



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colegiado y clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sayritupa Cusihuaman, Matilde (orcid.org/0000-0002-0292-3533)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0001-0675-0018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios mi eterno guía, por darme buena salud y fortaleza. Con mucho amor y cariño a cada uno de mis familiares que son motor y motivo de mi inspiración, a mi esposo Paúl Tupa, a mis hijos Paúl Osvaldo, Luz Arely y Leonardo André, que están presentes en cada una de mis metas. A mis amados padres Damaso Sayritupa y Presentación Cusihuaman, a mis hermanas, hermanos y amigas que me acompañaron en este proceso. A todos ellos y ellas mi eterna gratitud.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi profundo agradecimiento al Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena, por motivarme a perseverar para alcanzar mis objetivos, también agradecer a la plana docente de post grado de la universidad “Cesar Vallejo” por contribuir en mi crecimiento profesional.

Al Dr. Luis Daniel Moran Ramos, asesor del trabajo de investigación, quien me brindo las orientaciones y conocimientos necesarios para la elaboración y desarrollo de la tesis.

Y al Mg. Nicanor Piter Saavedra Carrión por su valioso apoyo.

También mis sinceros agradecimientos a los directores y docentes de las tres instituciones educativas públicas del Cusco.

Índice de contenidos

	Pág.
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	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	23
Tabla 2. Validez por expertos	24
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 4. Baremación	26
Tabla 5. Niveles del trabajo colegiado y sus dimensiones	28
Tabla 6. Niveles del clima institucional y sus dimensiones	29
Tabla 7. Cruce entre el trabajo colegiado y el clima institucional	30
Tabla 8. Cruce entre el trabajo colegiado y el liderazgo	31
Tabla 9. Cruce entre el trabajo colegiado y la comunicación	32
Tabla 10. Cruce entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración	33
Tabla 11. Cruce entre el trabajo colegiado y la estructura y normas	34
Tabla 12. Cruce entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte	35
Tabla 13. Correlación entre el trabajo colegiado y el clima institucional	36
Tabla 14. Correlación entre el trabajo colegiado y el liderazgo	37
Tabla 15. Correlación entre el trabajo colegiado y la comunicación	38
Tabla 16. Correlación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración	39
Tabla 17. Correlación entre el trabajo colegiado y la estructura y normas	40
Tabla 18. Correlación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte	41

Resumen

El presente trabajo investigativo, se proyectó en determinar la relación entre el trabajo colegiado con el clima institucional a partir de la perspectiva de los docentes de tres instituciones educativas de gestión pública del Cusco, acogiéndose a un proceder metódico, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de alcance correlacional y de diseño no experimental, contando con una muestra conformada por 78 docentes, a quienes se les proporcionó dos cuestionarios para poder recabar información de las variables, las cuales fueron validadas por especialistas, y determinado su confiabilidad a partir de la aplicación a un grupo menor denominado piloto y analizado por el coeficiente de Cronbach. En relación a los resultados, se llegó a evidenciar que, apoyados en la prueba de Spearman, el valor correlacional fue de 0,602, con una significancia de 0,000, por ello, se concluyó que un buen trabajo colegiado, aporta la evidencia de un positivo clima institucional o viceversa.

Palabras clave: Trabajo colegiado, clima institucional, educación primaria.

Abstract

The present research work was designed to determine the relationship between collegial work with the institutional climate from the perspective of teachers from three public educational institutions in Cusco, using a methodical approach, applied, quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational scope and non-experimental design, The sample consisted of 78 teachers, who were given two questionnaires to collect information on the variables, which were validated by specialists, and whose reliability was determined by applying them to a smaller group called pilot and analyzed by Cronbach's coefficient. The results showed that, based on Spearman's test, the correlation value was 0.602, with a significance of 0.000. Therefore, it was concluded that good collegial work provides evidence of a positive institutional climate or vice versa.

Keywords: Collegial work, institutional climate, primary education.

I. INTRODUCCIÓN

La situación de confinamiento, causada por el SARS-COV2, ha evidenciado una problemática referida a la descoordinación en las interacciones entre docentes, es decir, que el periodo de aislamiento, ha obligado a que se cambie de manera brusca una educación de modalidad presencial a virtual, inclusive también ha llegado a alterar la comunicación que se tenía con el estudiante (Mejía, 2021). Además, se llegó a evidenciar que mínimamente se ha logrado trabajar colegiadamente, ya que se ha visto impactado por el repentino cambio brusco de un trabajo presencial a uno virtual, haciendo evidente que no todos, poseen las habilidades necesarias para manejar las TIC, lo que generó que no se dé un óptimo trabajo colegiado (Camacho y Morales, 2020).

Consecuentemente, a partir de la perspectiva internacional, el colegiado surge dentro de las entidades educativas y en la manera como sus integrantes interactúan y demuestran respeto el uno por los otros, también al trabajar colaborativamente para el logro de los propósitos en común, asumiendo responsabilidad equitativa por el bien de la entidad (Dawson et al., 2022), en igual sentido, manifestar que toda entidad educativa maneja un lenguaje que aparentemente es ordinario, y de dominio de sus miembros, pero, desde su estudio, se evidencia que al menos, en lo referido al trabajo colegiado, las traducciones son variadas, lo cual implica una dificultad para desarrollar trabajos de manera conjunta, manifestando privilegios de lo individual como labor instituida que maniobra y fragmenta la cooperación (Aguirre y Barraza, 2021).

Además, Zuniga y Pizarro (2018), manifestaron que la atención a la demanda educativa, debe ser atendida a tiempo por las entidades educativas, por ello se debe prestar mayor importancia a la necesidad de los docentes, debido a que su labor es relevante para el logro de las metas institucionales, llegando a instaurar un clima óptimo, que incida sobre el compromiso y motivación de los docentes. Asimismo, Hincapie et al. (2018), señalaron que es relevante crear un clima institucional excelente, y que también se trabaja de manera colegiada, porque tales acciones inciden en el incremento del desempeño profesional del docente, aumentando su competitividad al afrontar problemáticas que deben ser resueltas y que cada vez poseen mayor dificultad.

A partir del ámbito nacional, Murrieta y Farie (2020), mencionaron que la gestión educativa no es eficiente, por ende, sin ella no se va a lograr tener éxito, y que toda propuesta no será efectivizada si los docentes no se comprometen ni motivan con la aspiración de las entidades educativas, por ello, Troya et al. (2018), dio a entender que toda entidad debe de efectivizar sus funciones, gestión y administración, con la finalidad de cumplir con sus metas institucionales, es decir, que necesariamente deben buscar las posibles causas que generan tales problemáticas en su acción que guardan relación con su clima institucional. Por ello, es de necesidad mencionar, que el directivo a cargo de las entidades educativas, debe promocionar el sentir de superación profesional en los docentes, con el propósito que toda actuación apoye a la entidad generando que se cumplan los propósitos que apuntan a una educación de calidad.

Y, desde la perspectiva local, en las instituciones educativas de Cusco, el trabajo colegiado no es tomado en cuenta debidamente, ya que solo se considera como reuniones de discusión sobre acciones que parcialmente son de índole de gestión institucional, además, el personal directivo, ha evidenciado dificultad en su labor administrativa, causando que los docentes se sientan insatisfechos, debido a que trabajos que se deberían realizar conjuntamente y llevadas a cabo por los propios directivos, no son efectivizados, delegando tales funciones a los coordinadores académicos, o a docentes que poseen cierta relación con tales actividades, generando un clima institucional negativo, afectando a la motivación y al compromiso docente con las metas propuestas.

En tal sentido, se ha propuesto como problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022?; y como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (b) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022, (c) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones públicas del Cusco, 2022; (d) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la estructura y norma en docentes de primaria de tres instituciones

educativas públicas del Cusco, 2022; y (e) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022?

Además, el presente trabajo se ha justificado, desde lo teórico, por considerar diversos estudios que han tenido como objeto de estudio al trabajo colegiado como al clima institucional, lo cual generó que se consolide un marco teórico robusto, el cual permitió conocer a profundidad a las variables, las cuales serán aplicadas para generar mayor conocimiento, también por en un futuro ser antecedente para estudios investigativos que consideren a una o ambas variables, resultando beneficioso por poseer referencias actuales.

Desde lo práctico, por evidenciar el estado actual del trabajo colegiado apoyado por el estudio de Shah (2011), el cual aportó las dimensiones necesarias para poder recabar información, de la misma manera gracias a Jáuregui y Louffat (2019), por lo mismo con el clima institucional, lo cual permitirá reportar tales hallazgos a el ente superior de las instituciones educativas consideradas, para que se tomen decisiones oportunas y se propongan acciones que incidan sobre la mejora o reforzamiento de los mismos, beneficiando directamente a los docentes, estudiantes y a las instituciones educativas.

Y desde lo metodológico, porque se ha propuesto dos cuestionarios, que anticipadamente, serán validadas y fiables, las cuales apoyarán en el proceso de recolección de datos, donde tales resultados tendrán objetividad y confiabilidad, por ello, serán recomendables para su uso en futuros estudios de investigación, también por optar por un proceso metodológico, de nivel correlacional, que permitirá evidenciar la relación entre las variables.

Además, también se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (b) Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (c) Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración en docentes de primaria

de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (d) Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la estructura y norma en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; y (e) Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Por último, se llegó a proponer como hipótesis general que: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; y como hipótesis específicas: (a) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (b) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (c) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022; (d) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022, y (e) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, se ha llegado a considerar, desde una perspectiva internacional, a lo realizado por Singh y Varma (2021), estableciendo el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mediante la perspectiva de los docentes de Mathura, Uttar Prandesh, en India, cuyo método de investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, donde la muestra, considerada por medios no probabilísticos de manera intencional, fue conformada por 116 docentes, a quienes se les aplicó para recabar información dos cuestionarios, validados con antelación por especialistas y mediante una prueba piloto evidenciado la confiabilidad de los mismos. Sobre los resultados, se constató que producto del análisis inferencial apoyado de la prueba de Pearson, evidenció que la significancia fue de 0,000, y que el valor correlacional de 0,536, refutando la hipótesis nula, y afirmando que el vínculo entre las variables, es significativo, positivo y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de un clima organizacional óptimo, incide sobre el rendimiento laboral del profesorado o viceversa. Asimismo, manifestar, que el clima organizacional aporta a la detección del grado de retroalimentación que existe en cada proceso que se lleva a cabo, permitiendo la promoción de cambios necesarios para mejorar la efectividad y rendimiento laboral del profesorado.

Fuentes (2020), estableció el vínculo entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo, a partir de la visión del profesorado de una unidad educativa en Cantón Balzar, Ecuador, habiéndose acogido a un proceso metódico, de tipo básica, nivel correlacional, con características cuantitativas, y de diseño no experimental, transversal, cuya muestra determinada de manera intencional, fue de 22 docentes. Además, se construyeron dos cuestionarios para recabar información de las variables, las cuales con anticipación se validaron por especialistas y mediante una prueba piloto se determinó la confiabilidad. Referente a los resultados, se evidenció que el 31,8 % de los docentes encuestados, ubicó al trabajo en equipo en nivel bueno, y el 68,2 % en nivel muy bueno, además, apoyado por la prueba de Spearman, se evidenció que el resultado inferencial, tuvo una significancia de 0,000, permitiendo refutar a la hipótesis nula, además la correlación fue de 0,751, permitiendo afirmar que el vínculo entre las variables es significativo,

positivo y de alta intensidad, es decir, que la convivencia institucional positiva, evidenciar un trabajo en equipo eficiente o viceversa. Asimismo, mencionar, que el estudio aporta al presente, en aspectos, donde la implementación de trabajos, de forma individual como colectiva, promueve una participación masiva del profesorado, reflejado en la práctica en aula, aportando al desarrollo estudiantil.

Sagredo y Castelló (2019), determinaron el vínculo de la gestión directiva y el clima organizacional, desde la mirada de los docentes de entidades educativas para estudiantes adultos en Biobio, Chile, acogándose a una metodología, nivel selectiva-correlacional, de tipo aplicada, y de diseño no experimental, transeccional, cuya muestra seleccionada de manera intencional fue conformada por 40 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala Likert, validada por especialistas y confiables. Además, los resultados luego del análisis mediante la prueba de correlación de Spearman, permitieron afirmar, que existe vínculo significativo, positivo y de intensidad moderada entre las variables, (p -valor = 0,000 y $\rho=0,763$), por ello, se concluyó que la óptima gestión del directivo, prevé un clima organizacional saludable o viceversa. Por ello, mencionar que tanto el clima organizacional en ámbitos educativos y la misma gestión son claves para el óptimo desarrollo del proceso educativo.

