como sobre las buenas prácticas docentes. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 13–22. <https://doi.org/10.18359/ravi.5346>
- Chaves, A. (2017). La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI 1. *Revista Academia y Virtualidad*, 10(1), 23–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/ravi.2241>
- Chiecher, A. (2019). *Estudiantes en contextos de educación a distancia . Variables vinculadas con el logro académico*. 22, 203–223. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.2.23368>
- Colegio Nacional de Desarrollo Educativo, C. y S. P.-S. (2013). Una mirada a las Teorías y Corrientes Pedagógicas. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Covarrubias, L. Y. (2021). Educación a distancia: Transformación de los

- aprendizajes. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 11(1), 150–160. <https://doi.org/10.36390/telos231.12>
- De Armas, N., & Barroso, J. (2020). La interactividad en al educación a distancia: un instrumento para su diagnóstico. *Revista Fuentes*, 22(2), 190–202. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2020.v22.i2.06>
- DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, Diario oficial 3 (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-codigo-de-responsabilidad-decreto-legislativo-n-1348-1471548-8/>
- Díaz, J. (2011). *Modelos pedagógicos de educación a distancia*. 86–113.
- Dorrego, E. (2017). *Educación a distancia y evaluación del aprendizaje*. 50(12). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/red/50/12>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008> Universidad
- Fierro, C. (1998). *La participación de los maestros en el procesos de innovación desde la escuela. Un desafío de la reforma educativa mexicana*.
- FONDEP. (2020). *Foro FONDEP: ¿qué nos cuentan los maestros y maestras del Perú en días de educación a distancia?* <https://www.fondep.gob.pe/foro-fondep-que-nos-cuentan-los-maestros-y-maestras-del-peru-en-dias-de-educacion-a-distancia/>
- García, A., & Tejedor, F. (2018). Valoración del trabajo colaborativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje en entornos escolares con alto nivel TIC. *Estudios Sobre Educacion*, 34, 155–175. <https://doi.org/10.15581/004.34.155-175>
- García, J., Farfán, J., Fuertes, L., & Montellanos, A. (2021). Evaluación formativa: Un reto para el docente en la educación a distancia. *DELECTUS. Revista Científica - INICC-Perú*, 4(2), 45–54.
- García, L. (2017). Educación a distancia y virtual: Calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 9–25. <https://doi.org/10.5944/ried.20.2.18737>

- García, L. (2020). Los saberes y competencias docentes en educación a distancia y digital. Una reflexión para la formación. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 09–24. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26540>
- García, L. (2021). *COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento*. 24(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>
- García, S. (2018). *Participación activa y valoración de los materiales didácticos en el éxito / fracaso académico en Educación a Distancia*. 5(2). <https://doi.org/10.21503/hamu.v5i2.1619>
- Glushchenko, O., Sorokina, L., & Romaniukha, M. (2018). International Journal of Information and Communication Technologies in Education. *ICTE Journal*, 7(1), 4–38. <https://doi.org/10.2478/ijicte-2018-0001>
- Gómez, S. (2018). *Trabajo colegiado en la indagación mediante métodos científicos para construir sus conocimientos del ii ciclo de la institución educativa 365*. 1–43.
- Guimarães, I., Tejada, J., & Pozos, K. (2019). Formación docente para la educación a distancia: la construcción de las competencias docentes digitales. *Série-Estudos - Periódico Do Programa de Pós-Graduação Em Educação Da UCDB*, 24(51), 69–87. <https://doi.org/10.20435/serie-estudos.v24i51.1296>
- Guseynova, E. (2019). Experience of distance education implementation. *SHS Web of Conferences*, 69, 00049. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196900049>
- Hargreaves, A. (1985). *Andy Hargreaves: maestros para la sociedad del conocimiento | Intriga Personal*. <https://intrigapersonal.wordpress.com/2009/04/01/hargreaves/>
- Hatlevik, I., & Hatlevik, O. (2018). *Examining the Relationship Between Teachers' ICT Self-Efficacy for Educational Purposes, Collegial Collaboration, Lack of Facilitation and the Use of ICT in Teaching Practice*. 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00935>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la*

*investigación.*

- Iturbe, S. (2021). *Gestión educativa y educación a distancia en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, San Jerónimo, Cusco, 2020.* 0–62. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Krichesky, G., & Murillo, J. (2018). *La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. Educación XXI.* 21(1), 135–155. <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>
- Lavié, J. (2009). *El trabajo colaborativo del profesorado. Un análisis crítico de la cultura organizativa.* <http://www.redage.org/publicaciones/el-trabajo-colaborativo-del-profesorado-un-analisis-critico-de-la-cultura-organizativa>
- Márquez, M. (2019). El Trabajo Colaborativo: Una Oportunidad para el Desarrollo del Pensamiento Práctico del Profesional Reflexivo. *Ensayo Arbitrado*, 4(11), 360–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.19.360-379>
- Martínez-Cruz, E., & Moreno-Olivos, T. (2017). La colegialidad docente en la escuela primaria mexicana: Análisis de sus prácticas. *Revista Electronica Educare*, 21(2), 1–21. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.6>
- Massuga, F., Soares, S., & Dias, S. (2021). El papel del tutor en la enseñanza de la educación a distancia: una revisión sistemática sobre el enfoque de competencias. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 21(66), 1–26. <https://doi.org/10.6018/red.435871>
- Montes, A., Villalobos, V., & Ruiz, W. (2020). Estrategias didácticas empleadas desde la presencialidad remota en la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional en tiempos de pandemia. *Innovaciones Educativas*, 22(Especial), 243–262. <https://doi.org/10.22458/ie.v22iespecial.3251>
- Moore, R., & Fodrey, B. (2018). Distance Education and Technology Infrastructure: Strategies and Opportunities. *Leading and Managing E-Learning*, 87–100. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-61780-0>

