



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones
educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Moreno Espíritu, Piero Tomas (orcid.org/0009-0000-6394-9692)

ASESORES:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigfredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Salas Sánchez, Rosa María (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi maestra de toda la vida, mi madre por su coraje y tenacidad para superar las pruebas más grandes que un ser humano puede afrontar, mostrando siempre el amor por sus seres queridos y enseñando lecciones de vida en cada momento.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de maestría por su guía y orientación quienes mezclando sabiduría, experiencia, tolerancia y empatía nos encaminaron para lograr nuestros objetivos en esta hermosa travesía académica de posgrado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca. Junín, 2023", cuyo autor es MORENO ESPIRITU PIERO TOMAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el

Código documento Trilce: TRI - 0717307

Firmas de Aprobación : (1) Incompleta (0 de 1)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORENO ESPIRITU PIERO TOMAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca. Junín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PIERO TOMAS MORENO ESPIRITU DNI: 80098699 ORCID: 0009-0000-6394-9692	Firmado electrónicamente por: PIMORENOE el 12-01- 2024 21:38:39

Código documento Trilce: TRI - 0731472

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRAC	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
Diseño	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
Instrumentos: cuestionarios	19
3.5. Procedimiento:	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Análisis descriptivo de los resultados	23
4.2. Análisis inferencial de los resultados	26

V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach del instrumento de evaluación	21
Tabla 2 Trabajo colegiado en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023	23
Tabla 3 Dimensiones de la variable trabajo colegiado en docentes de instituciones públicas de Chupaca Junín, 2023	23
Tabla 4 Gestión Pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023	24
Tabla 5 Dimensiones de la variable gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas de Chupaca Junín, 2023	25
Tabla 6 Coeficientes de correlación Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y las dimensiones de la "Gestión Pedagógica"	25
Tabla 7 Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y la variable "Gestión Pedagógica"	26
Tabla 8 Valor de significancia Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y la variable "Gestión Pedagógica"	27
Tabla 9 Valor de significancia Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y las dimensiones de la "Gestión Pedagógica"	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal, la metodología fue hipotética deductiva y el nivel fue el correlacional descriptivo. La población estuvo conformada por 100 docentes y la muestra fue de 81 participantes. El muestreo fue el probabilístico aleatorio simple. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fueron la observación y la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario estructurado con una escala tipo Likert. Los resultados muestran que el trabajo colegiado se encuentra en un nivel regular (55,6%) y la gestión pedagógica en un nivel regular (70,4%). Finalmente se concluyó que existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica, de grado positivo moderado ($r=0,784$).

Palabras clave: *trabajo colegiado, gestión pedagógica, compromiso, retroalimentación y evaluación.*

ABSTRAC

The general objective of this research work was to determine the relationship between collegiate work and pedagogical management in teachers of public educational institutions in Chupaca Junín, 2023. The research approach was quantitative, the cross-sectional non-experimental design, the methodology It was hypothetical deductive and the level was descriptive correlational. The population was made up of 100 teachers and the sample was 81 participants. The sampling was simple random probabilistic. The techniques used for data collection were observation and survey, the instrument applied was the structured questionnaire with a Likert-type scale. The results show that collegiate work is at a regular level (55.6%) and pedagogical management at a regular level (70.4%). Finally, it was concluded that there is a significant relationship between collegiate work and pedagogical management, of a moderate positive degree ($r=0.784$).

Keywords: *collegiate work, pedagogical management, commitment, feedback and evaluation.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se valora el vínculo entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en las labores que desarrollan los docentes para el logro de aprendizajes con altos estándares de calidad. En ese sentido el trabajo colegiado que se identifica como una forma de trabajo colaborativo a través del cual los distintos agentes educativos despliegan sus potencialidades y vivencias para mejorar el logro de los resultados de aprendizaje, en estos últimos años ha quedado solamente en el discurso ya que en la práctica resulta una situación muy compleja debido a la cultura individualista y la poca apertura al cambio que prevalece en los colegios. En ese sentido Montero (2011) propone reivindicar y repotenciar en estos tiempos actuales el perfil de los docentes, con el objetivo que se muestren reflexivos, propositivos, concertadores, indagadores de su propia práctica y que tengan la capacidad de trabajar en equipo.

De la misma manera la gestión pedagógica que es un aspecto clave en la labor docente se encuentra con muchas deficiencias en el sector público debido a que más presencia tiene en el ámbito administrativo que en el campo pedagógico. Por ello Quispe (2020) sostiene que si las autoridades en educación implementarían acciones pedagógicas pertinentes, los docentes mejorarían en su labor pedagógica, lo que se reflejaría en los aprendizajes de calidad que alcanzarían sus estudiantes, permitiendo el logro de las metas institucionales.

En el contexto internacional, la UNESCO (2020) aprobó la agenda al 2030 para estar preparados frente a los problemas que afectan al mundo entero, la cual reconoce en su objetivo 4 la relevancia de contar con docentes altamente preparados, quienes desde un trabajo colegiado garanticen una educación con altos estándares de calidad que beneficie a toda la población en edad escolar sin distinciones. Sin embargo, en los últimos años en la mayoría de instituciones educativas a nivel mundial es evidente la ausencia de un trabajo colegiado pertinente ya que entre directivos y docentes no existen espacios de interacción para analizar desde un diagnóstico oportuno los

problemas que afectan a las IE y a partir de ello reflexionar y cooperar en la búsqueda de soluciones. Así mismo entre profesores no existe una planificación colaborativa, reflexionada, concertada, holística y que apueste por proyectos interdisciplinarios, ya que la gran mayoría de docentes trabajan desde un enfoque individualista y pensando solamente en los logros a corto plazo desde sus respectivas áreas.