Valarezo (2021), estableció el vínculo entre el desempeño de los docentes con el clima organizacional de una unidad educativa de Guayaquil, en Ecuador, el cual se acogió a un proceso metódico de tipo básica, y de nivel correlacional, tomando en consideración a 61 docentes y cuatro administrativos como muestra, a quienes por medio de la aplicación de dos cuestionarios se pudo recabar información de las variables, además, tales instrumentos con antelación se llegaron a validar por juicio de especialistas, y con apoyo del coeficiente de Cronbach se ha determinado su confiabilidad. Referente a los resultados, se pudo apreciar que el 23,1 % de los docentes, mencionó que el clima organizacional a veces fue el apropiado, 49,2 % que casi siempre ,lo es, y el 27,7 % que siempre es saludable, de igual manera apoyado en la prueba de Spearman, se pudo constatar que el p -valor de tal prueba fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, y el valor de correlación de 0,704, concluyendo que el vínculo entre las variables fue significativo, positivo y de alta intensidad, en tal sentido, la existencia de un

desempeño docente elevado, predice un clima organizacional saludable o viceversa. Cabe mencionar que el trabajo aporta, en lo referido a que el establecimiento de un clima organizacional saludable aporta a que los trabajadores se lleguen a involucrar y desarrollar de manera idónea sus actividades.

Zambrano (2020), determinó el vínculo de la gestión institucional con el trabajo colaborativo en una unidad educativa de Guayaquil, en Ecuador, optando por un proceso metodológico, de tipo básica y de nivel correlacional, con diseño no experimental, acogiéndose a una muestra integrada por 34 docentes, a los que se les facilitó dos cuestionarios con la finalidad de recabar información de las variables, que fueron validadas por especialistas y determinada su confiabilidad con anticipación. Sobre los resultados, se llegó a evidenciar que el 8,8 % de los docentes encuestados aseveró que se desarrolla mediante el trabajo colaborativo y el 91,2 % que existe elevado trabajo colaborativo, asimismo, la prueba de Spearman, permitió afirmar que la significancia fue de 0,000, y el coeficiente correlacional de 0,604, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y concluir que una apropiada gestión institucional aporta que el trabajo colaborativo sea eficiente o viceversa. Cabe mencionar que el presente estudio aporta, en lo referido a la promoción de estrategias que inciden sobre el trabajo colaborativo, el cual a su vez apoya al empoderamiento de métodos para su práctica docente e incentivación para participar en las actividades propuestas.

Y, concluyendo la descripción de los antecedentes internacionales, se ha considerado lo realizado por León (2020), quien determinó el vínculo del trabajo en equipo con la calidad educativa, a partir de la percepción de los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador, orientado cumplir con los objetivos, apoyado a un proceso metódico, de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal, contando con 40 docentes, seleccionados por conveniencia para formar parte de la muestra, además, con la aplicación de dos cuestionarios se recabó información de las variables, que con antelación se validaron y determinaron su confiabilidad. Sobre los resultados, se pudo afirmar, que el 35,0 % de los docentes, manifestó que el trabajo en equipo fue malo, 40,0 % regular y el 25,0 % bueno, además, el resultado inferencial, apoyado por la prueba de Chi², evidenció que la significancia fue de 0,000, y que el Chi²

tuvo un valor de 65,714, indicando que el vínculo entre las variables es significativo, permitiendo refutar la hipótesis nula y concluir que la existencia de un eficiente trabajo en equipo aporta a la buena calidad educativa. Asimismo, el impulso del desarrollo de habilidades sociales, liderazgo y trabajo en equipo del profesorado impulsa a la obtención de una calidad educativa eficiente.

En referencia a los antecedentes a partir del ámbito nacional, reconoce a lo realizado por Enciso y Mamani (2020), quienes establecieron el vínculo del clima institucional con el desempeño del profesorado en escuelas que son parte de una asociación en Puno, acogido a un proceso metódico de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental, transeccional, optando por un universo de 324 docentes y por muestreo aleatorio se seleccionó a 143 docentes quienes fueran parte de la muestra, además, se aplicó dos cuestionarios, para cada variable, los cuales de manera anticipada fueron ambos validados por especialistas y confiables. Además, posterior al análisis de la información, se pudo afirmar que el 7,0 % del profesorado encuestado aseveró que el clima institucional se ubicó en nivel regular, 79,0 % en buena y 14,0 % en muy buena, y por intermedio de la prueba de Spearman, se pudo aseverar que el p-valor fue de 0,000, y el valor correlacional de 0,414; concluyendo que el vínculo entre las variables fue significativo, positivo y de intensidad moderada, por ello, se concluyó que la existencia de un clima saludable, prevé un desempeño docente muy bueno o viceversa. Además, mencionar que la conducta y la actitud se llegan a influenciar por la manera de interpretar el ambiente laboral, los cuales son preponderantes para el desempeño del profesorado.

Sancho y Sancho (2021), establecieron el vínculo entre el clima organizacional con el desempeño del profesorado de una escuela de Villa María del Triunfo, Lima, donde el proceso metodológico, fue de tipo básico, de alcance correlacional, y de diseño no experimental, recurriendo a un universo y muestra de 30 docentes, seleccionados por medios no probabilísticos, a intención del autos, donde mediante la construcción de dos cuestionarios, se recabó información de las variables, validadas y confiables. Referente a los resultados se ha podido afirmar que el 3,4 % de los docentes encuestados ubicó al clima organizacional en nivel bajo, 53,3 % en nivel medio y el 43,3 % en nivel alto, además, por medio de la

prueba de Spearman, se constató que el valor correlacional fue de 0,485, y el p-valor de 0,000, lo cual, se tradujo como un vínculo significativo, directo y de intensidad moderada, por ello, se concluyó que la existencia de altos niveles de clima organizacional, evidencia altos niveles de desempeño docente o viceversa. Cabe mencionar, que el requerimiento de una docencia con mayor funcionalidad, requiere revalorar la profesión del profesorado, estableciendo medidas de orden laboral, replanteando proyecciones para la docencia y un buen clima organizacional.

Cevallos (2020), determinó el vínculo entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, a partir de la percepción del profesorado de una unidad educativa en la Fronda, optando por un proceso metódico, de tipo básica, carácter cuantitativo, nivel correlacional, y de diseño no experimental, transversal, además, por la muestra fue determinada de manera intencional, integrada por 15 docentes, donde por construcción de dos cuestionarios se pudo recabar información de las variables con la sola aplicación de los mismos a la muestra, pero antes de ello se validaron por especialistas y se evidenció su confiabilidad. Sobre los resultados, se constató que el 33,3 % de los docentes, evaluó al trabajo en equipo en nivel bueno, y el 66,7 % en nivel muy bueno, además, el resultado inferencial, permitió afirmar, que la significancia fue de 0,195, no refutando la hipótesis nula, además, la correlación fue de 0,354, permitiendo concluir que la eficiente comunicación asertiva, no necesariamente evidencia un buen trabajo en equipo, lo cual se entiende como que ambas variables son independientes. Asimismo, el trabajo aporta en lo referido a las estrategias tomadas para la mejora de la comunicación que faculta un buen clima al trabajar en equipo.

Meza-Loreña (2021), determinó el vínculo de la dirección estratégica con el clima institucional en una escuela de Chaulán, Huánuco, recurriendo a un proceso metódico, de tipo aplicado, de alcance correlacional y de diseño no experimental, transeccional, contando con una muestra integrada por 23 docentes, escogidos por conveniencia, donde con la aplicación de dos cuestionarios se recabó información de las variables, validados por especialistas y confiables. A partir de los resultados, se afirmó que el p-valor fue de 0,000, y el valor correlacional de 0,935, con un R2 de 0,875, lo cual permitió afirmar, que el vínculo de las variables fue significativo,

directo y de intensidad muy alto, además, se confirmó que la dirección estratégica es factor influyente del clima institucional, explicando el 87,5 % del mismo, es decir, que la óptima dirección estratégica provoca variación significativa en el clima institucional. Asimismo, mencionar que, por medio del conocimiento de estrategias apropiadas, para tratar problemáticas de planeación, se ha llegado a resaltar el comportamiento estratégico de todo actor educativo, garantizado un éxito a futuro, desarrollando ambientes innovativos y creativos planteando diversas alternativas solución, facilitando el consenso de tal proceder.

Díaz y Santos (2021), establecieron el vínculo del trabajo colegiado con la gestión pedagógica, en dos entidades educativas de San Juan de Lurigancho, Lima, optando por un estudio de tipo básica, de carácter cuantitativo, de nivel correlacional, con diseño no experimental, transversal, cuya muestra determinada por conveniencia, contó con 104 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con la finalidad de recabar información de las variables, las cuales han sido validadas con antelación por especialistas y confiables. Sobre los resultados, se ha manifestado que el 63,4 % de los docentes ha desarrollado un trabajo colegiado de manera remota, además, apoyado de la prueba de Spearman, se llegó a afirmar, que la significancia fue de 0,000, permitiendo refutar la hipótesis nula, y el valor de la correlación fue de 0,661, llegando a concluir que el vínculo de las variables, es significativo, positivo y de moderada intensidad, por ende, se pudo aseverar que el eficiente trabajo colegiado, predice una gestión pedagógica alta, o viceversa. Además, mencionar que el trabajo colegiado, fue considerado elemento articulador, que apoya a la formación y desenvolvimiento de los miembros académicos, dado que integra al colectivo, compartiendo metas para la mejora institucional.

Consumando las investigaciones nacionales, se llegó a considerar lo realizado por Sucari y Quispe (2019), quienes determinaron el vínculo entre el trabajo en equipo con los compromisos de gestión, en una entidad educativa de Puno, cuyo proceso metódico fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, transversal, cuya muestra seleccionada de manera intencional, consideró a 84 docentes, los cuales llegaron a responder dos cuestionarios con el fin de recolectar información de las variables, que

anticipadamente, se llegaron a validar por especialistas y a determinar su confiabilidad por el coeficiente de Cronbach. En referencia a los resultados, se llegó a comprobar que, mediante la prueba de Spearman, la significancia fue de 0.000, permitiendo rechazar la hipótesis nula. Y el valor de la correlación de 0,800, afirmando que el vínculo de las variables es significativo, positivo y de alta intensidad, por ello, se concluyó que el trabajo en equipo eficiente de los docentes, incide sobre la consumación de los compromisos de gestión o viceversa. Cabe señalar, que el aporte del trabajo, reconoce que el trabajo en equipo, promueve la comunicación, liderazgo, colaboración, clima organizacional y relación.

En referencia al trabajo colegiado, el presente estudio, también lo ha llegado a considerar como una derivación de trabajo colaborativo y de equipo de trabajo, donde quienes lo integran son netamente todo los entes que pertenecen a la comunidad educativa, el cual ha cobrado gran importancia al ser concebido, desde la perspectiva de Gutiérrez y Sánchez (2022), como un método con alto índice de efectividad, incidente sobre la promoción de grandes mejoras en el proceso educativo, como también aporta al desarrollo constante del profesionalismo de los docentes y aporta a que la gestión educativa se optimice, respondiendo a la demanda social y brindando una educación de calidad.

El soporte teórico, del trabajo colegiado, se da al considerar a la Teoría de Facilitación Social y su relación con la Teoría de Holgazanería Social, las cuales se complementan, donde ambas teorías llegan a evaluar al trabajo realizado en colaboración, manifestando que los resultados que se alcancen son de gran importancia, además, la Facilitación Social, postula que al trabajar colaborativamente, los productos de tal trabajo llegan a influenciar sobre la mejora del potencial valorativo, caso contrario sucede con la Holgazanería Social, la cual influye sobre la reducción de la misma (Brown y Harkins, 2020). Asimismo, desde la perspectiva de Zajonc, se llegaron a realizar experimentos sobre la Teoría de la Facilitación Social, donde se llegó a concluir que si se aplica los principios de tal teoría a las personas, se llega a evidenciar en mayor cantidad en las competencias deportivas donde se demuestran maravillosas actuaciones cuando existe público, pero si existe trabajos realmente duros, y los que no brindan etapas de adecuación, se llega a percibir poco logro y menor rendimiento (Heinrich et al., 2021).

De igual manera, la Teoría de Inteligencia Múltiple, permite abordar al trabajo colegiado, la cual fue desarrollada por Gardner, quien destacó la generación de sinergia positiva que ha incidido, que todo trabajo, obtenga una mayor importancia, a diferencia de los trabajos realizados de manera individual, lo cual logra que los docentes puedan mejorar sus prácticas pedagógicas, reflejados en el aprovechamiento del trabajo en equipo, como también de su desarrollo profesional, asimismo, ha permitido que los docentes lleguen a adquirir capacidades que le faculten afrontar las actividades propuestas con mayor actitud y alta responsabilidad (Díaz, 2021). Asimismo, la Teoría de Inteligencia Múltiple, da a entender que existen diferentes tipos de inteligencia, que las personas a lo largo de su vida van desarrollando e inclinándose más por unas que por otras, en tal sentido, García-Paida (2018), da a entender que la persona aprende con mayor practicidad si las actividades que se le encomiendan es abordada en equipo, pero cuando el trabajo es individual, se llegan a abordar algunas partes del trabajo eficientemente pero otras no con la misma dedicación.