- Palvia, S., Aeron, P., Gupta, P., Mahapatra, D., Parida, R., Rosner, R., & Sindhi, S. (2018). Journal of Global Information Technology Management Online Education: Worldwide Status, Challenges, Trends, and Implications. *Journal of Global Information Tecnology Managment*, 24(1), 233–241. <https://doi.org/10.1080/1097198X.2018.1542262>
- Pérez-López, E., Vázquez, A., & Cambero, S. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19: Análisis desde la perspectiva de los estudiantes universitarios. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 331–350. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.27855>
- Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED Lineamientos Marco de Buen Desempeño Docente, (2012). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/149403/\\_0547-2012-ED\\_-\\_22-02-2013\\_09\\_30\\_35\\_-RM\\_547-2012-ED.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/149403/_0547-2012-ED_-_22-02-2013_09_30_35_-RM_547-2012-ED.pdf)
- Resolución Viceministerial N° 290-2019-Minedu. Norma Técnica que establece disposiciones para el desarrollo de Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022, 23 (2019). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/357048-290-2019-minedu>
- Resolución Viceministerial N° 005-2020-MINEDU Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del Marco del Buen Desempeño Docente, Resolución Ministerial No. 005-2020-ED 43 (2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM\\_N\\_\\_005-2020-MINEDU.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF)
- Resolución Viceministerial N°125-2020-MINEDU “Disposiciones para la implementacion en la modalidad de educacion a distancia semipresencial para las instituciones educativas publicas de la educacion basica regular,” 41 (2020). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/801856-125-2020-minedu>
- Resolución Viceministerial N° 086-2020-MINEDU Disposiciones para el desarrollo del Programa de Inducción Docente, (2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574992/RVM\\_N\\_\\_086-2020-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574992/RVM_N__086-2020-)



MINEDU.pdf

- Ricardo, C., Parra, J., Borjas, M., Cobo, J., & Cano, J. (2020). Potencial De La Educación a Distancia Para Reducir Brechas De Aprendizaje En Educación Superior: Una Mirada Al Caso Colombiano. *American Journal of Distance Education*, 34(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/08923647.2020.1756024>
- Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27–44. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Romero, S., & Ramírez, M. (2006). Trabajo colegiado en una escuela normal. Una valoración de las prácticas de los profesores en las academias. *Revista de La Red de Posgrados de Educación*, 4, 60–70.
- Ruiz-Aquino, M. (2020). El desafío de la presencialidad a la virtualidad en la educación superior en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 7–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.136> ISSN
- Silupu, M. (2020). *Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020*. 0–108. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Suárez, C. (2010). *Aprendizaje cooperativo e interacción asíncrona textual en contextos educativos virtuales*.
- Tallman, T. (2019). How Middle Grades Teachers Experience a Collaborative Culture: An Interpretative Phenomenological Analysis. *RMLE Online*, 42(8), 1–16. <https://doi.org/10.1080/19404476.2019.1668103>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Tamer, S., & Funda, N. (2020). Challenges in distance education during the (Covid-

- 19) pandemic period. *Qualitative Research in Education*, 9(3), 328–360.  
<https://doi.org/10.17583/qre.2020.5872>
- Vesga, L., & Hurtado, D. (2013). La brecha digital: representaciones sociales de docentes en una escuela marginal. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 11(1), 137–149. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1118140912>
- Viberg, O. (2015). *Design and Use of Mobile Technology in Distance Language Education*.
- Yakup, A., Nurşat, B., & Fatih, C. (2020). Perspectives of Pre-Service Teachers on Distance Education : Covid-19 Process Perspectives of Pre-Service Teachers on Distance Education : Covid -19 Process. *ACADEMIA- Accelerating the World's Research*, 29(5), 1972–1984.  
<https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1193>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b>						
La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.						
<b>Investigadora:</b> Dalila Sarai Saldaña Armas						
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Peso %</b>	<b>Nro. de ítems</b>	<b>Ítems (indicadores)</b>	<b>Escala de valoración</b>
<b>Variable: Educación a distancia</b> Es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).	<b>Dimensión 1 Organizativa</b> <b>Definición</b> Es la manera cómo se dispone en una institución, las diversas acciones pedagógicas para llevar a cabo el desarrollo de aprendizajes y necesidades que tienen los educandos (Salinas, 2004). Es la manera de cómo se comportan dentro de una institución, tomando en cuenta su manera de pensar, de actuar y relacionarse con los demás, los cuales, influyen considerablemente en las decisiones y aprendizajes de los demás y, sobre todo, al momento de tomar decisiones (Suárez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la planificación</li> <li>- Medir la coordinación</li> <li>- Medir la organización</li> <li>- Medir el monitoreo</li> <li>- Medir el acompañamiento pedagógico</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5 1 al 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Coordinación</li> <li>- Organización</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> </ul>	<b>1 Nunca</b> <b>2 Casi Nunca</b> <b>3 A veces</b> <b>4 Casi siempre</b> <b>5 Siempre</b>
	<b>Dimensión 2 Tecnológica</b> <b>Definición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir el dominio de las TIC</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5 6 al 10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de las TIC</li> <li>- Comunicación virtual</li> </ul>	