Por otro lado la ONU (2020) a través del informe que aborda sobre los futuros de la educación señala que por los daños ocasionados por el COVID 19 en el mundo educativo también se tuvieron terribles pérdidas en cuanto al logro de los aprendizajes, es así que aproximadamente 1,600 millones de escolares no pudieron asistir a sus centros educativos y los docentes mostraron serias deficiencias en el trabajo colegiado al momento de implementar la educación remota, porque se evidenció un trabajo improvisado, sin alianzas colaborativas estratégicas, sin diálogo, sin concertación de ideas o alternativas ante la emergencia sanitaria y sin una reflexión oportuna. Donde cada docente trataba de adecuarse al nuevo contexto educativo, revisando de manera autónoma cómo funcionaba una sala meet o un classroom, pero los días pasaban y la educación no podía detenerse es así que la mayoría de ellos solamente entregaban materiales físicos a sus estudiantes para que lo desarrollen de manera autónoma en sus hogares, otros los atendían por teléfono o vía whats App y muy pocos lo hacían mediante una computadora y usando un aula virtual; todo esto debido a la mala gestión de la mayor parte de directivos de las IE a nivel mundial. Lo que generó un desgaste emocional y físico en los docentes en general por las jornadas interminables de trabajo sin una gestión pedagógica adecuada.

Así mismo el Banco Mundial (BM, 2023) señala que hay diferentes causas y factores que son los responsables de los bajos resultados de aprendizaje, y focaliza a uno de ellos como la débil gestión pedagógica, porque los docentes no están gestionando adecuadamente los procesos de planeación, ejecución, acompañamiento, evaluación y retroalimentación desde los instrumentos de gestión para el logro de las metas trazadas como institución. En ese sentido propone priorizar la gestión de los procesos

pedagógicos, especialmente las relacionadas al desempeño profesional para lograr aprendizajes de calidad y no solo pensar en la educación como un derecho social, de lo que se trata es que los actores educativos le den un valor agregado. Por lo tanto, convoca a la colectividad como parte de la triada por la educación a movilizarse para defender y apoyar a los docentes que quieran ser innovadores y para ello una gran alternativa sería el trabajo colegiado ya que de ello depende una gestión pedagógica exitosa y de calidad.

En el contexto peruano se reflejó lo que pasaba a nivel mundial ya que con la publicación del D.S. N° 044-2020-PCM que declaró el estado de emergencia sanitaria por lo que toda la población experimentó el aislamiento social, fue el momento en el que según Vergara & Martín (2020) una gran cantidad de instituciones educativas mostraron deficiencias en el trabajo colegiado ya que sus equipos directivos, académicos y administrativos tuvieron dificultades para desarrollar acciones de carácter colaborativo como: el intercambio de experiencias, el fortalecimiento del buen clima institucional y las reflexiones pedagógicas para implementar planes de mejora con respecto a los problemas que estaban afectando a sus comunidades escolares. Así mismo se agudizaron las falencias en la planificación e implementación de los instrumentos de gestión. Por lo tanto, tampoco pudieron gestionar de manera adecuada y pertinente las planificaciones de sus programaciones curriculares, experimentando dificultades a nivel de aulas.

En ese mismo sentido Gutierrez (2022) sostiene que debido a las circunstancias de salud pública que se vivieron en el Perú durante la pandemia, el trabajo colegiado que se realizaba de manera presencial en las instituciones educativas, tuvo que cambiar a un trabajo a distancia dentro de la educación remota, lo que impedía el desarrollo de reuniones colaborativas efectivas en la que los docentes analizan y reflexionan en base a las dificultades que tienen como institución. Todo ello porque la educación peruana se enfrentaba a algo nuevo y en el corto plazo dejó sin reacción a las autoridades del sector educación y a los directores de cada centro educativo; causando incluso el cierre definitivo de algunos de ellos. Debido a ello los docentes tuvieron que adecuar su rol de mediador de los aprendizajes en el aula, a través del uso de

plataformas digitales, lo que en el fondo significó un gran reto debido a la poca preparación que tenía el magisterio nacional en el tema de las tecnologías; asimismo se evidenciaron las falencias a nivel de la gestión pedagógica ya que el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en el entorno virtual no estaba amparada en una planificación curricular de calidad debido a que se implementaron diseños metodológicos, que en muchos casos eran adaptaciones ligeras de otras realidades educativas, con los cuales los estudiantes tenían dificultades en desarrollar las actividades propuestas porque no estaban dosificadas ni adecuadas al contexto de los estudiantes peruanos.

En el ámbito local, Benites (2023) asegura que en varios colegios se evidencia la ausencia de un trabajo colegiado pertinente ya que en la práctica no se llevan a cabo las reuniones de área programadas, por lo tanto, como equipo tienen dificultades en el trabajo colaborativo, no dialogan sobre los problemas que los están afectando, tampoco tienen espacios de reflexión para la mejora continua y el fortalecimiento del compromiso para trabajar en función al logro de resultados propuestos.

En lo que se refiere a la gestión pedagógica los docentes presentan serias limitaciones ya que continúan con los documentos de gestión como: el PEI, el PCIE, el PAT, el RI e incluso con las planificaciones curriculares de años anteriores con algunas modificaciones superficiales, y no pasan por un control de calidad cayendo de esta manera en improvisaciones que no garantizan el logro de aprendizajes de calidad. En ese sentido la problemática expuesta pone en riesgo el logro de las competencias y los estándares de aprendizaje establecidos en el CNEB para toda la secundaria. También será muy complicado que dichas instituciones cumplan a cabalidad con los compromisos de gestión planteados desde el MINEDU, por ello urge la necesidad de investigar sobre la problemática planteada porque a partir de las conclusiones a las que se llegue, los responsables de la UGEL Chupaca pueden desarrollar un conjunto de acciones para fortalecer en los directivos sus capacidades para liderar la planificación, organización, dirección y control de los procesos a nivel de sus docentes.

Frente a la problemática expuesta hasta este momento consideramos importante la necesidad de abordar el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023?

En esa misma línea de trabajo se presentan los problemas específicos que se han determinado: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la planificación curricular, la gestión de los aprendizajes, la retroalimentación y la evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023?