En referencia al trabajo colegiado, Aguirre y Barraza (2021), lo definieron como la práctica o espacio donde se puede reflexionar, auto observar, y autocriticarse, contribuyendo a redefinir la práctica pedagógica, impulsando procesos de mejora continua. Además, Becerra y Hernández (2018), lo asumieron como los espacios donde se reúnen los actores educativa, el cual tiene como propósito reflexionar sobre la labor del profesorado y generar alguna propuesta que apoye sobre la resolución de posibles problemas que guardan relación con el proceso educativo. De la misma manera, Martínez et al. (2019), plantearon que el trabajo colegiado es un medio de gran importancia que consiste básicamente en compartir anécdotas y conocimientos, por medio del cual se puede aprender y adecuar una mejor formación integral para los escolares y aportando a la mejora de la calidad educativa.

También, se ha considerado la perspectiva de Gómez y Flores (2021), quienes han mencionado que el trabajo colegiado, brinda la oportunidad de poder compartir con otros docentes los posibles problemas y los posibles logros que se han alcanzado dentro de los ambientes escolares, con el propósito de optimizar el esfuerzo y poder alcanzar el logro de los aprendizajes. Para el MINEDU (2021), el

trabajo colegiado sucede en ambientes cooperativos, comunicativos, de escucha y también de intercambio donde el interés está centrado en propósitos o tareas establecida con antelación a consenso, cuya base es un estado cooperativo y de democracia, donde la toma de decisiones considera toda perspectiva de todos los integrantes de la comunidad educativa. Y, por último, según Bautista y Jiménez (2021), el trabajo colegiado, es una estrategia de gran importancia durante la puesta en escena de la práctica docente, donde la colaboración, discusión de problemas y necesidad comunitaria, dan fin a entablar consenso, y además es la instrucción práctica de la gestión del personal, material, y aspectos institucionales que posibilitan un mejor proceso de gestión.

Cabe mencionar que la mayor cantidad de definiciones posee un factor en común, el cual es la reflexión, diálogo, colaboración e intercambio, es decir, que el propósito del colegiado es mejorar, cambiar, transformar la cultura de la institución educativa, la práctica del profesorado, el proceso educativo y el aporte hacia el aprendizaje. De tal manera, se puede concluir, que el trabajo colegiado es netamente una estrategia, un proceso y/o espacio que tiene por objetivo proponer procesos de envergadura institucional que aporte al impulso cultural, anclada en un proceso colaborativo y de compromiso de todo actor educativo presentes en diversas entidades escolares.

Adicional a lo mencionado, se evidencia ciertos componentes necesaria para efectivizar al trabajo colegiado, los cuales son la comunicación y motivación, siendo la comunicación caracterizada por facilitar la difusión de informaciones, concretizando el consenso, la confluencia de propuestas, manejo de conflicto y edificación de posibles soluciones conjuntas (Mejía, 2021), y sobre la motivación, se refiere a el comportamiento dirigido al logro de metas, impulso que posibilita actuar de cierta forma en ambientes donde se realiza el colegiado, estimulada de forma extrínseca, involucrando factores externos y de forma intrínseca, por el propio disfrute y compromiso (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

Por último, como conclusión, se puede aseverar que no contar con un líder que genere confianza en las entidades educativas, evidenciará ausencia de propósitos en común como también insuficiencia comunicativa y motivacional, de parte del profesorado, aspectos que inhiben en el eficiente desarrollo del colegiado,

ante ello, es de gran relevancia promocionar un clima escolar positivo, identificándose cultural y colectivamente con la escuela, viabilizando el desarrollo del trabajo colegiado, debiendo considerar como soporte a la ejecución de actuaciones y comportamientos en coherencia con los propósitos y con el actuar de cada ente educacional.

Además, sobre los modelos, se ha considerado la propuesta de Bakieva et al. (2018), quien, a partir de la gran necesidad de proponer espacios para coordinar con el profesorado, para incidir sobre la eficacia y de esa forma responder a la demanda educativa, ha propuesto seis factores: (a) Los valores éticos y profesionales, basado en la visión conjunta de la entidad educativa con todo miembro del colegiado, así como la obtención de autonomía y libertad del profesorado para ejercer su profesión, (b) La toma de decisiones colegial, basado en la puesta de inversión y coautoría de la decisión tomadas en el colegiado, (c) La cohesión y confianza, basada en la cohesión grupal, sentido de orgullo por ser parte de la entidad educativa, (d) El compromiso con la tarea docente, evidenciada por el entusiasmo generado por el trabajo pedagógico, también al tener compromiso con la decisión que se toma, (e) Las relaciones docentes colaborativas, basada en el vínculo interpersonal positivo, con cortesía y civilidad al interactuar con los otros miembros, y (f) El clima dinámico y positivo, definido como un proceso cooperativo de toda la entidad educativa, basado en procesos motivacionales eficaces, disposición de esfuerzo y aceptación de desafíos.

También, Camarena (2018), ha impulsado un modelo, que evidencia, diversos factores que aportan a la eficiencia del trabajo colaborativo, mencionando tres aspectos de gran importancia: (a) Monitoreo y acompañamiento, vinculado con la forma cómo el liderazgo del directivo, empodera a sus subordinados sobre los asuntos que deben abordar para mejorar la eficacia de la entidad educativa, donde el perfil del líder, debe aportar a la instauración de procesos que aporten estrategias que permitan enriquecer el proceso educativo, (b) Gestión curricular, evidenciado al manejar de forma idónea diversos métodos que faculten desarrollar la práctica pedagógica del profesorado, en función a la mejora de su acción y proporción de una educación de calidad, y (c) Clima institucional, derivada del fomento de ambientes saludables, de respeto de todos sus miembros, facultando que tales

componentes influyan sobre la solución de problemáticas, que ayuden a mejorar la acción del profesorado durante sus clases, en contextos efectivos, y respeto a los acuerdos convivenciales.

Sobre las dimensiones, Shah (2011), luego de haber investigado sobre los factores que permiten evidenciar la relevancia del trabajo colegiado, ha llegado a proponer finalmente, cuatro factores, que se han tomado como dimensiones, los cuales se llegan a describir a continuación:

Dimensión 1: Apoyo y confianza, basado en la consistente acción de apoyo a sus colegas, como a la interacción cooperativa y profesional, sentimiento de confianza entre los miembros del colegiado, asimismo, se evidencia al considerar como amigos a sus colegas apoyando a reducir los fallos y posibles errores, y al respeto de la competencia profesional de todos los miembros que conforman el colegiado (Shah, 2011).

Dimensión 2: Observación, planificación y evaluación conjunta, basado en la invitación a observar el performance el aula, sin intención de incomodar a otros, es decir, que consiste en la observación mutua de la seguridad para compartir estrategias y métodos, así como la planificación conjunta de estrategias y procesos educativos, participando de manera activa en las reuniones, realizando acuerdos colectivos de aprobación de nuevos enfoques de enseñanza, y acreditación conjunta de programas y prácticas, así como el análisis y evaluación de la práctica docente de manera colectiva, sin necesidad de elogiar ni criticarse mutuamente (Shah, 2011).

Dimensión 3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás, la cual implica la discusión de posibles métodos, estrategias o enfoques de enseñanza, animándose a aportar ideas o sugerencias mutuamente, como a realizar preguntas de la gestión del aula y brindar posibles sugerencias, asimismo, se evidencia al discutir frecuentemente de estrategias de mejora continua, enseñándose unos a otros, sintiéndose parte de la comunidad de aprendizaje que valora la responsabilidad compartida del aprendizaje continuo (Shah, 2011).

Y, dimensión 4: Desarrollo de la programación y compartir recursos, el cual consiste en la contribución de los docentes sobre la toma de decisión y del plan de estudio, encontrando momentos para trabajar de manera colegiada la planificación

curricular, dentro de la jornada de trabajo, también preparando conjuntamente los planes de clase, así como compartir materiales que se relacionan con la enseñanza de su área curricular, prestación y toma de material y planes de clase, y a menudo compartir artículos o libros educativos (Shah, 2011).

Por otro lado, el sustento teórico, del clima institucional, se ha apoyado en la Teoría del Clima propuesto por Likert, donde a partir del estudio de Gautama (2022), se ha evidenciado que la teoría permite determinar la forma de comportamiento que asumen los trabajadores de una organización, también la manera de comportarse de la entidad organizacional y de la condición propia de la organización, que llegan a percibirse por los mismos colaboradores. Además, la Teoría del Clima, manifiesta que la forma de comportarse de los trabajadores dentro de las entidades organizaciones se vincula con la percepción como respuesta del trato que reciben de parte de los directivos (Barría et al., 2021), Cabe mencionar que, según Likert, también se llegan a establecer sistemas dentro de la entidad organizacional, como un sistema de autoridad, cuyas características son la de ser desconfiados y en referencia a la toma de decisión, se llega a adoptar desde la cúspide de la organización.

También se ha considerado la Teoría de Cadena de Valor, para avalar el estudio del clima institucional, donde se ha podido comprender que la presente teoría, consiste en los trabajos que realizan las entidades organizacionales, o distintos ámbitos que desarrollan un producto, cuya finalidad es ofrecer tales productos a las personas o clientes (Vásquez et al., 2018). Además, la Cadena de Valor, influye sobre la creación de vínculos entre actores del proceso sistémico, facultando el uso de recursos, relacionando flujos de información entre los integrantes de la organización, llegando a generar soluciones de manera colaborativa a los problemas que poseen cuello de botella. De igual manera, la Teoría de Cadena de Valor, consiste en la división de trabajos estratégicos, cuyo propósito es en de entender el potencial generado de por ser diferente, obteniendo de esa manera ventaja competitiva, incluyendo consideración del impacto y factores estresantes, que pueden generar interrupciones (Linkov et al., 2020).

Asimismo, existen diferentes enfoques sobre la percepción del clima institucional, que han permitido establecer la base conceptual; entendiéndose al

clima institucional como el comportamiento de los miembros de una organización, como resultado de las características personales y la influencia del ambiente donde se llega a realizar la actividad laboral (Berberoglu., 2018). También se ha definido como la percepción compartida que tienen las personas que conforman una entidad organizativa, en referencia a su política, práctica y procesos, es decir, que hace referencia a patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos, que llegan a caracterizar la vida organizacional (Olson et al., 2019).

Desde otra perspectiva, ha conceptualizado al clima institucional como la derivación de la percepción de los colaboradores de las organizaciones, respecto al ambiente interno donde se desempeñan (Rivai et al., 2019), es decir, que hace referencia al estilo material, que influye sobre la opinión de los colaboradores de ciertas organizaciones, en referencia al valor de las metas, elemento físico, donde el clima es un atributo organizacional, más que una sola percepción de los colaboradores, el cual se caracteriza por un conjunto de componentes físicos y sociales. Por último, el clima institucional, es la atmosfera organizacional, percepción del ambiente en donde se desarrollan las actividades y los trabajadores se llegan a desempeñar, los cuales se asocian con componentes internos de la organización, como son el objetivo, las reglas el trato y los esfuerzos, que combinados se proyectan a la consecución del logro de propósitos organizacionales (Quintero y Sánchez, 2018).

Por otro lado, de acuerdo con Martínez y Valenzo (2020), las organizaciones, poseen un gran rol, sobre el desarrollo de la sociedad y el bienestar de los seres humanos, ya que las personas tienen un rol diverso y algunos poseen un rol de mayor envergadura a comparación de otros, por tal motivo, es de necesidad manifestar que cada colaborador es un factor importante el cual aporta a la dirección de la organización, además, tales personas pueden ser evaluadas de acuerdo a la responsabilidad que asumen, teniendo en cuenta diversos componentes, que implican el uso de recursos humanos y materiales, la estructura de la organización, las normas, la regulación, papel del líder, la dificultad y el manejo de problemas.

Además, el desarrollo óptimo y la supervivencia de las organizaciones dependen del desempeño de sus trabajadores, y de su entorno competitivo, es

decir, que el conocimiento, las habilidades y el comportamiento que son considerados son de gran importancia para que toda organización, llegue a conseguir cumplir con sus metas, por tal razón, se declara que todo trabajador, llega a concentrarse en sus trabajos, evidenciar su creatividad y sentirse cómodo en ambientes saludables (Luqman et al., 2020). Asimismo, es de gran importancia que las organizaciones puedan crear ambientes donde los trabajadores lleguen a estar a gusto, manifestando su potencial, incidiendo sobre su desempeño, por tal motivo el clima organizacional se considera como un factor exitoso de la actividad organizacional (Sugiarto, 2018).