	<p>Tecnológica, son las herramientas que van a favorecer al desenvolvimiento entre los involucrados en el proceso educativo, en esta modalidad a distancia (Salinas, 2004). Son las instalaciones técnicas que van a permitir acceder a la información que se requiere. Al ser empleados por el docente, va a permitir enriquecer el proceso educativo y el fortalecimiento de competencias (Suárez, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la comunicación virtual.</li> <li>- Medir el manejo de equipos informáticos</li> <li>- Medir la conectividad</li> <li>- Medir el uso de las redes sociales</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de equipos informáticos</li> <li>- Conectividad</li> <li>- Uso de las redes sociales</li> </ul>	
	<p><b>Dimensión 3</b> <b>Pedagógica</b> <b>Definición</b> Es el empleo y uso de recursos necesarios para el desarrollo educativo, tomando en cuenta los avances tecnológicos (Salinas, 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la adaptación a nuevas estrategias</li> <li>- Medir el conocimiento pedagógico</li> <li>- Medir la autoevaluación profesional</li> <li>- Medir la retroalimentación</li> <li>- Medir la comunicación</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5</b> <b>11 al</b> <b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación a nuevas estrategias</li> <li>- Conocimiento pedagógico</li> <li>- Autoevaluación profesional</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	
	<p><b>Dimensión 4</b> <b>Capacitación</b> <b>Definición</b> Es el proceso en el que se van adquiriendo y desarrollando los aprendizajes y competencias necesarias para desenvolverse de manera eficaz con las diversas responsabilidades que se tiene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la participación en capacitaciones</li> <li>- Medir la adquisición de competencias</li> <li>- Medir la satisfacción en las capacitaciones</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5</b> <b>16 al</b> <b>20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en capacitaciones</li> <li>- Adquisición de competencias</li> <li>- Interés por los temas de capacitación</li> <li>- Interés por capacitarse</li> <li>- Autoaprendizaje</li> </ul>	

	dentro de la institución (Suárez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir el interés por capacitarse</li> <li>- Medir el autoaprendizaje</li> </ul>				
<b>Variable: Gestión del trabajo colegiado</b> Es un proceso en el que todos los miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).	<b>Dimensión 1 Personal</b> <b>Definición</b> Es la manera cómo el docente se identifica con su trabajo, teniendo en cuenta los años que tiene laborando en la institución, su recorrido profesional y percepción de los trabajos académicos (Romero & Ramírez, 2006).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la participación</li> <li>- Medir la actualización profesional</li> <li>- Medir el intercambio de experiencias</li> <li>- Medir la adquisición de nuevas estrategias</li> <li>- Medir la identificación</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5</b> <b>1 al 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Intercambio de experiencias</li> <li>- Adquisición de nuevas estrategias</li> <li>- Identificación institucional</li> </ul>	<b>1 Nunca</b> <b>2 Casi Nunca</b> <b>3 A veces</b> <b>4 Casi siempre</b> <b>5 Siempre</b>
	<b>Dimensión 2 Clima institucional</b> <b>Definición</b> Es el conjunto de acciones que manifiestan el tipo de relaciones dentro del lugar de trabajo. La manera cómo se desenvuelven dentro de un equipo de trabajo e institución y lo que permite para su mejor desarrollo (Bakieva, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la estructura de organización del trabajo.</li> <li>- Medir los estilos de liderazgo</li> <li>- Medir la preparación y cooperación</li> <li>- Medir la comunicación y coordinación.</li> <li>- Medir el compromiso.</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5</b> <b>6 al 10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura de organización del trabajo.</li> <li>- Estilos de liderazgo</li> <li>- Preparación y cooperación</li> <li>- Comunicación y coordinación.</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	
	<b>Dimensión 3 Satisfacción laboral</b> <b>Definición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir las oportunidades de participación.</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5</b> <b>11 al 15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de participación</li> </ul>	