La presente investigación tiene una base teórica que pretende entender el vínculo entre las variables establecidas, por ello propone ideas y teorías referidas al trabajo colegiado que se ampara en la teoría del constructivismo social y en lo que corresponde a la gestión pedagógica se considera la teoría de la calidad total. Lo que sirvió de base conceptual para proponer ideas de cómo fortalecer el trabajo colegiado para el desarrollo del talento profesional y cómo remontar las dificultades que se observan en la gestión pedagógica sobre la planificación curricular y su implementación para lograr aprendizajes de calidad.

En lo que se refiere a la justificación metodológica, se empleó el método hipotético-deductivo, el diseño no experimental, el nivel de correlación descriptiva, la validación de los instrumentos se hizo con el “coeficiente de validación de contenido” CVC desde la valoración de tres expertos y para determinar la confiabilidad se utilizó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

En lo práctico la justificación radica en que los resultados que se han obtenido se constituyen en insumos muy importantes para que los directivos apliquen los instrumentos utilizados en cualquier oportunidad y puedan generar datos sobre la manera en que se están desarrollando los trabajos colaborativos en equipo, cómo se está trabajando los talleres para el desarrollo del talento profesional y las reuniones de reflexión pedagógica. Lo que al final se verá reflejado en una gestión pedagógica de calidad.

En relación a lo mencionado anteriormente, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023. Y en ese mismo orden planteamos nuestros objetivos específicos:

Precisar la relación entre el trabajo colegiado y las dimensiones planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023.

De igual modo, se estableció como hipótesis general:

Es positiva la correspondencia entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023 y como hipótesis específicas se tienen:

Es positiva la correspondencia entre el trabajo colegiado y las dimensiones planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes a nivel internacional Aguirre et al. (2021) utilizando el enfoque cualitativo, arribaron a la conclusión que existe entre el profesorado concepciones muy variadas sobre el trabajo colegiado y sus implicancias negativas en el desarrollo de las actividades institucionales. Por otro lado, Ñato (2023) haciendo uso de la técnica de la entrevista encontró la poca claridad y un uso no adecuado de los conceptos: gestión educativa, estándares de calidad, proyecto educativo institucional, código de convivencia y proceso enseñanza aprendizaje, llegó a la conclusión que si se aplican talleres de fortalecimiento como parte del accionar pedagógico se empodera la labor formativa de los educadores.

Por otro lado Lantigua y Acevedo (2021) en República Dominicana a través de una investigación de metodología mixta debido al análisis y la vinculación de datos cuantitativos y cualitativos, utilizando técnicas como las entrevistas, encuestas y grupos focales llegaron a la conclusión de que el 95% de los profesionales que participaron del estudio reconocieron que la implementación del trabajo colaborativo como estrategia de gestión administrativa y pedagógica favorece el logro de los resultados esperados por las instituciones educativas del nivel secundario. Y el 98% consideró que el trabajo colaborativo bien orientado puede fortalecer los vínculos entre los docentes ya que propicia una comunicación abierta y fluida creando interdependencia positiva y sinergia en el trabajo de equipo de cada área. Del mismo modo, García (2011) se propuso dar un realce al trabajo en equipo desde la integración para un buen gestionar pedagógico, siguiendo la ruta cuantitativa, utilizando encuestas para obtener datos estadísticos y haciendo el análisis estadístico llega a la conclusión que no hay suficientes espacios de participación para organizar actividades en equipo, por lo que no se puede hablar de objetivos comunes y ello se refleja en planificaciones curriculares sin liderazgo pedagógico siendo motivo para que emprendan a partir de esta investigación una propuesta de mejora en la escuela Nicolás Jiménez de Quito Ecuador. En esa misma línea Sacta y Quintanilla (2023) en su investigación quisieron dar a conocer cómo es la gestión pedagógica y su repercusión en el

cumplimiento de sus funciones en docentes del sub nivel de básica superior, para ello desarrolló un estudio fundamentado en el paradigma socio crítico con un enfoque cualitativo y como medio de recolección de información utilizó entrevistas semiestructuradas y una revisión documental; arribando a la conclusión de que existe una deficiente gestión pedagógica y una percepción estereotipada sobre el perfil docente en cuanto a su desempeño. Finalmente, Pesantez y Cordero (2023) se plantearon el objetivo de conocer si la aplicación de la gestión pedagógica está asociada a la calidad educativa, para ello utilizaron el paradigma hermenéutico crítico desde un enfoque cualitativo, llegando a la conclusión que la gestión pedagógica no conduce a la institución a una calidad educativa ya que pudieron observar en el grupo estudiado muchas limitaciones y poco dominio de las estrategias de evaluación fundamentalmente. Por ello resaltan la valía de la gestión pedagógica en la calidad educativa porque permite configurar y repotenciar los procedimientos de orientación, guía y la construcción de los aprendizajes para la concreción de las competencias.

En el ámbito nacional Crispín (2021) tuvo como objetivo encontrar la influencia de la gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes de las instituciones educativas públicas en Pasco, en ese sentido empleando una metodología aplicada y un enfoque cuantitativo, llegó a la conclusión de que la gestión educativa influyó de manera representativa en el trabajo colegiado. A partir de ello se puede afirmar que, si fortalecemos la gestión educativa a través de un liderazgo pedagógico en acción con técnicas de motivación, lograremos que el trabajo colegiado de los docentes sea más productivo y de beneficio para los estudiantes. Así mismo Olaya (2022) se planteó el objetivo de fortalecer la profesionalidad docente a través de la gestión del trabajo colegiado en la cual utilizó el método de investigación cualitativa con un diseño de investigación acción, llegando a la conclusión que el fortalecimiento de la profesionalidad docente se logra a través de la gestión directiva del trabajo colegiado, lo que se traduce en la participación de todo el equipo docente en la planificación y ejecución de la propuesta pedagógica para el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Por otro lado, Díaz y