Respecto a los modelos, de acuerdo con Macías y Vanga (2021), el clima institucional posee tres dimensiones, debido a que se consideraron diversas conceptualizaciones y variables, mostrando de manera esquemática lo que iba a abordar, por ello tales dimensiones se han organizado a partir de: (1) General, derivada de la consideración de aspectos de la persona, es decir, su edad, sexo, grado académico y tiempo de trabajo, (2) Clima en el trabajo, basado en la consideración de componentes como la motivación, la condición de trabajo, la relación con sus compañeros, estilo directivo, motivación de la autoridad, carga laboral, compañerismo, valoración de su desempeño, relación con la autoridad, formación, material y recurso, criterio a valorar y expectativa del trabajador, y (3) Motivación laboral, incidente sobre el compromiso, identificación del colaborador y su estado de ánimo.

Otro modelo, es el evidenciado por Cunín y Bravo (2020), quienes propusieron seis factores que aportan a la medición del clima laboral: (1) La estructura, determinada por la política, reglamento y proceso claros dentro de una entidad educativa, (2) El conflicto, derivado de la igualdad de oportunidad, falta de responsabilidad para la asunción de trabajos en pares y percepción del talento profesional, (3) La identidad, la cual dispone de recurso y material necesario para que los trabajadores lleguen a cumplir con sus trabajos diarios, (4) El apoyo, basado en el compañerismo y la confianza de los mismos, relación del espíritu de apoyo, necesidad de trabajos que fomenten el trabajo conjunto, y confianza en el grupo, (5) La recompensa, basado en la proporción de seguridad y estabilidad del trabajo como también los reconocimiento a una labor bien hecha, y (6) La comunicación,

derivado de los canales comunicativos definidos, también a la información que se proporciona de los jefes y la promoción de una comunicación y cohesionada.

Sobre las dimensiones, Jáuregui y Louffat (2019), ha descrito cinco dimensiones que permiten percibir si el clima institucional de una entidad, es saludable o no, los cuales se describe a continuación:

Dimensión 1: Liderazgo, basado en los procesos que diferencian a una persona que posee capacidades de liderazgo, que permiten incidir sobre la manera de comportarse de sus subordinados que tienen como meta compartida, la realización de las tareas de manera cooperativa, con alto grado motivacional en sus actividades y quehacer, cuya finalidad es la de trabajar con alto grado de compromiso y afición a la entidad donde labora (Jáuregui y Louffat, 2019).

Dimensión 2: Comunicación, definida como la percepción de la transparencia, dinamismo, apertura y acceso, que se refleja en la forma como se comunican las personas internamente en la entidad institucional, además, la comunicación es considerada como un medio utilizada para interactuar y la misiva que trae sin distinguir los cargos, asimismo, se percibe por el grado de información que adquieren los subordinados sobre la situación de la entidad, y los tipos de comunicación involucrados (Jáuregui y Louffat, 2019).

Dimensión 3: Recompensa y remuneración, derivada de la aprehensión de los colaboradores en referencia a la manera de comportarse, la valoración y los reconocimientos que realiza la entidad organizacional sobre el colaborador, además, se deriva de la aprehensión del clima, orientada a incentivar y recompensas a sus subordinados, pretendiendo de esa manera brindar fortalecimiento a la actitud que se desea a favor de la organización (Jáuregui y Louffat, 2019).

Dimensión 4: Estructura y norma, basada en el grado de formalidad del organigrama de la entidad organizacional, permitiendo percibir su funcionamiento y operatividad de toda área o puesto de trabajo en tal entidad institucional, además, se basa en la percepción referida a la normatividad, procesos, directivas y reglamentos internos, que deben tenerse en cuenta, con motivo de poder regular a la forma de comportamiento dentro de la entidad organizacional, disponiendo la forma de trabajo establecido del accionar de la entidad (Jáuregui y Louffat, 2019).

Y, por último, dimensión 5: Apoyo y soporte, percibido como el sentir de apoyo y respaldo, soporte y estímulo en referencia a la labor realizada a nivel personal como profesional, que es recibido de las personas que poseen un puesto superior inmediato o a los propios compañeros que laboran en las mismas áreas, cuyo propósito es incidir sobre la mejora de calidad de vida y desarrollo profesional de los colaboradores y su performance al trabajar en equipo (Jáuregui y Louffat, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo fue de tipo aplicado, porque se quiere generar conocimiento actual de las variables, con la aplicación de la información existente, evidenciando la situación de los fenómenos a investigar, para luego optar por dar solución a los problemas detectados. Para Ñaupas et al. (2018), el presente tipo de estudio, se proyecta a generar conocimiento, que surge de la práctica, recurriendo a conocimiento existente, para solucionar problemas detectados.

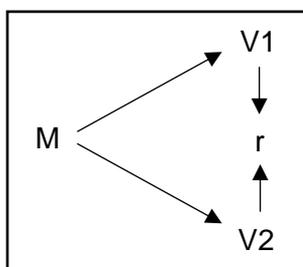
Además, fue de enfoque cuantitativo, porque se va a seguir procesos consecutivos de medida numérica y análisis mediante pruebas estadísticas, para proporcionar respuesta al problema de investigación y probar la veracidad de las hipótesis. Sobre lo mencionado, Borgstede y Schotz (2021), aseveraron que el enfoque cuantitativo consiste en avalar numéricamente la validez de los fenómenos que se quieren investigar, capaces de relacionarse de manera funcional con otros conjuntos de variables, cuyo proceso es de recojo y análisis apoyado por incidencia estadística.

En cuanto al método fue el hipotético deductivo, porque se han planteado hipótesis, para proyectar la posible solución a los problemas, donde mediante análisis deductivo se sometieron a prueba esperando aceptar o rechazar. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), mencionaron que el presente método considera la propuesta de hipótesis como soluciones tentativas a los problemas, que van a corroborarse o rechazarse al realizar pruebas de incidencia, evidenciando una deducción lógica caracterizada por poseer orden aceptar procesos donde los fenómenos deben ser observables.

Sobre la profundidad, fue de alcance correlacional, porque se pretende observar si la relación entre las variables es significativa, el cual proporciona entendimiento y razón, sin necesidad de evidenciar la incidencia de ninguna otra variable. Para Buelvas y Rodríguez (2021), la profundidad de estudio correlacional, se orienta a establecer la intensidad de la relación que existe entre los fenómenos que se quieren investigar.

Finalizando el proceso metódico, se consideró el diseño no experimental, transversal, porque, se ha proyectado que, al momento de recoger la información,

aplicando los instrumentos, estos, sean recogidos en su estado natural, sin necesidad de manipular la percepción de las variables, además, se pretende realizar tal proceso en un solo momento. En referencia a lo descrito, Sánchez et al. (2018), mencionaron que el presente diseño, tiene como propósito recoger la información, pero sin intervenir en su estado actual.



Dónde: M = Al conjunto de docentes que pertenecen a la muestra, V1 = Trabajo colegiado, V2 = Clima institucional y r = Correlación entre V1 y V2.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Para el MINEDU (2021), el trabajo colegiado sucede en ambientes cooperativos, comunicativos, de escucha y también de intercambio donde el interés está centrado en propósitos o tareas establecida con antelación a consenso, cuya base es un estado cooperativo y de democracia, donde la toma de decisiones considera toda perspectiva de todos los integrantes de la comunidad educativa

Definición operacional: El trabajo colegiado se medirá mediante la construcción de un cuestionario que va cuantificar a las cuatro dimensiones: Apoyo y confianza, observación, planificación y evaluación conjunta, compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás y desarrollo de la programación y compartir recursos, y sus 10 indicadores, por medio de una escala Likert, donde se clasificarán en tres niveles: Malo, medio y bueno (Anexo 2).

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual: Según, Quinteros y Sánchez (2018), el clima institucional, es la atmosfera organizacional, percepción del ambiente en donde se desarrollan las actividades y los trabajadores se llegan a desempeñar, los cuales

se asocian con componentes internos de la organización, como son el objetivo, las reglas el trato y los esfuerzos, que combinados se proyectan a la consecución del logro de propósitos organizacionales.

Definición operacional: El clima institucional se medirá mediante la construcción de un cuestionario que va cuantificar a las cinco dimensiones: Liderazgo, comunicación, recompensas y remuneración, estructura y normas y apoyo y soporte, y sus 15 indicadores, por medio de una escala Likert, donde se clasificarán en tres niveles: Negativo, moderado y positivo (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

Sobre la población, se convenió en tomar en cuenta a tres instituciones educativas de nivel primaria del Cusco, donde laboran un total de 78 docentes, en su condición de nombrado y contratado, de diferentes áreas curriculares. En referencia a lo afirmado, Hernández y Mendoza (2018), definieron a la población como a un conjunto de casos que han heredado similares características y componentes que concuerdan con algún fenómeno que el investigador quiere estudiar en su estado natural.

Tabla 1

Población

Institución educativa	N.º de docentes
IE 01	26
IE 02	26
IE 03	26
Total	78

En relación a la muestra, no se llegó a optar por ningún tipo de muestreo, porque se ha considerado que todos los docentes que conforman la población, también pasen a ser parte de la muestra, siendo esta de tipo censal (78 docentes). Asimismo, mencionar que se llegó a tal conclusión, porque los docentes tienen la voluntad de ser parte del estudio. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), la muestra de carácter censal, es un caso donde se ha optado por conocer la perspectiva de toda la población, lo cual en general, son de fácil acceso y que, además, se encuentran dispuestos a ser parte del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, se llegó a seleccionar a la encuesta, debido es el más utilizado en el campo de las ciencias sociales y también porque es de fácil construcción como también de fácil aplicación. Aportando a la descripción, Carhuancho et al. (2019), definieron a la encuesta como una herramienta que facilita la operacionalización del diseño de acción que se ha considerado, además de proporcionar un proceso que faculta cumplir con los objetivos propuestos asumiendo atributos de operatividad como de función.

En relación al instrumento, se ha seleccionada al cuestionario, donde las interrogantes que se han planteado, concuerdan con los indicadores que han sido seleccionado de las dimensiones de cada variable, asimismo se ha elegido porque va apoyar a la recolección de información, debido a su práctica aplicación y fácil construcción. En concordancia a lo descrito, Arias (2020), definió al cuestionario, como aquel instrumento usado constantemente para estudios de enfoque cuantitativo, donde básicamente, se edifica a partir de la propuesta de interrogantes que se encuentran enumeradas en un formato con una gran variedad de respuestas, proyectándose a recoger la percepción de algún fenómeno.

En cuanto a la validez de los instrumentos, se ha solicitado anticipadamente que sean valorados por tres expertos, proporcionándoles, la carta de validez con las definiciones de las variables y de las dimensiones, como también la matriz de operacionalización y la carta de validez, con los criterios de claridad, pertinencia y relevancia de cada uno de las interrogantes propuestas. Aportando a lo mencionado, Ventura-León (2017), aclaró la definición, manifestando que la validez, puede entenderse como el nivel de el vínculo de la evidencia con la teoría que apoya a la interpretación, evidenciado, al validar si los ítems y en general el instrumento miden lo que deben de medir.

Tabla 2

Validez por expertos

Apellidos y Nombres	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Dra. Huayta Barrionuevo Goya Amanda	24702461	Aplicable	Aplicable
Mg. Bedia Singona María Mercedes	23929773	Aplicable	Aplicable
Mg. Saavedra Carrion Nicanor Piter	46874319	Aplicable	Aplicable

Por último, también ambos instrumentos se sometieron a confiabilidad, mediante una prueba piloto de 20 docentes, a quienes se les aplicó los instrumentos para recabar información, que luego fueron procesados con apoyo del análisis de la prueba de Cronbach, evidenciando de esa manera la consistencia interna de los mismos. De igual manera, Ventura-León (2017), aportó mencionando que la confiabilidad se entiende como la propiedad de la precipitación de los instrumentos, denotando proporción entre las varianzas, siendo estas vinculadas al posible error al medir, es decir, que si existe mayor confiabilidad entonces será menos el error al medir los fenómenos.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Cantidad de ítems	Cantidad de elementos	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Trabajo colegiado	32	20	0,919
Clima institucional	29	20	0,859

3.5. Procedimientos

Para recabar la información, con antelación se han tenido que realizar los siguientes procesos que a continuación se describen:

(i) Oportunamente, se ha solicitado autorización a quienes representan y se encuentran a cargo de la gestión de las tres instituciones de nivel primaria que fueron focalizadas en el presente estudio, con motivo de presentarle en qué consiste el trabajo investigativo y qué beneficios traerá a su gestión.

(ii) Luego, se haber obtenido el permiso, se ha llegado a conversar con los docentes que fueron las unidades de análisis del estudio, con el propósito, de explicarles que su apoyo no fue manipulado, ni se malversará con los resultados que se lleguen a obtener, así también se aprovechará para solicitar su consentimiento.

(iii) Se fijó una fecha para comenzar con el recojo de datos, pero antes de ello, se fijó la modalidad en que se va a recoger tal información, pudiendo ser presencial o virtual por medio de la creación de un formulario apoyado de Google Formularios, cabe mencionar, que la primera opción es de la manera virtual.