	<p>Es lo que un trabajador desea y percibe del lugar en el que labora. Por ello, se debe tener en cuenta, la participación de todos los miembros, estableciendo relaciones interpersonales y, sobre todo, brindar momentos adecuados para su desenvolvimiento laboral (Bakieva, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir la resolución de problemas.</li> <li>- Medir las relaciones interpersonales entre docentes.</li> <li>- Medir las condiciones de trabajo.</li> <li>- Medir la empatía.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Relaciones interpersonales entre docentes.</li> <li>- Condiciones de trabajo.</li> <li>- Empatía</li> </ul>	
	<p><b>Dimensión 4</b>  <b>Compromiso institucional</b>  <b>Definición</b>          Es el deber y respeto que un trabajador adquiere hacia su lugar de trabajo y, que todas estas acciones conllevan al logro de los objetivos de la institución (Bakieva, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir el compromiso institucional</li> <li>- Medir las actitudes laborales</li> <li>- Medir la valoración de opiniones</li> <li>- Medir el compromiso organizacional social colectivo</li> <li>- Medir la planificación estratégica en equipo.</li> </ul>	<b>25</b>	<b>5 16 al 20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso institucional.</li> <li>- Actitudes laborales</li> <li>- Valoración de opiniones.</li> <li>- Compromiso organizacional social colectivo.</li> <li>- Planificación estratégica en equipo.</li> </ul>	

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Variable 1: Educación a distancia</b>	Es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).	Se recogió la percepción de los docentes sobre las cuatro dimensiones de la variable: Organizativa, tecnológica, pedagógica y capacitación; a través de la Escala de educación a distancia de Sonia Iturbe Hermoza (EEA-SIH, 2020) que presenta 20 ítems, con una opción de respuesta de: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Coordinación</li> <li>- Organización</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> </ul>	Ordinal
			Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de las TICs</li> <li>- Comunicación virtual</li> <li>- Manejo de equipos informáticos</li> <li>- Conectividad</li> <li>- Uso de las redes sociales</li> </ul>	
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación a nuevas estrategias</li> <li>- Conocimiento pedagógico</li> <li>- Autoevaluación profesional</li> <li>- Retroalimentación adecuada</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en capacitaciones</li> <li>- Adquisición de competencias</li> <li>- Interés por los temas de capacitación</li> <li>- Interés por capacitarse</li> <li>- Autoaprendizaje</li> </ul>	

<p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Gestión del trabajo colegiado</b></p>	<p>Es un proceso en el que todos miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).</p>	<p>Se recogió la percepción de los docentes sobre las tres dimensiones de la variable: Clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional; a través de la Escala de trabajo colegiado de Miriam, Silupu Castillo (ETC-MS, 2020) que presenta 15 ítems y la dimensión Personal a través de la Escala del trabajo colegiado de Mirna Acevedo Saavedra (ETC-MAS, 2020), que presenta 5 ítems; con una opción de respuesta de: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.</p>	<p>Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Intercambio de experiencias</li> <li>- Adquisición de nuevas estrategias</li> <li>- Identificación institucional</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
			<p>Clima institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura de organización del trabajo</li> <li>- Estilos de liderazgo</li> <li>- Preparación y cooperación</li> <li>- Comunicación y coordinación</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	
			<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de participación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Relaciones interpersonales entre docentes</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Empatía</li> </ul>	
			<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso institucional</li> <li>- Actitudes laborales</li> <li>- Valoración de opiniones</li> <li>- Compromiso organizacional social colectivo</li> <li>- Planificación estratégica en equipo</li> </ul>	



### Anexo 3: Matriz de definición de variables y dimensiones

<b>TÍTULO:</b> La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.  <b>Investigadora:</b> Dalila Sarai Saldaña Armas		
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Variable: Educación a distancia</b> Es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020).	<b>Organizativa</b> <b>Definición</b> Es la manera cómo se dispone en una institución, las diversas acciones pedagógicas para llevar a cabo el desarrollo de aprendizajes y necesidades que tienen los educandos (Salinas, 2004). Es la manera de cómo se comportan dentro de una institución, tomando en cuenta su manera de pensar, de actuar y relacionarse con los demás, los cuales, influyen considerablemente en las decisiones y aprendizajes de los demás y, sobre todo, al momento de tomar decisiones (Suárez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Coordinación</li> <li>- Organización</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> </ul>
	<b>Tecnológica</b> <b>Definición</b> Tecnológica, son las herramientas que van a favorecer al desenvolvimiento entre los involucrados en el proceso educativo, en esta modalidad a distancia (Salinas, 2004). Son las instalaciones técnicas que van a permitir acceder a la información que se requiere. Al ser empleados por el docente, va a permitir enriquecer el proceso educativo y el fortalecimiento de competencias (Suárez, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de las TIC</li> <li>- Comunicación virtual</li> <li>- Manejo de equipos informáticos</li> <li>- Conectividad</li> <li>- Uso de las redes sociales</li> </ul>
	<b>Pedagógica</b> <b>Definición</b> Es el empleo y uso de recursos necesarios para el desarrollo educativo, tomando en cuenta los avances tecnológicos (Salinas, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación a nuevas estrategias</li> <li>- Conocimiento pedagógico</li> <li>- Autoevaluación profesional</li> <li>- Retroalimentación adecuada</li> <li>- Comunicación</li> </ul>