Santos (2021) se plantearon el reto de establecer la relación entre el trabajo colegiado remoto y la gestión académica en dos instituciones educativas públicas de Lima, empleando el método cuantitativo con un diseño no experimental y haciendo uso de cuestionarios elaborados en función a la escala de Likert, llegaron a la conclusión que la ejecución del trabajo colegiado remoto se relaciona elocuentemente con la gestión académica para cumplir con las metas planteadas. También encontramos el trabajo de Flores (2021) en el que se plantea el objetivo de encontrar la relación del trabajo colegiado y la calidad educativa en los profesores de Andahuasi a través de una investigación cuantitativa y utilizando una metodología correlacional a través de la aplicación de encuestas referidas a sus dos variables llegó a la conclusión que la relación es positiva significativa entre el trabajo colegiado y la calidad educativa del servicio que brinda dicha institución. De la misma manera Guillinta (2018) realizó un trabajo importante en el que se propuso la finalidad de encontrar la correspondencia entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en docentes de la secundaria, en el cual de acuerdo a la metodología de una investigación del nivel descriptivo correlacional llegó a la conclusión de que existe una correspondencia importante entre las variables estudiadas, sin embargo de acuerdo a los hallazgos cabe resaltar que desde la percepción de los encuestados estaría pendiente la tarea de fortalecer el trabajo colaborativo ya que el 30% está en desacuerdo que en su institución educativa exista esta forma de trabajo para renovar sus quehaceres en el aula. Paralelamente tenemos el estudio de Enríquez y Jara (2022) quienes tuvieron como objetivo identificar las características que hacen del trabajo colegiado en un aspecto clave para la planificación curricular y utilizando el método bibliográfico llegaron a la conclusión que es de vital importancia una planificación curricular desde el trabajo colegiado ya que más allá del aporte fundamental del colectivo y del compartir de experiencias, los momentos de planificación necesitan de una reflexión concienzuda que muchas veces se alcanza solo dentro del trabajo colaborativo en equipo, que es una característica fundamental del trabajo colegiado. Del mismo modo Díaz (2022) realizó un trabajo de investigación, en el cual se planteó el objetivo de presentar al trabajo colegiado como una alternativa para mejorar la autonomía del aprendizaje, en la cual empleando un

enfoque cuantitativo y haciendo uso de técnicas pertinentes llegó a la conclusión de que su iniciativa se convierte en una alternativa para fortalecer en los docentes sus habilidades para desarrollar de un modo apropiado los mecanismos de validación de lo aprendido, y esto podría reflejarse en la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente apelamos a la investigación desarrollada por Villanueva (2023) con el objetivo de analizar el trabajo colegiado para optimizar la planificación curricular según los intereses de los estudiantes de una institución educativa en Chachapoyas y haciendo uso del método hermenéutico y bibliográfico de análisis de fuentes confiables, llegó a la conclusión que el trabajo colegiado se convierte en la táctica y el camino para instaurar fases institucionales que aporten a potenciar una cultura de trabajo anclada en la cooperación y la responsabilidad de los agentes educativos.

De todo lo considerado hasta ahora en esta investigación, a continuación presentamos las teorías que respaldan todos los datos consignados sobre las variables estudiadas: sobre la variable trabajo colegiado, Matthews (1996) como se cita en Barkley et al. (2012) sostiene que su esencia radica en el trabajo colaborativo, el cual tiene su origen en la teoría socio cultural de Vigotsky, sobre lo que Riviere (2002) como cita el Instituto de Investigaciones Filosóficas (2017), afirma que lo netamente humano como la conciencia y las demás funciones psicológicas brotan desde el espacio exterior en aquella relación con los demás en el contexto social. En función a ello esta teoría explica que el trabajo colaborativo se da en el momento que docentes y estudiantes trabajan en comunidad para crear conocimientos, es decir es una forma de enseñar que parte del principio de que las personas crean connotaciones interesantes cuando trabajan en equipo y este proceso las enriquece y las hace crecer.

Aguirre et al. (2021) refieren que el trabajo colegiado es un plan, camino o momento de meditación que impulsa el trabajo colaborativo caracterizado por la negociación y el pacto que toda organización educativa debe implementar para lograr la mejora en la calidad del servicio educativo. Torres (2018) afirma

que es una forma de trabajo en equipo a través del cual cada miembro se compromete en el registro de las dificultades y el planteamiento de acuerdos con actividades que conlleven a lograr productos provechosos. Así mismo Sánchez-Otero et al., (2019) lo consideran como un recurso clave que se implementa en las organizaciones para alcanzar las metas trazadas, considerando las demandas y necesidades del equipo pedagógico ya que de esa manera cada integrante se siente valorado y reconocido, lo que impulsa el desarrollo del talento humano. Acerca de los componentes de la variable Espinosa (2008) establece los siguientes: trabajo colaborativo, diálogo, compromiso, confianza y reflexión.

Según Vaillant (2016) el trabajo colaborativo es una metodología clave debido a que su esencia radica en que los docentes estudian, comparten experiencias, analizan, e investigan juntos acerca de las mejores estrategias que les permitan mejorar su práctica pedagógica y colaboran en conjunto desde su experiencia y área del conocimiento para fortalecer las tareas que están desarrollando con la finalidad de conseguir resultados óptimos. De acuerdo con Martínez (2023) el diálogo es una forma de intercambio de ideas que se acomete entre dos o más personas por distintos medios por lo que se puede llevar a cabo de manera verbal o escrita en el que las parte involucradas tienen la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre algún tema en particular e intercambiar datos para llegar a un acuerdo en común. Como lo hace notar el equipo editorial de Etecé (2022) el compromiso se refiere a una forma de obligación o acuerdo que tiene una persona con otros sobre un hecho o situación. A través del compromiso la persona adquiere conciencia sobre lo relevante que es cumplir con algo acordado con anterioridad. El afrontar y cumplir con los compromisos fortalece los valores y virtudes de una persona ya que ello le va a permitir asegurar el éxito en las tareas encomendadas. Así mismo como lo hace notar Guraieb citado en Infobae (2023) la confianza es uno de los cimientos sobre el cual se construyen nuestras relaciones humanas, creer en los demás nos brinda la posibilidad de confiar en alguien sin que ello implique una garantía de veracidad ya que si los seres humanos serían transparentes en todo momento no haría falta apelar a la confianza, así mismo

es considerada también una actitud básica porque permite la interacción de todas las actitudes humanas que van a intervenir para depositar la confianza en algo o en alguien. Por otro lado, como expresan Medina y Mollo (2021) la reflexión docente consiste en generar una toma de decisiones conscientes frente a los aciertos y desaciertos en su práctica pedagógica para mejorar de manera continua su forma de enseñar, lo que se traduce en una mayor efectividad en la consecución de buenos resultados de los aprendizajes esperados y en la motivación de los estudiantes para involucrarse en su propio aprendizaje.