(iv) Finalmente, si llegase a existir alguna dificultad al momento de recoger la información, se tiene pensado, brindar apoyo mediante llamadas telefónicas, WhatsApp, si llegó a recabar información de manera no presencial, caso contrario si es presencial, no habría mucho inconveniente porque se estaría presente para apoyar al instante.

3.6. Método de análisis de datos

Se tiene previsto organizar los datos que se han recolectado de ambas variables apoyado en una hoja de cálculo creada en Excel, considerando el número de preguntas de cada dimensión y de cada variable, luego de ello, se tendrá que codificar debido que los resultados de las preguntas se dieron de manera cualitativa con la escala Likert seleccionada que posee una valoración del uno al cinco.

Ya culminado la codificación, se da inicio con el análisis descriptivo, donde se ha de traspasar todos los puntajes acumulados de cada dimensión y de la variable, que fueron baremados para construir tablas y gráficos que serán interpretados para su mayor comprensión. Cabe mencionar, que a continuación se muestra la tabla de baremo que será utilizada para ubicar los puntajes de acuerdo a los niveles propuestos para las dimensiones y variables.

Tabla 4

Baremación

Variable 1	Malo	Medio	Bueno
Trabajo colegiado	32-74	75-117	118-160
D1: Apoyo y confianza	5-11	12-18	19-25
D2: Observación, planificación y evaluación conjunta	11-25	26-40	41-55
D3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar	9-20	21-32	33-45
D4: Desarrollo de la programación y recursos	7-16	17-26	27-35
Variable 2	Negativo	Regular	Positivo
Clima institucional	29-67	68-106	107-145
D1: Liderazgo	7-16	17-26	27-35
D2: Comunicación	6-13	14-21	22-30
D3: Recompensa y remuneración	3-6	7-10	11-15
D4: Estructura y normas	7-16	17-26	27-35
D5: Apoyo y soporte	6-13	14-21	22-30

En cuanto a los resultados inferenciales, antes, se debe someter a las variables y dimensiones a la prueba de normalidad, en este caso, se analizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es de 78 docentes, donde se interpretó la significancia de los mismos, asumiendo la prueba de Spearman, si es que los datos provienen de una distribución no normal. Ya con tales resultados, se construyeron cuadros y se interpretaron los resultados que también sirvieron para realizar la discusión, conclusión y la recomendación.

3.7. Aspectos éticos

En relación al proceso ético, se ha considerado estrictamente en respetar los procesos estipulados por las normas APA, para la cita y referencia de los estudios que han enriquecido al presente, como también la guía actualizada de productos investigativos de la universidad, también manifestar que la producción científica fue respetado y la autoría de los trabajos que anteceden al presente, los cuales fueron enriquecedores y de gran relevancia, por ello, se llegó a referenciar adecuadamente atribuyéndole sus trabajos, así también se ha respetado el anonimato y confidencialidad de los docentes que han participado del estudio sin manipular sus resultados.

De igual manera, se han considerado los principios éticos internacionales como: (a) Principio de beneficencia, porque el resultado que se llegue a obtener, será en beneficio de las comunidades educativas consideradas en el trabajo aportando a la toma de decisión oportuna para fortalecer o enriquecer la situación de las variables, (b) Principio de no maleficencia, debido a que la información, no será utilizada para otros fines que no sean los académicos, así también de respetar la perspectiva y confidencialidad de los datos recabados, (c) Principio de autonomía, porque la percepción del profesorado será respetado, sin influenciar, perturbar o manipular tal información, y (d) Principio de justicia, debido a que todos por igual han sido considerados, no importando la condición de nombrados o de contratados, sin discriminar, resaltando que la opinión y perspectivas de todos los docentes tienen el mismo nivel de importancia.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Tabla 5

Niveles del trabajo colegiado y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Malo		Medio		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo colegiado	17	21.8	46	59.0	15	19.2	78	100,0
D1: Apoyo y confianza	9	11.5	43	55.1	26	33.3	78	100,0
D2: Observación, planificación y evaluación conjunta	16	20.5	51	65.4	11	14.1	78	100,0
D3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar	21	26.9	42	53.8	15	19.2	78	100,0
D4: Desarrollo de la programación y recursos	14	17.9	50	64.1	14	17.9	78	100.0

Respecto a la tabla 5, se puede manifestar que el 21,8 % mencionó que el trabajo colegiado fue malo, 59,0 % medio y 19,2 % bueno, además, sobre la dimensión apoyo y confianza, el 11,5 % lo percibió malo, 55,1 % medio y 33,3 % bueno, asimismo, de la dimensión observación, planificación y evaluación conjunta, el 20,5 % lo calificó como malo, 65,4 % medio y 14,1 % bueno, en cuanto a la dimensión compartir ideas, conocimientos y enseñar, el 26,9 % lo percibió malo, 53,8 % medio y 19,2 % bueno, finalmente, de la dimensión desarrollo de programación y recursos, el 17,9 % lo ubicó en malo, 64,1 % medio y 17,9 % bueno.

Tabla 6

Niveles del clima institucional y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Negativo		Regular		Positivo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima institucional	7	9.0	43	55.1	28	35.9	78	100,0
D1: Liderazgo	8	10.3	37	47.4	33	42.3	78	100,0
D2: Comunicación	13	16.7	22	28.2	43	55.1	78	100,0
D3: Recompensa y remuneración	40	51.3	30	38.5	8	10.3	78	100,0
D4: Estructura y normas	6	7.7	36	46.2	36	46.2	78	100.0
D5: Apoyo y soporte	13	16.7	30	38.5	35	44.9	78	100.0

Sobre los resultados de la tabla 6, se puede apreciar que del 100,0 % de los docentes, el 9,0 % calificó al clima institucional negativamente, el 55,1 % regular y el 35,9 % positivo, además, sobre el liderazgo, el 10,3 % mencionó que fue negativo, 47,4 % regular y el 42,3 % positivo, en cuanto a la comunicación, el 16,7 % lo calificó en negativo 28,2 % regular y el 55,1 % positivo, asimismo, referente a la recompensa y remuneración, el 51,3 % lo calificó en negativo, 38,5 % regular y el 10,3 % positivo, sobre la dimensión estructura y normas, el 7,7 % mencionó que fue negativo, 46,2 % regular y el 46,2 % positivo, por último, sobre la dimensión apoyo y soporte, se puede afirmar que el 16,7 % lo ubicó en nivel negativo, 38,5 % regular y el 44,9 % positivo.

Tabla 7

Cruce entre el trabajo colegiado y el clima institucional

			Clima institucional			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	4	11	2	17
		% del total	5,1%	14,1%	2,6%	21,8%
	Medio	Recuento	3	28	15	46
		% del total	3,8%	35,9%	19,2%	59,0%
	Bueno	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	5,1%	14,1%	19,2%
Total	Recuento	7	43	28	78	
	% del total	9,0%	55,1%	35,9%	100,0%	

Sobre la tabla 7, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 5,1 % mencionó que el clima institucional fue negativo, 14,1 % regular y el 2,6 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 3,8 % calificó al clima institucional en nivel negativo, 35,9 % regular y el 19,2 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el 5,1 % ubicó al clima institucional en nivel regular y el 14,1 % en nivel positivo.

Tabla 8*Cruce entre el trabajo colegiado y el liderazgo*

			Liderazgo			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	3	10	4	17
		% del total	3,8%	12,8%	5,1%	21,8%
	Medio	Recuento	5	23	18	46
		% del total	6,4%	29,5%	23,1%	59,0%
	Bueno	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	5,1%	14,1%	19,2%
Total	Recuento	8	37	33	78	
	% del total	10,3%	47,4%	42,3%	100,0%	

Sobre la tabla 8, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 3,8 % mencionó que la dimensión liderazgo fue negativo, 12,8 % regular y el 5,1 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 6,4 % calificó al liderazgo en nivel negativo, 29,6 % regular y el 23,1 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el 5,1 % ubicó a la dimensión liderazgo en nivel regular y el 14,1 % en nivel positivo.

Tabla 9*Cruce entre el trabajo colegiado y la comunicación*

			Comunicación			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	7	8	2	17
		% del total	9,0%	10,3%	2,6%	21,8%
	Medio	Recuento	6	14	26	46
		% del total	7,7%	17,9%	33,3%	59,0%
	Bueno	Recuento	0	0	15	15
		% del total	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%
Total	Recuento	13	22	43	78	
	% del total	16,7%	28,2%	55,1%	100,0%	

Sobre la tabla 9, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 9,0 % mencionó que la dimensión comunicación fue negativo, 10,3 % regular y el 2,6 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 7,7% calificó a la dimensión comunicación en nivel negativo, 17,9 % regular y el 33,3 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el mismo 19,2 % calificó a la dimensión comunicación en nivel positivo.

Tabla 10

Cruce entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración

			Recompensa y remuneración			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	13	2	2	17
		% del total	16,7%	2,6%	2,6%	21,8%
	Medio	Recuento	23	19	4	46
		% del total	29,5%	24,4%	5,1%	59,0%
	Bueno	Recuento	4	9	2	15
		% del total	5,1%	11,5%	2,6%	19,2%
Total	Recuento	40	30	8	78	
	% del total	51,3%	38,5%	10,3%	100,0%	

Sobre la tabla 10, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 16,7 % mencionó que la recompensa y remuneración fue negativo, 2,6 % regular y el 2,6 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 29,5 % calificó a la recompensa remuneración en nivel negativo, 24,4 % regular y el 5,1 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el 5,1 % ubicó a la recompensa y remuneración en nivel negativo, 11,5 % regular y el 2,6 % positivo.

Tabla 11*Cruce entre el trabajo colegiado y la estructura y normas*

			Estructura y normas			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	2	9	6	17
		% del total	2,6%	11,5%	7,7%	21,8%
	Medio	Recuento	4	23	19	46
		% del total	5,1%	29,5%	24,4%	59,0%
	Bueno	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	5,1%	14,1%	19,2%
Total	Recuento	6	36	36	78	
	% del total	7,7%	46,2%	46,2%	100,0%	

Sobre la tabla 11, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 2,6 % mencionó que la estructura y normas fue negativo, 11,5 % regular y el 7,7 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 5,1 % calificó a la estructura y normas en nivel negativo, 29,5 % regular y el 24,4 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el 5,1 % posicionó a la estructura y normas en nivel regular y el 14,1 % en nivel positivo.

Tabla 12*Cruce entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte*

			Apoyo y soporte			Total
			Negativo	Regular	Positivo	
Trabajo colegiado	Malo	Recuento	6	6	5	17
		% del total	7,7%	7,7%	6,4%	21,8%
	Medio	Recuento	7	22	17	46
		% del total	9,0%	28,2%	21,8%	59,0%
	Bueno	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	2,6%	16,7%	19,2%
Total	Recuento	13	30	35	78	
	% del total	16,7%	38,5%	44,9%	100,0%	

Sobre la tabla 12, se puede afirmar que el 21,8 % calificó al trabajo colegiado en nivel malo, donde el 7,7 % mencionó que el apoyo y soporte fue negativo, 7,7 %

regular y el 6,4 % positivo, además, el 59,0 % mencionó que el trabajo colegiado fue medio, donde el 9,0 % calificó al apoyo y soporte en nivel negativo, 28,2 % regular y el 21,8 % positivo, por último, el 19,2 % señaló que el trabajo colegiado fue bueno, donde el 2,6 % posicionó a la dimensión apoyo y soporte en nivel regular y el 16,7 % en nivel positivo.

Resultados inferenciales

Prueba de la hipótesis general:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el trabajo colegiado y el clima institucional

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Clima institucional
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

A partir de los hallazgos que se han dado a conocer en la tabla 13, entre la relación del trabajo colegiado con el clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un positivo clima institucional y también de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se puede concluir que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,602** con el clima institucional, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de moderada intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 1:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 14

Correlación entre el trabajo colegiado y el liderazgo

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Liderazgo
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Liderazgo	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Referente a los resultados evidenciados en la tabla 14, entre la relación del trabajo colegiado con la dimensión liderazgo del clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un positivo liderazgo favorable al clima institucional y también dado de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se ha llegado a la conclusión que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,439** con la dimensión liderazgo, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de moderada intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 2:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 15

Correlación entre el trabajo colegiado y la comunicación

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Comunicación
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Comunicación	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Referente a los resultados evidenciados en la tabla 15, entre la relación del trabajo colegiado con la dimensión comunicación del clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de una comunicación que favorece al clima institucional y también dado de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se ha llegado a la conclusión que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,671** con la dimensión comunicación, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de moderada intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 3:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 16

Correlación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración

Rho de Spearman		Trabajo colegiado	Recompensa y remuneración
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	78	78
Recompensa y remuneración	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	78	78

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

Referente a los resultados evidenciados en la tabla 16, entre la relación del trabajo colegiado con la dimensión recompensa y remuneración del clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de baja intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de una recompensa y remuneración que favorece al clima institucional y también dado de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se ha llegado a la conclusión que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,345** con la dimensión recompensa y remuneración, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de baja intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 4:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con la estructura y normas en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la estructura y normas en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 17

Correlación entre el trabajo colegiado y la estructura y normas

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Estructura y normas
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	78	78
Estructura y normas	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	78	78

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

Referente a los resultados evidenciados en la tabla 17, entre la relación del trabajo colegiado con la dimensión estructura y normas del clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de baja intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de una estructura y normas que favorece al clima institucional y también dado de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se ha llegado a la conclusión que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,345** con la dimensión estructura y normas, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de baja intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 5:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.