	<p><b>Capacitación</b> Es el proceso en el que se van adquiriendo y desarrollando los aprendizajes y competencias necesarias para desenvolverse de manera eficaz con las diversas responsabilidades que se tiene dentro de la institución (Suárez, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en capacitaciones</li> <li>- Adquisición de competencias</li> <li>- Interés por los temas de capacitación</li> <li>- Interés por capacitarse</li> <li>- Autoaprendizaje</li> </ul>
<p><b>Variable: Gestión del trabajo colegiado</b> Es un proceso en el que todos miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).</p>	<p><b>Personal Definición</b> Es la manera cómo el docente se identifica con su trabajo, teniendo en cuenta los años que tiene laborando en la institución, su recorrido profesional y percepción de los trabajos académicos (Romero &amp; Ramírez, 2006).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Intercambio de experiencias</li> <li>- Adquisición de nuevas estrategias</li> <li>- Identificación institucional</li> </ul>
	<p><b>Clima institucional Definición</b> Es el conjunto de acciones que manifiestan el tipo de relaciones dentro del lugar de trabajo. La manera cómo se desenvuelven dentro de un equipo de trabajo e institución y lo que permite para su mejor desarrollo (Bakieva, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura de organización del trabajo.</li> <li>- Estilos de liderazgo</li> <li>- Preparación y cooperación</li> <li>- Comunicación y coordinación</li> <li>- Compromiso</li> </ul>
	<p><b>Satisfacción laboral Definición</b> Es lo que un trabajador desea y percibe del lugar en el que labora. Por ello, se debe tener en cuenta, la participación de todos los miembros, estableciendo relaciones interpersonales y, sobre todo, brindar momentos adecuados para su desenvolvimiento laboral (Bakieva, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de participación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Relaciones interpersonales entre docentes</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Empatía</li> </ul>
	<p><b>Compromiso institucional Definición</b> Es el deber y respeto que un trabajador adquiere hacia su lugar de trabajo y, que todas estas acciones conllevan al logro de los objetivos de la institución (Bakieva, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso institucional</li> <li>- Actitudes laborales</li> <li>- Valoración de opiniones</li> <li>- Compromiso organizacional social colectivo</li> <li>- Planificación estratégica en equipo</li> </ul>

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario sobre educación a distancia

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario es anónimo y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre la Educación a Distancia. Sus respuestas serán insumos para el trabajo de mi investigación.

#### INDICACIONES

Marque con un aspa (x) la respuesta que más se acerque a su opinión sobre la Educación a Distancia:

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

N°	DIMENSIONES E INDICADORES DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Organizativa</b>						
1	Planifica sus actividades considerando la nueva modalidad de trabajo.					
2	Coordina con los directivos y docentes acerca del mejoramiento en esta nueva modalidad de trabajo.					
3	Conoce sus responsabilidades laborales y funciones en esta modalidad de trabajo.					
4	Conoce sobre la estrategia del monitoreo en la práctica pedagógica.					
5	Promueve sus acciones según los objetivos pedagógicos e institucionales.					
<b>DIMENSIÓN 2: Tecnológica</b>						
6	Domina el manejo y uso de las herramientas tecnológicas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					
7	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros.					
8	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros; para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
9	Accede a internet con conectividad adecuada.					
10	Utiliza las redes sociales y las aprovecha para su trabajo pedagógico.					
<b>DIMENSIÓN 3: Pedagógica</b>						
11	Practica nuevas estrategias para el desarrollo del trabajo.					
12	Conoce cómo planificar, organizar y evaluar las actividades.					
13	Evalúa su calidad de desempeño en el trabajo.					
14	Retroalimenta oportunamente y de manera clara.					

15	Promueve el mejoramiento de su institución educativa mediante la comunica constante con sus pares.					
<b>DIMENSIÓN 4: Capacitación</b>						
16	Participa de las capacitaciones organizadas institucionalmente.					
17	Usa las TIC para su desempeño laboral y profesional.					
18	Propone temas para ser consideradas en las capacitaciones.					
19	Participa de las diferentes capacitaciones organizadas por la UGEL, PerúEduca u otras instituciones.					
20	Realiza el autoaprendizaje para usar y manejar los aplicativos informáticos.					

Fuente: Adaptado de Iturbe, 2021 "Gestión educativa y educación a distancia en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, San Jerónimo, Cusco, 2020"

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55693/Iturbe\\_HSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55693/Iturbe_HSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdktSJmHpzHHeWyAudfiTq4SRMrBuT7O7Rq05GXB-N1nWU6g/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdktSJmHpzHHeWyAudfiTq4SRMrBuT7O7Rq05GXB-N1nWU6g/viewform?usp=sf_link)

## FICHA TÉCNICA

### A. NOMBRE:

Cuestionario sobre educación a distancia

### B. OBJETIVO:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de educación a distancia de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### C. AUTORA:

Saldaña Armas Dalila Sarai (2021)

### D. ADAPTACIÓN:

Iturbe Hermoza, Sonia Sofía (2021)

### E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

### F. DURACIÓN:

30 minutos

### G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

25 docentes de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

### H. TÉCNICA:

Cuestionario

### I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Peters (1973), en su Teoría de la industrialización de la enseñanza. Enfatiza en la Educación a Distancia como una nueva forma de educación industrializada y tecnológica. Sostiene que la educación a distancia es una organización sistemática en la institución y en el trabajo con los docentes, los cuales se encargan de innovar sus estrategias con la tecnología para guiar los aprendizajes de sus estudiantes.