En lo que concierne a la variable gestión pedagógica, se fundamenta en la teoría de la calidad total explicado por Maldonado (2018), esta teoría se constituye en un factor de primer orden en este mundo competitivo donde las empresas en general y de manera específica las educativas tienen que guiar sus procesos en función a la filosofía de calidad total, ya que se requiere de una mejora permanente en el aspecto organizacional, donde cada profesional empezando desde los directores de las IE hasta el nivel jerárquico más bajo estén comprometidos con los objetivos institucionales, para finalmente lograr en los estudiantes aprendizajes con altos estándares de calidad.

En relación a ello Kelada (1999) como se cita en Escobar y Gonzales (2004) sostiene que la calidad total consiste en satisfacer al mismo tiempo, clientes (los estudiantes) accionistas (padres de familia) directivos y autoridades en educación, de tal manera que cada uno de los integrantes de la organización estén con la idoneidad para darle un valor agregado al producto final en el servicio educativo, desde las funciones que desempeñan.

Barbosa y De Castro (2020) sostienen que la gestión pedagógica tiene que ver con la labor del docente en cuanto a la sistematización, la reflexión, la organización y lo que ejecutará en la práctica amparado en la planificación de contenidos, objetivos que consideran diferentes estrategias didácticas. Según Saudabaeva et al. (2020) como se cita en Gaudiño et al. (2021) la gestión pedagógica implica los principios, métodos, procedimientos, modos de organización y formas tecnológicas de gestión de los procesos pedagógicos

orientado al aumento de la eficacia del desempeño de los docentes en su labor pedagógica. Rubio et al. (2018) enfocan a la gestión pedagógica como un procedimiento donde el profesor toma decisiones en relación a la gestión institucional a través del cual organiza, planifica y controla el proceso formativo de los estudiantes buscando la trascendencia social. Sobre los componentes de esta variable Batista (2021) considera los siguientes: planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación.

Para el Ministerio de Educación del Perú (2020) la planificación curricular es el arte de imaginar y organizar procesos para que los estudiantes aprendan, desarrollen competencias y capacidades establecidas en el perfil de egreso del CNEB teniendo en cuenta las necesidades, intereses y la realidad en la que vive el estudiante.

Según Ríos (2023) la gestión de los aprendizajes es el proceso pedagógico crucial para la obtención de destrezas, aptitudes y conocimientos como parte de una formación integral, resaltando su autonomía, la toma de decisiones y la metacognición para lograr aprendizajes significativos. En esa misma línea Anijovich (2020) afirma que la retroalimentación es un proceso a través del cual el docente más allá de identificar lo bien que hicieron sus estudiantes durante la clase y qué les falta por mejorar, propone la estrategia de mejora, cómo superan las dificultades para lograr los aprendizajes planteados, en ese sentido la retroalimentación ofrece una información cualitativa sobre los logros, los desafíos y las maneras en que un producto sea mejorado.

De la misma manera Sandoval (2022) sostiene que la evaluación formativa es un proceso que proporciona valiosa información a estudiantes y profesores para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro donde se encuentra, a través de la retroalimentación y tomando como referencia los estándares de aprendizaje establecidos en el CNEB. En ese mismo sentido Stufflebeam y Shinkfield (1995) como se cita en Mora (2004) plantean que la evaluación es una acción compleja pero que no se puede evitar porque gracias a ella se puede focalizar los aspectos positivos y los aspectos en los que

necesitan mejorar los estudiantes. Así mismo plantean algunos criterios referenciales a tener en cuenta en el proceso evaluativo como: las expectativas de los usuarios, el mérito y la necesidad del servicio educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica, siguiendo las ideas de Garcés (2000) quien considera que este tipo de investigación permite satisfacer la curiosidad del investigador o desarrollar una teoría a través del descubrimiento de generalizaciones o principios. De tal manera que se impulse el progreso científico y se incremente el conocimiento teórico sin la necesidad de preocuparnos en sus aplicaciones prácticas. En ese sentido a través de esta investigación nos preocupamos por encontrar la relación entre las variables planteadas ya que es importante identificar como es que un trabajo colegiado oportuno, bien llevado desde un diálogo concertador y enfocado en el logro de metas objetivas, tiene que ver con una gestión pedagógica que atienda las demandas fundamentales de los clientes del servicio educativo empezando básicamente desde las aulas.

3.1.2. Diseño de investigación:

Fue el no experimental de corte transversal, por la razón que en esta investigación no se manipularon las variables, simplemente se las observó tal como se presentaron en la realidad. Sobre lo mencionado empleando las palabras de Hernández Sampieri et al., (2013) se entiende que el diseño es la ruta diseñada para obtener la información deseada para responder a la pregunta de investigación.

También es primordial precisar que la presente investigación tuvo el nivel correlacional, ya que desde el planteamiento de Rodríguez (2011) los estudios correlacionales se centran en descubrir las relaciones entre dos o más variables que intervienen en un evento, así como conceptos o categorías. En ese sentido se consideró que

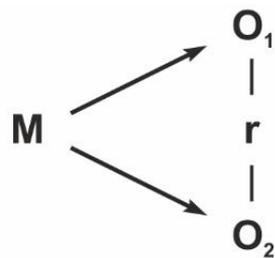
este planteamiento era válido para determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica.