Tabla 18

Correlación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Apoyo y soporte
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Apoyo y soporte	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Por último, sobre los resultados evidenciados en la tabla 18, entre la relación del trabajo colegiado con la dimensión apoyo y soporte del clima institucional, se puede afirmar que se presenta una correlación de dirección positiva y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un apoyo y soporte que favorece al clima institucional y también dado de manera inversa, es decir, que referente a los resultados se ha llegado a la conclusión que con apoyo de la prueba de Spearman, el trabajo educativo, se llega a relación en un 0,465** con la dimensión apoyo y soporte, por tal motivo, se llegó a determinar que tal relación posee significancia, además de ser directa y de moderada intensidad, porque la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados, en referencia al objetivo basado en determinar la relación del trabajo colegiado con el clima institucional, se ha llegado a constatar que la correlación fue significativa debido a que el valor de la significancia no superó el margen de error, asimismo, estadísticamente apoyado en la prueba de Spearman, se evidenció que el valor correlacional fue de 0,602, siendo esta una relación positiva y de moderada intensidad, por tales motivos, se llegó a la conclusión que un buen trabajo colegiado a partir del apoyo y confianza, observación, planificación, evaluación conjunta, compartir ideas, conocimientos, enseñar y desarrollar la programación y recursos, evidencia un positivo clima institucional derivado de la percepción del profesorado, en relación al ambiente en el interior de la entidad donde se desempeña.

Tales hallazgos, guardan similitud con los que ha obtenido Zambrano (2020), en su trabajo investigativo de alcance correlacional, cuyo propósito consistió en establecer la asociación de la gestión institucional con el trabajo colaborativo, desde la perspectiva del profesorado de una escuela en Guayaquil, cuyo valor correlativo fue de 0,602, con una significancia inferior al margen de error, llegando a la conclusión que una óptima gestión institucional, surgida desde la necesidad práctica, incidente en la administración educativa, encargado básicamente con aspectos gerenciales y direccionales de una entidad educativa, aporta a un eficiente trabajo colaborativo, basado en el fomento del profesorado hacia ejercicios de reflexión, debates, y del contraste de sus variados puntos de vista continuamente, llegando a concluir en acuerdos que le faculten la extensión y unificación de criterios de índole pedagógico.

De igual manera guarda identidad con los hallazgos que fueron obtenidos por Díaz y Santos (2021), en su estudio investigativo, donde evidenciaron haber establecido la asociación del trabajo colegiado con la gestión pedagógica, el cual fue de alcance correlacional, donde se confirmó que existe relación significativa, debido a que la significancia fue inferior a 0,05, además el valor correlacional fue de 0,661, lo cual permitió concluir que un eficiente trabajo colegiado, tomado en consideración como componente articulador e unificador aporta a la formación y desarrollo académico hablando de los miembros que lo integran,

proporcionando la evidencia de altos índices de la gestión pedagógica, derivada del compartir metas institucionales incidentes en la mejora de la propuesta educativa, avalada por la toma de perspectivas sociales, que respondan a las inquietudes, necesidades y demanda de aprendizaje de los estudiantes.

Cabe mencionar, que a partir de lo manifestado por Gutiérrez y Sánchez (2022), se puede afirmar que la labor conjunta, trabajo colaborativo o en equipo son necesariamente otras expresiones para la labor colegiada, la cual es de gran relevancia en la actualidad, debido a que se considera como un recurso o método de alta efectividad, si se instaura de buena manera, la cual aporta al desenvolvimiento constante del profesionalismo del profesorado, incide sobre la gestión educativa, llegando a optimizarla, y respaldando a que se responda la demanda social, brindando un modelo educativo con altos índices de calidad beneficioso para la comunidad y más para los escolares, lo cual se evidenciará al momento de enfrentarse a retos que le demanden combinar ciertas competencias. Asimismo, el colegiado, necesita de la instauración de un clima institucional óptimo, que regule el comportamiento del profesorado, como resultado de sus particularidades personales e incidencia del ambiente donde se llega a realizar el trabajo profesional docente (Berberoglu, 2018).

Al respecto, manifestar que el trabajo colegiado, permite que se impulse la mejora del performance o desempeño del profesorado, como también del personal directivo y administrativo, por medio de procesos de planeación, desarrollo y valoración de toda actividad relacionada con lo académico, mediante la implementación de talleres, y de capacitación del profesorado in situ, y el propio intercambio de experiencias que enriquece los lazos de amistad y de respetos entre los profesores, lo cual es destacable, debido a que aporta a una buena instauración del clima institucional, permitiendo la detección del grado de retroalimentación que existe en cada proceso que se efectúe, de modo de promocionar todo cambios que sea de gran relevancia para la mejora de la efectividad de los procesos educativos.

Referente a los resultados, que se llegaron a alcanzar, relacionado al objetivo, que tuvo como finalidad determinar la relación del trabajo colegiado con la dimensión liderazgo del clima institucional, se ha podido afirmar que la correlación fue significativa, porque el valor de la significancia no fue mayor al margen de error,

además apoyado estadísticamente con la prueba de Spearman, se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,439, interpretándose como una correlación positiva y de moderada intensidad, por tal situación, se expresó que un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un positivo liderazgo, basado en la evidencia de un desarrollo óptimo de capacidades que faculden la guía y dirección de todo el personal docente bajo su cargo, inspirándolos a que se involucren con las metas institucionales, en beneficio de los escolares que demandan una educación con altos estándares de calidad.

Tales hallazgos, se asemejan a los conseguidos por Sancho y Sancho (2021), en su trabajo investigativo, donde se proyectó determinar la asociación del clima organizacional con el desempeño de los docentes de una entidad educativa de Lima, estudio de alcance correlacional, en donde apoyados a la prueba de Spearman, se pudo constatar que la relación fue significativa, porque el p-valor no superó el margen de error, además, el coeficiente de la correlación fue de 0,485, lo cual permitió comprender que tal relación es positiva y de intensidad moderada, por tales resultados se llegó a concluir que la existencia de niveles elevados del clima organizacional, el cual depende de todo el recurso humano, ambiente cómodo que faculte la instauración de la comunicación entre sus miembros, interés para que se conviva y se trabaje en conjunto con los colegas y la satisfacción con el trabajo que realiza, aporta a un eficiente desempeño de los miembros del colegiado, proporcionando mayor funcionalidad, entablando medidas de orden y replanteando la proyección del accionar docente.

Manifestar que a partir de lo mencionado por Jáuregui y Louffat (2019), la figura del líder se basa en procesos que diferencian de unas a otras personas, que tienen la capacidad de ser líderes, permitiendo influenciar sobre la manera de actuar de los sujetos que están a su cargo, con la finalidad de cumplir metas y compartirlas, realizando trabajos conjuntos de forma cooperativa, con alto índice motivacional en su trabajo y quehacer, comprometidos con la entidad educativa en donde laboran. Al respecto, es de necesidad dar a entender que para que toda entidad sea del sector educación o de otros sectores, lleguen a subsistir deben de darle mayor énfasis a la figura de líder y a las competencias que evidencian su liderazgo, porque es relevante contar con personas que tengan habilidades,

capacidades y conocimientos ya desarrollados, los cuales deben utilizarse de forma apropiada con la finalidad de brindar acciones que permitan guiar y dirigir, así como incidir sobre la toma de decisión, facultando que se lleguen a fortalecer las relaciones y se promuevan lazos de confianza, con un alto sentido de trabajo conjunto, otorgando un elevado comportamiento humano, facultando que se dirija, inspire y se motive a todo miembro que forma parte de la comunidad educativa y al mismo colegiado.

Sobre los resultados, que se han obtenido, referentes al objetivo, que ha consistido en determinar la relación del trabajo colegiado con la dimensión comunicación del clima institucional, se ha podido afirmar que la correlación fue significativa, porque el valor de la significancia no fue mayor al margen de error, además apoyado estadísticamente con la prueba de Spearman, se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,671, interpretándose como una correlación positiva y de moderada intensidad, por tal situación, se expresó que un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de una positiva comunicación, facultando una asertiva entablación de medios que aporten al entendimiento de la misiva, asimismo, se basa en el recurso que permite que se llegue a obtener lo que es de gran necesidad tener, y es querida, así como lo que llega a ser, además, manifestar que la comunicación es un elemento fundamental, para el trabajo conjunto aportando cierta dinámica al colegiado y a las actuaciones en coordinación que aportan a la buena práctica docente.

Los resultados obtenidos, guardan similitud con los de Valarezo (2021), quien estableció la asociación del desempeño docente con el clima organizacional, en una escuela de Guayaquil, acogiéndose a un alcance de estudio correlacional, donde con apoyo de la prueba de Spearman, se evidenció que la relación fue significativa, con un 0,000 de p-valor menor a 0,05, además, el valor correlacional fue de 0,704, afirmando que la relación fue positiva y de moderada intensidad, es decir, que la existencia de altos niveles de desempeño docente, fundamental para el cambio desde la consideración didáctica y pedagógica, empleadas en el proceso educativo para educar a las nuevas generaciones, aporta a un buen clima organizacional, utilizado como métrica para la medición del sentir del profesorado en relación a la política y práctica, alineándose más con los propósitos y estrategias

de la entidad educativa, contando con un ambiente agradable, conjuntamente con procesos comunicativos y aspectos efectivos que inciden sobre la manera de comportarse de los docentes.

Además, señalar, que la dimensión comunicación es muy necesaria para toda entidad educativa, debido a que aporta a una instauración eficiente de trabajo colectivo y clima colectivo institucional, porque sin ella, no se llegaría a coordinar los trabajos con alto índice de efectividad, no se llegaría a integrar al profesorado, ni poner en acción, los valores la misión y visión de la entidad, además, cabe la posibilidad de implementar cursos talleres, donde se incida sobre la relevancia de instaurar procesos comunicativos eficaces y asertivos, además, se debe de entender que el empuje e importancia de instaurar canales comunicativos entre los docentes, a todo miembro de una institución educativa, por tales motivos, es preciso que los directivos lleguen a fomentar y hagan uso de una comunicación con altos índices de asertividad entre todo integrante de la comunidad educativa.

En cuanto a los resultados, que se obtuvieron basado en el propósito, que consistió en determinar la relación del trabajo colegiado con la dimensión recompensas y remuneración del clima institucional, se ha podido afirmar que la correlación fue significativa, porque el valor de la significancia no fue mayor al margen de error, además apoyado estadísticamente con la prueba de Spearman, se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,345, interpretándose como una correlación positiva y de baja intensidad, por tal situación, se expresó que un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un positivo sistema de recompensas y remuneración, derivado de la aprehensión del profesorado relacionado, con su acción, comportamiento, valor y los reconocimientos que proporciona la entidad educativa en donde labora.

Tales hallazgos guardan similitud con los de Singh y Varma (2021), quienes determinaron el vínculo del clima organizacional con el desempeño laboral, estudio de alcance correlacional, donde se concluyó por medio de la prueba de Pearson, que la relación fue significativa, debido a que el p-valor no superó el margen de error, además, el valor de la correlación fue de 0,536, concluyendo que el clima organizacional, relacionado con la aprehensión de los docentes relacionados con su manera de comportarse, su valor y reconocimiento que realiza la entidad

educativa para el docente, además, orientado al incentivo y recompensa a los docentes, proporcionando fortalecimiento a su actitud que se desea favorable para la escuela, aporta a un buen desempeño laboral, detectando niveles de retroalimentación existentes en cada proceder que lleva a cabo el docente, permitiendo que se promocióne los cambios que son necesarios para que se mejore su efectividad y rendimiento en los ambientes escolares.

Es de necesidad, manifestar, que tocar aspectos claves motivacionales para el docente como la recompensa, es considerar el reconocer su trabajo realizado, tomando en cuenta su mérito como el hallazgo que haya propuesto y alcanzado el profesorado, es decir, que la recompensa puede estar relacionada por factores intrínsecos motivacionales, o extrínsecos, como también de índole trascendental, finalmente, en relación a la remuneración, es preciso manifestar que viene a ser la sensación equitativa de lo que percibe el docente por su labor y de la posible compensación o beneficio que llega a recibir por una eficiente labor pedagógica, y por ciertos aportes en referencia al abordaje de los trabajos encomendados relacionales con las metas institucionales propuestas al inicio del año escolar, o derivado del diagnóstico realizado.