### J. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH:

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento*

Estadísticas de fiabilidad		
Variable de estudio	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Educación a distancia	0,936	20

*Fuente: SPSS28*

## Cuestionario sobre gestión del trabajo colegiado

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario es anónimo y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre la Gestión del Trabajo Colegiado. Sus respuestas serán insumos para el trabajo de mi investigación.

### INDICACIONES

Marque con un aspa (x) la respuesta que más se acerque a su opinión sobre la Educación a Distancia:

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

N°	DIMENSIONES E INDICADORES DE GESTIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Personal</b>						
1	Participa en actividades de su centro educativo u otras instituciones.					
2	Propone temas de actualización relacionadas a su profesión.					
3	Comparte y valora las experiencias pedagógicas.					
4	Practica las estrategias aprendidas en las capacitaciones.					
5	Participa, directa o indirectamente, en la mejora del proyecto educativo de la institución Educativa.					
<b>DIMENSIÓN 2: Clima institucional</b>						
6	Delega responsabilidades para el trabajo colegiado.					
7	Demuestra sus habilidades para trabajar de manera colegiada.					
8	Maneja todos los temas y coopera para lograr el propósito de la reunión colegiada.					
9	Mantiene una comunicación adecuada y de forma cortés con sus pares.					
10	Promueve situaciones favorables para la toma de acuerdos, en equipo de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral</b>						
11	Participa libremente en la resolución de los problemas de trabajo.					
12	Promueve sus acciones a la resolución de problemas.					
13	Interactúa de manera positiva con los demás docentes.					
14	Promueve momentos oportunos para realizar las reuniones de trabajo colegiado.					
15	Adquiere responsabilidades teniendo en cuenta la carga laboral de todos.					

<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso institucional</b>						
16	Desarrolla las metas institucionales de manera comprometida.					
17	Promueve actitudes positivas para las diferentes responsabilidades laborales.					
18	Traza sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de sus colegas.					
19	Cumple con los objetivos trazados en el equipo de trabajo.					
20	Realiza un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.					

Fuente: Adaptado de Acevedo, 2020 “Reuniones del trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020” y de Silupu, 2020 “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020”

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53670/Silupu\\_CMJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53670/Silupu_CMJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo\\_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdktSJmHpzHHeWyAudfiTq4SRMrBuT7O7Rq05GXB-N1nWU6g/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdktSJmHpzHHeWyAudfiTq4SRMrBuT7O7Rq05GXB-N1nWU6g/viewform?usp=sf_link)

## FICHA TÉCNICA

**A. NOMBRE:**

Cuestionario sobre gestión del trabajo colegiado

**B. OBJETIVO:**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

**C. AUTORA:**

Saldaña Armas Dalila Sarai (2021)

**D. ADAPTACIÓN:**

Acevedo Saavedra, Mirna Margot (2020)

Silupu Castillo, Miriam Janet (2020)

**E. ADMINISTRACIÓN:**

Individual

**F. DURACIÓN:**

30 minutos

**G. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

25 docentes de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.

**H. TÉCNICA:**

Cuestionario

**I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:**

Andy Hargreaves (1951) en su Teoría pedagógica, habla sobre la gran importancia que tiene el maestro dentro de un aula, de su desenvolvimiento intelectual, estratégico y emocional. Resalta también, la importancia del trabajo colaborativo entre directores, escolares y docentes. Manifiesta que hay necesidad de tener comunidades profesionales, en el que lo maestros puedan compartir sus conocimientos y experiencias para crear así, una "inteligencia colectiva", que promueva un aprendizaje cognitivo en el que se puedan desarrollar diversas capacidades para lograr cambios y se asuman nuevos riesgos; para así, aprender y enseñar de manera distinta a la que estamos acostumbrados.



## J. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH:

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
<b>Variable de estudio</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión del trabajo colegiado	0,951	20

*Fuente: SPSS28*

## Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EDUCACIÓN A DISTANCIA

**TÍTULO DE LA TESIS: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.**


VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>EDUCACIÓN A DISTANCIA</b> Es una nueva forma del Sistema Educativo, en el que los involucrados se relacionan de manera sincrónica o asincrónica a través del apoyo de la tecnología; facilitando a la vez un aprendizaje más independiente. (Ministerio de Educación del Perú, 2020)	<b>Dimensión 1 Organizativa</b> Es la manera cómo se dispone en una institución, las diversas acciones pedagógicas para llevar a cabo el desarrollo de aprendizajes y necesidades que tienen los educandos (Salinas, 2004). Es la manera de cómo se comportan dentro de una institución, tomando en cuenta su manera de pensar, de actuar y relacionarse con los demás, los cuales, influyen considerablemente	Planificación	Planifica sus actividades considerando la nueva modalidad de trabajo.						X		X		X		X			
		Coordinación	Coordina con los directivos y docentes acerca del mejoramiento en esta nueva modalidad de trabajo.						X		X		X		X			
		Organización	Conoce sus responsabilidades laborales y funciones en esta modalidad de						X		X		X		X			