En esa misma línea especificamos que el enfoque que se aplicó fue el cuantitativo y desde el planteamiento de Suarez (2003) podemos inferir que una investigación de enfoque cuantitativo es un paradigma que tiene que ver con la cantidad y por ello se ocupa de la medición y el cálculo de las variables en relación a las magnitudes.

Finalmente se enfatiza que la investigación se orientó en base al método hipotético-deductivo como un procedimiento que desarrolla el investigador en su actividad científica, en ese sentido Hernández Sampieri et al., (2013) plantea que este método tiene los siguientes pasos: observar el acontecimiento que es foco de nuestra atención, generar las hipótesis, deducir las consecuencias, y verificar los enunciados que se obtienen a través de inferencias, en relación a la experiencia.

Diseño

Esquema. El siguiente esquema corresponde al diseño correlacional



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1: Trabajo Colegiado

O₂ = Variable 2: Gestión pedagógica

r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Según Avalos (2014) como se cita en Espinoza (2019) la operacionalización de las variables tiene que ver con la separación de los elementos que son parte de la hipótesis y específicamente de las variables, las que también son expresadas en indicadores que faciliten la observación directa y la medición

sistemática y confiable. Es así que en esta investigación se operacionalizaron las variables que presentamos a continuación: el trabajo colegiado y la gestión pedagógica, ambas fueron consideradas dentro de la categoría de cuantitativas y el objetivo fue determinar la relación entre ellas.

- **Definición conceptual:** En lo que se refiere a la primera variable de estudio, Espinosa (2008) refiere que el trabajo colegiado es una práctica que se sustenta en el trabajo colaborativo, diálogo, el compromiso, la confianza en el equipo, y la reflexión para el análisis de las problemáticas con el objetivo de promover actividades pedagógicas enfocadas en el logro de aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta el diagnóstico institucional en el cual las inquietudes y propuestas de los y las docentes deberían ser escuchados.

Para la segunda variable de estudio Batista (2001) plantea que la gestión pedagógica comprende las acciones y medios que despliegan los profesores de manera coordinada para planificar su ruta didáctica, gestionando los aprendizajes con el fin de alcanzar los propósitos educativos, convirtiendo su práctica en una gestión para los aprendizajes que son validados con la retroalimentación y la evaluación.

- **Definición operacional:** la primera variable se midió a través de los siguientes componentes: trabajo colaborativo, diálogo, compromiso, confianza y reflexión. La segunda variable se midió desde los componentes que se presentan a continuación: planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación.
- **Indicadores:** la variable 1 en concordancia con sus cinco dimensiones estuvo conformada por 24 indicadores y 24 ítems. Para la dimensión trabajo colaborativo, 5 indicadores: participación, interacción, colaboración, fortalecimiento y logro de resultados. La dimensión diálogo tuvo 5 indicadores: comunicación, formas de comunicación, puntos de vista, intercambio de ideas y acuerdos. Para

la dimensión compromiso 5 indicadores: responsabilidad, toma de conciencia, cumplimiento de acuerdos, fortalecimiento de valores y logro del éxito. En el caso de la dimensión confianza se contó con 5 indicadores: relaciones humanas, credibilidad, veracidad, transparencia y actitudes básicas. Y finalmente para la dimensión reflexión se tuvo 4 indicadores: toma de decisiones, mejora continua, efectividad y motivación.

La variable 2 estuvo conformada por 20 indicadores y 20 ítems, donde la dimensión planificación curricular tuvo 4 indicadores: organización de procesos, desarrollo de competencias, necesidades e intereses y contexto del estudiante. Para la dimensión gestión de los aprendizajes se contó con 6 indicadores: proceso pedagógico, habilidades y conocimientos, formación integral, autonomía, toma de decisiones y metacognición. La dimensión retroalimentación constó de 6 indicadores: nivel de logro, proyección, estrategia para avanzar, aprendizajes deseados, información cualitativa y mejoramiento del producto. Y finalmente para la dimensión Evaluación se contó con 4 indicadores: procesamiento de la información, tomar de decisiones, autonomía y relación con el CNEB. Estos indicadores permitieron medir las características de ambas variables las cuales estuvieron en coherencia con las bases teóricas y conceptuales del marco teórico de la presente investigación.

- **Escala de medición** para las variables fue ordinal debido a que se utilizaron niveles y rangos con orden y jerarquía, de la misma manera para el instrumento fue escala de Likert adaptada.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En una investigación la población está constituida por el conjunto de personas u objetos de los que se desea indagar y conocer algo. A decir de Pineda et al. (1994) como se cita en López (2004) la población también conocida como universo puede estar conformado por personas o elementos que tienen características comunes. En

esta investigación la población estuvo conformada por 100 profesores de tres instituciones educativas públicas de Chupaca 2023.

- **Criterio de inclusión:** se refiere a los docentes que asisten a la IE y a los que se les aplicará el cuestionario.
- **Criterio de exclusión:** Docentes que no asistan por tener licencia con goce de haberes por cuestiones de salud, docentes que tengan licencia sin goce de haber por cuestiones personales y docentes que no deseen participar en la aplicación del cuestionario por diferentes motivos.

3.3.2. Muestra

Cuando se realiza una investigación se trata de ser lo más específico posible, por ello en relación a la población que forma parte del estudio se considera la muestra, la cual es una especie de subgrupo o parte del universo o población. según Mata et al. (1997) como se cita en López (2004) es importante conocer las formas adecuadas de obtener el número de integrantes de la muestra como fórmulas, lógica y otros. En conclusión, la muestra es una parte representativa de la población y para esta investigación se utilizó la calculadora virtual de Question Pro para establecer una muestra de 81 docentes. Consideramos que el tamaño de la muestra es concordante con el método hipotético-deductivo ya que primero se observaron el modo de actuar de las variables, luego se plantearon las hipótesis, seguidamente para validar dichas hipótesis se aplicaron los cuestionarios elaborados a partir de los indicadores de cada dimensión. Y por último a partir de los resultados obtenidos se pudo hacer las generalizaciones hacia toda la población ya que el nivel de significancia fue de 0,05.