De igual manera, los resultados obtenidos, referido al objetivo basado en determinar la relación del trabajo colegiado con la estructura y normas del clima institucional, se ha podido afirmar que la correlación fue significativa, porque el valor de la significancia no fue mayor al margen de error, además apoyado estadísticamente con la prueba de Spearman, se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,345, interpretándose como una correlación positiva y de baja intensidad, por tal situación, se expresó que un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de una positiva estructura y normas de la entidad, evidenciado en el grado formativo de la propuesta institucional de la entidad educativa, dando a conocer su función y operatividad.

Tal resultado en antagónico con los de Cevallos (2020), en su trabajo basado en determinar la asociación de la comunicación asertiva con el trabajo en equipo, de alcance correlacional, donde se evidenció que la significancia fue de 0,195 superior al margen de error, llegando no refutar a la hipótesis nula, además, su valor de correlación fue de 0,354, lo cual permitió llegar a la conclusión, que una

comunicación asertiva óptima, no necesariamente aporta a un buen trabajo conjunto, entendiendo que ambas variables son independientes. Además presenta también antagonía con los resultados de Meza-Loreña (2021), donde se pudo constatar que la relación de la dirección estratégica con el clima institucional fue significativo, y con un valor correlacional de 0,935, llegando a afirmar que la estructuración y normativa, incide sobre el comportamiento estratégico, de todo actor educativo, el cual garantiza el éxito proyectado a futuro, llegando a desarrollar ambientes innovadores y creativos, como también a proponer diversas alternativas de respuesta a problemáticas identificadas, facilitando que se lleguen acuerdos para instaurar sus procesos, los cuales aportan a un buen clima institucional.

En relación a la estructura y normas, es debido mencionar que resulta importante su desarrollo, debido a que radica en los trabajos y responsabilidades que se llegan a asignar a la plana docente, como a la comprensión con alta claridad del organigrama o estructura institucional, además, es necesario que se llegue a tomar en cuenta el cumplimiento total de la función que se le encomienda de forma eficiente, como al momento de implementar algún plan o proceder para la realización del trabajo pedagógico, asimismo, el nivel de dominio propio en relación a los trabajos o a la función que ha de desempeñar el profesorado y al respeto estrictamente de la norma institucional estipuladas en el reglamento interno.

Por último, relacionado con los hallazgos que se obtuvieron, sobre el objetivo basado en determinar la relación del trabajo colegiado con el apoyo y soporte del clima institucional, se ha podido afirmar que la correlación fue significativa, porque el valor de la significancia no fue mayor al margen de error, además apoyado estadísticamente con la prueba de Spearman, se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,465, interpretándose como una correlación positiva y de moderada intensidad, por tal situación, se expresó que un buen trabajo colegiado, aporta a la evidencia de un positivo apoyo y soporte, en el instante que se pretende estimular la labor del personal docente, valorándose a partir de la perspectiva de la plana directiva y de la propia comunidad educativa.

Tales hallazgos son similares a los proporcionados por Enciso y Mamani (2020), en su trabajo, donde establecieron la relación del clima institucional con el desempeño de los docentes de diferentes escuelas que forman parte de una

asociación en Puno, donde se afirmó que la relación fue significativa, porque el p-valor fue de 0,000, además, el valor correlacional fue de 0,414, llegando a la conclusión que la relación fue positiva, y de moderada intensidad, es decir, que la evidencia de altos niveles de clima institucional, relacionados con la perspectiva de sentimiento de respaldo, soporte y estímulo, en relación a actividades realizadas tanto personal como profesionalmente, proporciona altos niveles sobre el desempeño de su profesión docente, incidente sobre la conducta y actitud que llegan a trascender sobre la forma de interpretar el ambiente de trabajo, los cuales preponderan para el desarrollo profesional del docente.

Respecto a lo manifestado, se puede afirmar, que proporcionar apoyo y soporte en las actividades es sumamente importante, porque llegan a incidir sobre la propia práctica pedagógica del profesorado, como en su desarrollo profesional, además, en el momento de proponer y llevar a cabo proyectos educativos, el soporte es importante, debido a que facilita que se lleguen a explorar las inquietudes del profesorado en relación al logro del aprendizaje con alto grado de significancia para los escolares, también hablar de apoyo y orientación es destacable, para el profesorado en temas específicos, lo cual evidencia que el profesorado llegue a sentirse pieza clave para la entidad educativa, permitiendo que comparta su meta con la entidad y llegando a identificarse.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que el trabajo colegiado, desde el apoyo y confianza, observación, planificación, evaluación conjunta, compartir ideas, conocimientos, enseñar y desarrollar la programación y recursos, guarda relación significativa con el clima institucional derivado de la percepción de los docentes de las tres entidades educativas de gestión pública del Cusco, referentes al ambiente en el interior de la entidad donde se desempeña.

Segunda: Se ha determinado que el trabajo colegiado, que garantiza la planeación de la propuesta educativa de aprendizaje, considerando la característica, interés y necesidad estudiantil, guarda relación significativa con el liderazgo, basada en la evidencia de un desarrollo óptimo de la capacidad que aporte a la guía y dirección de todo el docente que está bajo su cargo, inspirando a que se involucren con el logro de las metas institucionales.

Tercera: Se ha determinado que el trabajo colegiado, evidenciado como proceso participativo, sobre la toma de decisión y de la definición de la acción, entre todo miembro del colegiado buscando brindar una propuesta educativa de calidad, guarda relación significativa con la comunicación, elemento relevante, el cual aporta dinamicidad y fortalece la coordinación a la buena práctica pedagógica del profesorado.

Cuarta: Se ha determinado que el trabajo colegiado, basado en la gestión del aprendizaje y reaprendizaje, proceder participativo, donde un conjunto de docentes y directivos toman decisiones y definen la mejor propuesta educativa, guarda relación significativa con la recompensa y remuneración, basado en la aprehensión del docente sobre su acción, comportamiento, valor y reconocimiento proporcionado por la entidad educativa donde labora.

Quinta: Se ha determinado que el trabajo colegiado, espacio de reflexión, análisis y valoración sobre la actuación personal y profesional del docente, constituyente sobre el fortalecimiento de la labor conjunta y promoción de la ejecución de la propuesta educativa, guarda relación significativa con la estructura y normativa institucional, basado en el nivel formativo de la propuesta institucional dando a conocer su funcionalidad y operatividad.

Sexta: Se ha determinado que el trabajo colegiado, reunión que abordan problemáticas institucionales, relacionadas con el logro de los aprendizajes de los escolares, guarda relación significativa con el apoyo y soporte, en el momento que se pretende estimular el trabajo del profesorado, valorándose a partir de la perspectiva de la plana directiva y de la propia comunidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo de las tres entidades educativas del Cusco, incidir en la propuesta de implementación de talleres de formación y capacitación continua del profesorado, con la finalidad de brindar sensibilización, porque se necesita que se consolide la labor colegiada, como factor clave para lograr el progreso esperado en relación al empoderamiento de competencias, además, de proporcionar motivación continua durante tales reuniones colegiadas, para que inspire compromiso con su labor, con los escolares, su profesión y con la entidad educativa en donde brinda sus servicios.

Segunda: A todo el personal que labora en las tres entidades educativas del Cusco, tener en cuenta recursos y métodos asertivos, en el momento de entablar una comunicación con los miembros de la comunidad educativa, porque tal proposición, pretende abordar y mejorar la comunicación y malos entendidos que se puedan suscitar, llegando a manejarlos y resolviendo posibles discrepancias que pueden suscitarse entre los colegas lo cual afecta al clima institucional.

Tercera: Al personal docente de las tres entidades educativas del Cusco, ser partícipes en la propuesta extracurricular que se vayan a suscitar, las cuales se encuentran relacionadas con programas de reforzamiento escolar, favoreciendo a una óptima integración y que lleguen a inspirar en la realización de trabajos de manera conjunta, incidiendo en la mejora de las interacciones entre quienes integran a la comunidad educativa.

Cuarta: A todo integrante de las comunidades educativas, llegar a implementar o actualizar de forma consensuada el reglamento interno, precisando y especificando protocolos de atención, manejo de conflictos existentes, comunicación, dominio del sentir, con el propósito de hacerlos cumplir en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

Quinta: A los futuros investigadores, realizar trabajos que aborden ambas variables, pero a un nivel más elevado que el actual, es decir, a un nivel explicativo, y en diversos niveles de educación básica, como también en instancias superiores, también reajustar a su realidad la propuesta de cuestionarios que aporten a una objetiva y fiable medición.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. J., y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-19. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. (1ra. Edición). Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/vy273>
- Bakieva, M., Jornet, J. M., González-Such, J., y Leyva, Y. E. (2018). Colegialidad docente: evidencias de validación a partir del análisis realizado por comités de expertos acerca del instrumento para autoevaluación docente en España y México. *Estudios sobre Educación*, (34), 99-127. <https://bit.ly/3xieRNG>
- Barría-González, J., Postigo, A., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de psicología*, 37(1), 168-177. <https://bit.ly/3OzkkFV>
- Butista, M., y Jiménez, V. Z. (2021). Aproximaciones interpretativas al trabajo colegiado. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 13(23), 157-171. <https://bit.ly/3vfYIMH>
- Becerra, A., y Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. <https://bit.ly/3rTQ66S>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, (18), e399. <https://bit.ly/38nukl4>
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication-A Representationalist View. *Frontiers in Psychology*, (12), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Brown, A. J., & Garkins, S. G. (2020). Chapter 9 – Social Facilitation and Social Loafing: Opposite Sides of the Same Coin, *Individual Motivation within Groups*, 297-330. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-849867-5.00009-4>
- Buevas, V., y Rodríguez, U. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis*

- en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://bit.ly/38Gp6kn>
- Camacho, L., y Morales, H. (2020). Filosofía de la Educación y Pedagogía de la Enseñanza en la Formación del Profesorado. Estudio de caso, percepción del estudiantado. *Revista Educación*, 44(1), 44-61. <https://bit.ly/3jlqUBJ>
- Camarena, O. A. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes*. TSIRIARI-SATIPO. Universidad San Ignacio de Loyola. 1-48. <https://acortar.link/PfG3JL>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. (1ra. Edición). UIDE. <https://cutt.ly/2RMTZtv>
- Cevallos, B. M. (2020). *Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3jA82z0>
- Cunín, R. N., y Bravo, O. (2021). Modelo para evaluar los factores que inciden en el clima laboral del GAD Provincial de Chimborazo. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(29), 72-83. <https://doi.org/10.47189/rcct.v21i29.417>
- Dawson, D., Morales, E., McKieman, E. C., Schimanski, L. A., Niles, M. T., & Alperin, J. P. (2022). The role of collegiality in academic review, promotion, and tenure. *BioRxiv. The Preprint server for Biology*, (5), 1-20. <https://doi.org/10.1101/2022.01.05.475103>
- Díaz, G. S. E., y Santos, O. C. (2021). El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2022. *Revista Igobernanza*, 4(15), 122-142. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.130>
- Díaz, P. (2021). Economía y trabajo en equipo como fuente de ventaja competitiva en aulas de Secundaria. *Magister*, 32(2), 23-30. <https://bit.ly/3KX0FO8>
- Enciso, J., y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica: ÑAWPARISUN*, 2(2), 69-74. <https://bit.ly/36FQuhW>

- Fuentes, J. D. (2020). *Convivencia institucional y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50734>
- García-Paida, A. M. (2018). La teoría de las inteligencias múltiples en la educación. *Polo del Conocimiento*, 3(10), 94-111. <https://bit.ly/3MyusNB>
- Gautama, V. V. (2022). Aplicación de la teoría rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Gómez, A., y Flores, A. H. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. *Latin American Journal of Phusics Education*, 15(1), 1-6. <https://bit.ly/3Lnn5In>
- Gutiérrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 168-182. <https://bit.ly/3rBUZBu>
- Heinrich, A., Muller, F., Stoll, O., & Cañal-Bruland, R. (2021). Selection bias in social facilitation theory? Audience effects on elite biathletes' performance are gender-specific. *Psychology of Sport and Exercise*, (55), e101943. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101943>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HRMT2z3>
- Hincapié, N. F., Orellana, E. F. y Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, (9), 1-20. <https://bit.ly/3KvLs6c>
- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- León, J. B. (2020). *Trabajo en equipo y calidad educativa en la escuela de educación general básica "Blanca Gilbert de Intriago", Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3vcSyGo>

- Linkov, I., Carluccio, S., Pritchard, O., Bhreasail, A. N., Galaitsi, S., Sarkis, J., & Keisler, J. M. (2020). The case for value chain resilience. *Management Research Review*, 43(12), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0353>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Martínez, J. A., & Valenzo, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Martínez, J., Ramírez, A., y Ramírez, J. (2019). Experiencias del trabajo colegiado en la Universidad Autónoma de Nayarit: una mirada desde las académicas. *Revista Digital de Investigación turística. KIKAME*, 7(7), 55-70. https://www.researchgate.net/publication/338594655_
- Mejía, C. (2021). Little or no collegiate work during the pandemic, academic and administrative impacts. *Universidad Abierta*, 4(1), 1-9. <https://bit.ly/3xNeDy8>
- Meza-Loreña, R. B. (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*, 7(2), 36-41. <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1283>
- MINEDU (2021). *Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación básica*. Ministerio de Educación. <https://bit.ly/36OCDG3>
- Murrieta, P. A., y Farje, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM, Ciencias sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648/797>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta.