	en las decisiones y aprendizajes de los demás y, sobre todo, al momento de tomar decisiones (Suárez, 2010).		trabajo.															
		Monitoreo	Conoce sobre la estrategia del monitoreo en la práctica pedagógica.						X		X			X				
		Acompañamiento pedagógico	Promueve sus acciones según los objetivos pedagógicos e institucionales.						X		X			X				
	<b>Dimensión 2 Tecnológica</b> Tecnológica, son las herramientas que van a favorecer al desenvolvimiento entre los involucrados en el proceso educativo, en esta modalidad a distancia (Salinas, 2004). Son las instalaciones técnicas que van a permitir acceder a la información que se requiere. Al ser empleados por el docente, va a permitir enriquecer el proceso educativo y el fortalecimiento de competencias (Suárez, 2010).	Dominio de las TIC	Domina el manejo y uso de las herramientas tecnológicas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.						X		X			X				
		Comunicación virtual	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros.						X		X			X				
		Manejo de equipos informáticos	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre						X		X			X				




<p>Es el proceso en el que se van adquiriendo y desarrollando los aprendizajes y competencias necesarias para desenvolverse de manera eficaz con las diversas responsabilidades que se tiene dentro de la institución (Suárez, 2010).</p>		capacitaciones organizadas institucionalmente.							X		X		X		X		
	Adquisición de competencias.	Usa las TIC para su desempeño laboral y profesional.							X		X		X		X		
	Interés por los temas de capacitación	Propone temas para ser consideradas en las capacitaciones.							X		X		X		X		
	Interés por capacitarse	Participa de las diferentes capacitaciones organizadas por la UGEL, PerúEduca u otras instituciones.							X		X		X		X		
	Autoaprendizaje	Realiza el autoaprendizaje para usar y manejar los aplicativos informáticos.							X		X		X		X		

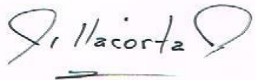
**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Roger Víctor Moisés Alván López</b>	<b>DNI:</b>	<b>O5594232</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Av. Larco N° 1069 - Urb. La Merced - Trujillo</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>-</b>
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Doctor en Educación</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>927033037</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Doctor en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Doctor en Educación</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Trujillo, 03 de junio 2021</b>

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Martha Francesca Montes Vela</b>	<b>DNI:</b>	<b>40218002</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>MZV3 LT8 Urb. Covicortti</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>-</b>
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciada en Educación/Lenguaje y Literatura</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>934930632</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Maestría</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Psicología Educativa</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Trujillo, 07 de junio del 2021</b>

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Henry Villacorta Valencia</b>	<b>DNI:</b>	<b>17860116</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Fco. De Zela 588</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>-</b>
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciado en Educación</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>951559196</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magíster en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Pedagogía Universitaria</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Trujillo, 26 de julio del 2021</b>



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO

**TÍTULO DE LA TESIS:** La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p style="text-align: center;">GESTIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO</p> <p>Es un proceso en el que todos los miembros involucrados en la educación participan activamente, trabajan en equipo de manera comprometida, compartiendo experiencias y reflexionando de su práctica pedagógica. Todo este trabajo es con el mismo fin, de lograr los objetivos institucionales y calidad educativa. (Fierro, 1998).</p>	<p><b>Dimensión 1 Personal</b> Es la manera cómo el docente se identifica con su trabajo, teniendo en cuenta los años que tiene laborando en la institución, su recorrido profesional y percepción de los trabajos académicos (Romero &amp; Ramírez, 2006).</p>	Participación	Participa en actividades de su centro educativo u otras instituciones.						X		X		X		X			
		Actualización profesional	Propone temas de actualización relacionadas a su profesión.						X		X		X		X			
		Intercambio de experiencias	Comparte y valora las experiencias pedagógicas.						X		X		X		X			
		Adquisición de nuevas estrategias	Practica las estrategias aprendidas en las capacitaciones.						X		X		X		X			
		Identificación institucional	Participa, directa o indirectamente, en la mejora del proyecto educativo de la institución Educativa.						X		X		X		X			


<p><b>Dimensión 2 Clima institucional</b> Es el conjunto de acciones que manifiestan el tipo de relaciones dentro del lugar de trabajo. La manera cómo se desenvuelven dentro de un equipo de trabajo e institución y lo que permite para su mejor desarrollo (Bakieva, 2011).</p>	<p>Estructura de organización del trabajo</p>	<p>Delega responsabilidades para el trabajo colegiado.</p>							X		X			X				
	<p>Estilos de liderazgo</p>	<p>Demuestra sus habilidades para trabajar de manera colegiada.</p>							X		X			X				
	<p>Preparación y cooperación</p>	<p>Maneja todos los temas y coopera para lograr el propósito de la reunión colegiada.</p>							X		X			X				
	<p>Comunicación y coordinación</p>	<p>Mantiene una comunicación adecuada y de forma cortés con sus pares.</p>							X		X			X				
	<p>Compromiso</p>	<p>Promueve situaciones favorables para la toma de acuerdos, en equipo de trabajo.</p>							X		X			X				
	<p><b>Dimensión 3 Satisfacción laboral</b> Es lo que un trabajador desea y percibe del lugar en el que labora. Por ello, se debe tener en cuenta, la participación de todos los miembros,</p>	<p>Oportunidades de participación</p>	<p>Participa libremente en la resolución de los problemas de trabajo.</p>							X		X			X			
		<p>Resolución de problemas</p>	<p>Promueve sus acciones a la resolución de</p>							X		X			X			