3.3.3. Muestreo

El procedimiento fue probabilístico aleatorio simple ya que se realizó una selección aleatoria regida por el azar, en ese sentido para que este muestreo sea válido se tuvo en cuenta dos aspectos fundamentales desde los planteamientos de Niño (2011). El primero que los docentes que conformaron la población tuvieron las mismas

oportunidades de ser seleccionados y el segundo que se ejecuten formas e instrumentos que respalden que la elección sea azarosa.

3.3.4. Unidad de análisis

Desde el muestreo probabilístico aleatorio simple ya explicado se determinó como unidad de análisis a 81 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas hay que entenderlas como procedimientos específicos que permiten desarrollar el método científico, las cuales se utilizan para recoger los datos que se necesitan. Algunos teóricos prefieren identificar a la técnica como método e incluso como instrumento ya que no hay tanta claridad en este terreno. En ese sentido precisamos que en este estudio se utilizaron dos técnicas fundamentales la primera fue la observación, la cual desde un inicio nos permitió registrar información sobre cuál era el comportamiento de nuestras variables de estudio en condiciones normales para plantear nuestras hipótesis de investigación y la segunda fue la encuesta, que desde el punto de vista de Cerda (2020) permite obtener información de la manera más práctica y la ejecutamos en tres instituciones educativas de Chupaca para probar las hipótesis planteadas a través de las opiniones y básicamente las actitudes de los docentes en relación a cada indicador presentado en el instrumento.

Instrumentos: cuestionarios

Bernardo y Calderero (2000) sostienen que los cuestionarios son recursos para obtener información, así mismo nos comenta que en los instrumentos se puede distinguir dos aspectos diferentes: una forma y un contenido, donde la forma hace referencia al cómo nos relacionamos con lo empírico y el contenido que se manifiesta en la concreción de los datos que se necesitan para darle coherencia a la investigación. De ese modo para esta investigación se adaptaron cuestionarios estructurados con la escala de calificación de Likert para determinar su nivel de acuerdo o desacuerdo ya que toda la información que se pretendió obtener se presentó de manera explícita y estandarizada en cada ítem que fue construido a partir de los indicadores que se obtuvieron después de un análisis y precisión conceptual

de las dimensiones en cada una de las variables. Es así que se aplicaron dos cuestionarios: el primero sobre la variable Trabajo Colegiado con una batería de 24 ítems y el segundo sobre la variable Gestión Pedagógica con una batería de 20 ítems. Con la finalidad de encontrar la relación entre ambas variables.

Validez:

Para (Hernández, 2003) La validez de un instrumento de medición se determina por el grado en que el instrumento mide realmente la variable que se pretende medir en el proceso de la investigación. Para ello utilizamos el modelo de validación de expertos a través de una ficha técnica y se solicitaron los servicios de tres profesionales quienes desde su experiencia evaluaron los instrumentos que fueron adaptados sobre la base de la escala de Likert para cada variable y en función a las dimensiones de cada una de ellas. Al final del proceso los tres especialistas llegaron a un consenso sobre las categorías con los que evaluaron cada ítem y determinaron la validez de los distintos aspectos y del instrumento en su totalidad porque había claridad, semántica y sintaxis adecuada.

Confiabilidad:

En la investigación se utilizó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, que según Hernández et al. (2013) la confiabilidad de un instrumento de medición se determina de acuerdo al grado en que se aplique varias veces a la misma persona u objetos y nos den los mismos resultados. El Coeficiente Alfa de Cronbach se obtiene mediante una única aplicación del instrumento de medición y sus resultados varían en un rango entre 0 y 1.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Yi}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

K: Número de ítems en la escala

σ_{Yi}^2 : Varianza del ítem i

σ_X^2 : Varianza de las evaluaciones observadas de los individuos.

Tabla 1*Alfa de Cronbach del instrumento de evaluación*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo Colegiado	0,839	30
Gestión pedagógica	0,865	30

En el cuadro se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach es 0,839 y 0,865 según Dacto et al. (2017) si el coeficiente de Alfa de Cronbach se encuentra entre 0,700 a 0,900 el nivel de fiabilidad será muy bueno. Por lo que se concluye que el nivel de fiabilidad del instrumento de evaluación utilizado es muy bueno.

3.5. Procedimiento:

Se inició con el desarrollo de la encuesta a través del relleno del cuestionario en línea mediante un Google forms, el mismo que fue validado desde el juicio de expertos y la respectiva prueba de confiabilidad. Para ello se tramitó la autorización de las instituciones consideradas en esta investigación, con ello se recopiló la información para determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en los 81 profesores participantes en la muestra. Una vez que se tuvo los datos se organizaron en hojas Excel, los mismos que fueron analizados haciendo uso del programa SPSS V.26. así mismo se calcularon los resultados descriptivos e inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Según Romero (2008) tenemos a la estadística descriptiva la cual nos permitió definir la muestra y a la inferencial que nos permitió deducir algunas propiedades de la población a través de la muestra debido a que las investigaciones en la medida que analizan el contexto de una situación problemática para intentar conseguir datos fiables, necesariamente tienen que desarrollar un análisis estadístico como una práctica obligatoria. Por ello se construyeron tablas de frecuencias y gráficos para determinar el nivel de

relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica, cada una con sus respectivas dimensiones. Después se realizó el análisis de la hipótesis con la finalidad de establecer posibles correspondencias entre variables, determinado ello se midió la intensidad de la relación con el coeficiente de Spearman y de acuerdo a ello se estableció el valor de significancia para ver si se confirman o no la hipótesis general y específicas respectivamente.