- Edición). Editorial Ediciones de la U. <https://cutt.ly/jRMTpuO>
- Olson, A., Paredes, K. N., Johansson, U., Olander, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Quintero, L., y Sánchez, A. (2018). El clima organizacional como factor para la calidad en instituciones de educación superior. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 4(48), 47-63. <https://bit.ly/3OvCHLY>
- Rivai, R., Umar, M., & Murgat, M. Z. (2019). Organizational Cultura and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555-566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://bit.ly/35qv8of>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1ra. Edición). Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3LeQB3f>
- Sancho, M., y Santos, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2022. *Revista Igobernanza*, 4(14), 78-114. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Shah (2011). The Dimensionality of Teacher Collegiality and the Development of Teacher Collegiality Scale. *International Journal of Education*, 3(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.5296/ije.v3i2.958>
- Singh, R. k., & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 1673-1675. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los

- compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120. <https://bit.ly/3xllBVd>
- Troya, I. E., Troya, B. E., Briones, D. T. (2018). El clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador*. 1438-1447. <https://n9.cl/frz2s>
- Valarezo, C. K. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Vasquez, G. O., Parrales, D. H., y Morales, V. E. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Ventura-León, J. L. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://bit.ly/3vTXzFj>
- Zambrano, K. L. (2020). *Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3vNRXer>
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Medidas de estrés laboral en docentes de una escuela secundaria pública regional. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-076420180001>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo colegiado y clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022 AUTOR: Bach. Sayritupa Cusihuaman, Matilde							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración en docentes de primaria de</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022. OE2: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022. OE3: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la recompensa y remuneración en docentes de primaria de</p>	<p>Hipótesis General: HG: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el liderazgo en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022. HE2: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la comunicación en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022. HE3. El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la recompensa y remuneración en docentes de primaria de tres instituciones</p>	Variable Independiente: Trabajo colegiado			Escala de medición 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Niveles o rangos Malo: 32-74 Medio: 75-117 Bueno: 118-160
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Apoyo y confianza	- Constante acción de apoyo. - Sentimiento de confianza.	1, 2, 3, 4, 5		
			Observación, planificación y evaluación conjunta	- Invitación a observar el desarrollo del proceso educativo. - Planificación conjunta - Evaluación de la práctica docente.	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	- Discusión de métodos, estrategias o enfoques - Enseñarse unos a otros.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		
			Desarrollo de la programación y compartir recursos	- Toma de decisiones sobre el plan de estudio. - Desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada. - Compartir recursos y materiales.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32		
			Variable Dependiente: Clima institucional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			

<p>tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022? PE4: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la estructura y norma en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022?</p>	<p>tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022. OE4: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la estructura y norma en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p>	<p>educativas públicas del Cusco, 2022. HE4. El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la estructura y norma en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p> <p>HE5: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el apoyo y soporte en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.</p>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Motivación. - Logro de objetivos. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Negativo : 29-67</p> <p>Moderado: 68-106</p> <p>Positivo: 107-145</p>
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna - Comunicación entre jefes y trabajadores - Nivel de información 	8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Recompensa y remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas - remuneración 	14, 15, 16		
			Estructura y norma	<ul style="list-style-type: none"> - diseño organizacional y funcionamiento - operatividad - normas, procedimientos, directiva y reglamento 	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Apoyo y soporte	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo en las labores. - Desarrollo profesional - Participación en la organización - Satisfacción por su trabajo 	24, 25, 26, 27, 28, 29		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Población: 78 docentes de tres instituciones educativas de nivel primaria.</p> <p>Tamaño de muestra: 78 docentes de tres instituciones educativas de nivel primaria (muestra censal).</p>	<p>Variable 1: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Sayritupa Cusi huaman, Matilde Año: 2022 Lugar: Cusco, I.E de primaria del Cusco.</p> <p>Variable 2: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Sayritupa Cusi huaman, Matilde Año: 2022 Lugar: Cusco, I.E de primaria del Cusco.</p>	<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la correlación de Spearman.</p>

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente trabajo colegiado

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Apoyo y confianza	- Constante acción de apoyo.	1, 2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: 32-74 Medio: 75-117 Bueno; 118-160
	- Sentimiento de confianza.	3, 4, 5		
Observación, planificación y evaluación conjunta	- Invitación a observar el desarrollo del proceso educativo.	6, 7, 8, 9		
	- Planificación conjunta.	10, 11, 12, 13, 14		
	- Evaluación de la práctica docente.	15, 16		
Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	- Discusión de métodos, estrategias o enfoques.	17, 18, 19, 20, 21		
	- Enseñarse unos a otros.	22, 23, 24, 25		
Desarrollo de la programación y compartir recursos	- Toma de decisiones sobre el plan de estudio.	26, 27		
	- Desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada.	28, 29		
	- Compartir recursos y materiales.	30, 31, 32		

Operacionalización de la variable dependiente clima institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Liderazgo	- Trabajo en equipo.	1, 2, 3, 4	1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Indeciso. 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Negativo: 29-67 Moderado: 68-106 Positivo: 107-145
	- Motivación.	5		
	- Logro de objetivos.	6, 7		
Comunicación	- Comunicación interna.	8, 9		
	- Comunicación entre jefes y trabajadores.	10, 11, 12		
	- Nivel de información.	13		
Recompensas y remuneración	- Recompensas.	14, 15		
	- Remuneración.	16		
Estructura y normas	- Diseño organizacional.	17, 18		
	- Funcionamiento y operatividad.	19		
	- Normas, procedimientos, directiva y reglamento.	20, 21, 22, 23		
Apoyo y soporte	- Apoyo en las labores.	24, 25		
	- Desarrollo profesional.	26		
	- Participación en la organización.	27, 28		
	- Satisfacción por su trabajo.	29		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Trabajo colegiado y clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022**”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Apoyo y confianza					
01. Los profesores proporcionan un fuerte apoyo pedagógico a sus colegas.					
02. Las interacciones profesionales entre los profesores son cooperativas y de apoyo.					
03. Hay un sentimiento de confianza entre los miembros del personal docente.					
04. Cuento con la mayoría de mis colegas para que me ayuden en cualquier momento y lugar, aunque no forme parte de su equipo.					
05. Los docentes consideran a sus colegas como sus amigos(as).					
Dimensión 2: Observación, planificación y evaluación conjunta	1	2	3	4	5
06. Invitamos a otros profesores a observar nuestra enseñanza en el aula.					
07. Al docente de la institución educativa le importa que sus colegas le observen mientras enseña.					
08. Nos observamos mutuamente con regularidad para compartir y mejorar las estrategias de enseñanza.					
09. La mayoría de los profesores de la institución educativa, son receptivos a la presencia de otros profesionales en sus aulas					
10. Existe cooperación y colaboración entre los docentes de las diferentes áreas.					
11. Planificamos y preparamos conjuntamente con el equipo directivo estrategias y procedimientos de enseñanza.					

12. La mayoría de los profesores participan activamente en las reuniones organizadas por la institución educativa.					
13. Hacemos acuerdos colectivos para probar una idea o un nuevo enfoque en la enseñanza de los estudiantes.					
14. Acreditamos conjuntamente nuevas estrategias y prácticas docentes.					
15. Mis colegas y yo analizamos colectivamente nuestra práctica docente.					
16. Los profesores no alaban ni critican la enseñanza de los demás.					
Dimensión 3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	1	2	3	4	5
17. A menudo discutimos sobre teorías, filosofías o enfoques educativos					
18. Los profesores se animan a aportar ideas y sugerencias.					
19. Discutimos con frecuencia sobre las estrategias de mejora de la institución educativa.					
20. A menudo nos preguntamos unos a otros sobre ideas y sugerencias de gestión del aula.					
21. Los profesores no se sienten cómodos hablando de los problemas de sus estudiantes.					
22. A menudo nos apoyamos unos a otros de manera informal.					
23. Los profesores de la institución educativa, disfrutan trabajando en equipo.					
24. Los profesores hacen demostraciones sobre cómo utilizar nuevos modelos o estrategias					
25. A los profesores de esta institución educativa les gusta compartir lo que han aprendido o quieren aprender.					
Dimensión 4: Desarrollo de la programación y compartir recursos	1	2	3	4	5
26. La mayoría de los profesores de la institución educativa, contribuyen activamente a la toma de decisiones sobre el plan de estudios.					
27. Encuentro tiempo para trabajar con mis colegas en el plan de estudios durante una jornada de trabajo					
28. Los profesores de esta institución educativa preparan conjuntamente sus planes de clase.					
29. Los profesores de esta institución educativa, se sienten indecisos a la hora de pedir ayuda sobre problemas de planificación curricular.					
30. Mis colegas y yo compartimos materiales relacionados con la enseñanza de las diferentes áreas.					
31. Los profesores de esta institución educativa, suelen prestar y tomar prestados materiales y compartir sesiones de aprendizaje.					
32. A menudo compartimos artículos de revistas y libros educativos.					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Trabajo colegiado y clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022.**”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1. Liderazgo	1	2	3	4	5
01. El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.					
02. Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente.					
03. Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica.					
04. Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).					
05. Recibo acompañamiento formativo, para mejorar mi hor como docente.					
06. Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar.					
07. Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa.					
Dimensión 2. Comunicación	1	2	3	4	5
08. Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros.					
09. Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva et los docentes.					
10. Me comunico constantemente con el director (a) sub directoras y coordinadores de grado para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica.					

11. Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica.					
12. Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa.					
13. Dentro de la institución educativa existe comunicación asertiva (actitud positiva, respeto a la opinión de los demás), entre los docentes y directivos.					
Dimensión 3. Recompensas y remuneración	1	2	3	4	5
14. Se reconoce el trabajo pedagógico docente con distinciones (medallas, diplomas, reconocimiento en público, resoluciones, premios, entre otros).					
15. En la institución educativa, las recompensas e incentivos personales y grupales, se hacen con frecuencia.					
16. Mi remuneración guarda relación con las actividades que se me asignaron en la institución educativa.					
Dimensión 4. Estructura y normas	1	2	3	4	5
17. Me asignan tareas y responsabilidades específicas de acuerdo a mi especialidad.					
18. Comprendo claramente el organigrama de la institución educativa.					
19. Considera que, en la institución educativa donde labora los directivos cumplen sus funciones asignadas a inicio del año escolar de manera eficiente.					
20. En la institución educativa, se cuenta con planes, directivas y procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.					
21. Me proporcionan tareas o funciones que no puedo realizar ya que no están relacionadas con mi especialidad docente.					
22. Las tareas que desempeño, corresponden a mi función en la institución educativa.					
23. Acato con responsabilidad las normas de la institución educativa.					
Dimensión 5. Apoyo y soporte	1	2	3	4	5
24. Cuento con apoyo de mis colegas en temas propios de la institución educativa (desfiles, concursos, actuaciones, otros).					
25. Cuento con apoyo y soporte del personal directivo (director (a) y/o, sub directora y coordinadores (as) de grado) respecto a mi trabajo pedagógico.					
26. La institución educativa, me permite desarrollarme profesionalmente.					
27. Tengo apoyo tecnológico, en la realización de proyectos innovadores de aprendizajes					
28. Cuento con apoyo y orientación del director y/o docentes, en temas personales.					
29. Cuento con apoyo emocional del director(a) y/o docentes para realizar mi trabajo pedagógico.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

Anexo 4. Juicio de expertos



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAYTA BARRIONUEVO, GOYA AMANDA DNI 24702461	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HUAYTA BARRIONUEVO, GOYA AMANDA DNI 24702461	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUAYTA BARRIONUEVO, GOYA AMANDA DNI 24702461	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HUAYTA BARRIONUEVO, GOYA AMANDA DNI 24702461	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUÍZ DE MONTOYA <i>PERU</i>



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BEDIA SINGONA, MARIA MERCEDES DNI 23929773	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BEDIA SINGONA, MARIA MERCEDES DNI 23929773	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/04/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 10/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colegiado y clima institucional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del Cusco, 2022

", cuyo autor es SAYRITUPA CUSIHUAMAN MATILDE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID 0000-0002-8244-5390	Firmado digitalmente por: MORAMOSL el 07-08- 2022 15:57:11

Código documento Trilce: TRI - 0399723