<p>estableciendo relaciones interpersonales y, sobre todo, brindar momentos adecuados para su desenvolvimiento laboral (Bakieva, 2011).</p> <p><b>Dimensión 4</b>  <b>Compromiso institucional</b>          Es el deber y respeto que un trabajador adquiere hacia su lugar de trabajo y, que todas estas acciones conllevan al logro de los objetivos de la institución (Bakieva, 2011).</p>		problemas.															
	Relaciones interpersonales entre docentes	Interactúa de manera positiva con los demás docentes.						X		X		X		X			
	Condiciones de trabajo	Promueve momentos oportunos para realizar las reuniones de trabajo colegiado.						X		X		X		X			
	Empatía	Adquiere responsabilidades teniendo en cuenta la carga laboral de todos.						X		X		X		X			
	Compromiso institucional	Desarrolla las metas institucionales de manera comprometida.						X		X		X		X			
	Actitudes laborales	Promueve actitudes positivas para las diferentes responsabilidades laborales.						X		X		X		X			
	Valoración de opiniones	Traza sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de sus colegas.						X		X		X		X			
	Compromiso organizacional social colectivo	Cumple con los objetivos trazados en el equipo de trabajo.						X		X		X		X			

		Planificación estratégica en equipo.	Realiza un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.						x		x		x		x		
--	--	--------------------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--


**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA**

**DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Roger Víctor Moisés Alván López	<b>DNI:</b>	O5594232
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Av. Larco N° 1069 - Urb. La Merced - Trujillo	<b>Teléfono de domicilio:</b>	-
<b>Título profesional/especialidad:</b>	Doctor en Educación	<b>Teléfono celular:</b>	927033037
<b>Grado académico:</b>	Doctor en Educación		
<b>Mención:</b>	Doctor en Educación		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	Trujillo, 03 de junio 2021

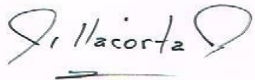
**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA**

**DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Martha Francesca Montes Vela</b>	<b>DNI:</b>	<b>40218002</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>MZV3 LT8 Urb. Covicortti</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>-</b>
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciada en Educación/Lenguaje y Literatura</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>934930632</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Maestría</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Psicología Educativa</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Trujillo, 07 de junio del 2021</b>

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA**

**DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Henry Villacorta Valencia</b>	<b>DNI:</b>	<b>17860116</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario: La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021.</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Fco. De Zela 588</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>-</b>
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciado en Educación</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>951559196</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magíster en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Pedagogía Universitaria</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Trujillo, 26 de julio del 2021</b>

### Anexo 6: Base de datos de la recolección de información

	VARIABLE 1: EDUCACIÓN A DISTANCIA															VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO																											
	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL					DIMENSIÓN TECNOLÓGICA					DIMENSIÓN PEDAGÓGICA					DIMENSIÓN CAPACITACIÓN					TOTAL	DIMENSIÓN PERSONAL					DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL					DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL					DIMENSIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL					TOTAL	
1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	3	83	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	66	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	95	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	88
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	92	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	4	83	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	94	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	91	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	90	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	84	
6	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	75	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	85	
7	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	89	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	89	
8	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	82	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	89	
9	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	87	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	93	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	97	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	97	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	96	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	92	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	96	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	91		
14	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	82	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	77
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	89	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	88	
16	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	77	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	86	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	86	
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	93	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	88	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	84	5	3	5	4	4	2	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	82	
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	95	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	88





## Anexo 7: Solicitud para la investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ascope, 27 de mayo de 2021

Señor:

Joaquín Antonio Viteri Tena

Director de la Institución educativa 80020 "Santa Rosa de Lima"

Estimado profesor Joaquín:

Previo un cordial y fraterno saludo; la presente es para solicitar a su digna dirección la autorización para aplicar mis instrumentos de investigación del trabajo de investigación con título "La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021".

Respetando la Emergencia Sanitaria, por consiguiente, el distanciamiento social; estos instrumentos se lo haré llegar a través del Google Forms; cuyo link es: <https://forms.gle/w7xUWLHmE4aUB6Y6A>

Le agradezco su atención y apoyo, quedando a su disposición para cualquier indicación.

Atentamente,



---

Dalila S. Saldaña Armas

## Anexo 8: Permiso y autorización para la aplicación de instrumentos

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

**I.E. N° 80020 "Santa Rosa de Lima" - Ascope**

---

Ascope, 11 de junio de 2021

### **AUTORIZACIÓN**

EL DIRECTOR de la Institución educativa 80020 "Santa Rosa de Lima"

Autoriza:

A la profesora Dalila Sarai Saldaña Armas, permiso para la aplicación del cuestionario como instrumento de Investigación, asimismo se le brinda las facilidades de acceso de información para el trabajo de investigación: "La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021".

Se expide el presente documento a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


---

Joaquín Antonio Viteri Tena  
DIRECTOR

## Anexo 9: Registro fotográfico