3.7. Aspectos éticos

El escrito y el esbozo de este trabajo se basó en las directrices establecidas en la norma APA séptima edición, así como lo contemplado en la RVI N° 062–2023-VI-UCV Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos de la universidad.

De la misma manera se parafrasearon las teorías e ideas de los diferentes autores revisados, resaltando sus aportes y considerando las referencias bibliográficas correspondientes, de ese modo desde la integridad académica se ha respetado la autoría y la propiedad intelectual, además para evitar el plagio se utilizó el turnitin. También se protegieron las identidades de los participantes en esta investigación desde el criterio del anonimato en la aplicación de encuestas. Finalmente se puso en práctica la estrategia del consentimiento informado para hacer los trámites de aplicación de las encuestas utilizando las cartas de presentación expedidas por nuestra universidad, en las tres instituciones educativas seleccionadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

En este rubro se describen los resultados obtenidos en las encuestas, analizando en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos de las dos variables y cada una de sus dimensiones.

Tabla 2

Trabajo colegiado en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	25	30,9	30,9
Regular	45	55,6	86,4
Bueno	11	13,6	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 2, se puede observar que el 55,6 % de los profesores consideran que el trabajo colegiado tiene un nivel regular, mientras que solo un 13,6 % lo percibe como bueno. Además, el 86,4 % de los docentes opinan que los niveles de trabajo colegiado son mayoritariamente malos o regulares en las instituciones públicas de Chupaca.

Tabla 3

Dimensiones de la variable trabajo colegiado en docentes de instituciones públicas de Chupaca Junín, 2023

Nivel	Trabajo									
	Colaborativo		Diálogo		Compromiso		Confianza		Reflexión	
	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	32,1	32,1	23,5	23,5	32,1	32,1	34,6	34,6	30,9	30,9
Regular	58,0	90,1	64,2	87,7	54,3	86,4	51,9	86,4	49,4	80,2
Bueno	9,9	100,0	12,3	100,0	13,6	100,0	13,6	100,0	19,8	100,0
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	

En la tabla 3 se evidencia un 19,8% de los docentes consideran un buen nivel en la reflexión, el 64,2% presentan un nivel regular en el diálogo y un 34,6% un nivel malo en la confianza. Además, el 90,1 % de los docentes opinan que los niveles de trabajo colaborativo son mayoritariamente malos o regulares, el 87,7% consideran los niveles del diálogo entre malos o regulares, el 86,4% consideran los niveles de compromiso y confianza entre malos o regulares, el 80,2% consideran los niveles de reflexión entre malos o regulares

Tabla 4

Gestión Pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	23	28,4	28,4
Regular	57	70,4	98,8
Bueno	1	1,2	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 4, se puede observar que el 70,4 % de los profesores consideran que la gestión pedagógica tiene un nivel regular, mientras que solo un 1,2 % lo percibe como bueno. Además, el 98,8 % de los docentes opinan que los niveles de gestión pedagógica son mayoritariamente regulares o malos en las instituciones públicas de Chupaca.

Tabla 5

Dimensiones de la variable gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas de Chupaca Junín, 2023

Nivel	Planificación curricular		Gestión de aprendizajes		Retroalimentación		Evaluación	
	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	23,5	23,5	6,2	6,2	4,9	4,9	24,7	24,7
Regular	65,4	88,9	64,2	70,4	50,6	55,6	71,6	96,3
Bueno	11,1	100,0	29,6	100,0	44,4	100,0	3,7	100,0
Total	100,0		100,0		100,0		100,0	

En la tabla 5 se evidencia un 44,4% de los docentes consideran un buen nivel de retroalimentación, el 71,6% presentan un nivel regular y un 24,7% un nivel malo en la evaluación. Además, el 88,9 % de los docentes opinan que los niveles de planificación curricular son mayoritariamente malos o regulares, el 70,4% consideran los niveles de gestión de aprendizajes entre malos o regulares, el 55,6% consideran los niveles de la retroalimentación entre malos o regulares, y el 96,3% consideran los niveles de evaluación entre malos o regulares

Tabla 6

Coeficientes de correlación Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y las dimensiones de la "Gestión Pedagógica"

		Planificación Curricular	Gestión de Aprendizajes	Retroalimentación	Evaluación
TRABAJO COLEGIADO	Coeficiente de correlación	,470**	,442**	,490**	,603**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81

En la tabla 6 se observa el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el trabajo colegiado y las dimensiones de la variable gestión pedagógica. La más alta correlación se observa entre el trabajo colegiado y la evaluación con un grado de correlación Rho de Superman de 0,603 evidenciándose una correlación moderada según Martínez et al. (2009). Los coeficientes de correlación Rho de Spearman del trabajo colegiado y las dimensiones “planificación curricular”, “gestión de aprendizajes”, y “retroalimentación” son de : 0,470; 0,442 y 0,490 evidenciándose una correlación débil según Martínez et al. (2009).

Tabla 7

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y la variable "Gestión Pedagógica"

		TRABAJO COLEGIADO	GESTIÓN PEDAGÓGICA
TRABAJO COLEGIADO	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

En el esquema 7 se aprecia el coeficiente de correlación Rho de Spearman entra la variable “Trabajo Colegiado” y la variable “Gestión Pedagógica” observándose un coeficiente de 0,784, evidenciándose una correlación positiva y fuerte según Martínez et al. (2009).

4.2. Análisis inferencial de los resultados

En este espacio se analizará las pruebas de hipótesis general y las específicas con el método del valor P.

4.2.1. Hipótesis General

Ho. No es positiva la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023

Ha. Es positiva la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023

La prueba que se utilizará será con el valor "P", si el valor de $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula aceptando a la hipótesis alterna

Tabla 8

Valor de significancia Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y la variable "Gestión Pedagógica"

		TRABAJO COLEGIADO	GESTIÓN PEDAGÓGICA
TRABAJO COLEGIADO	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

En el esquema 8 se resalta que $P=0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que: Es positiva la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023

4.2.2. Hipótesis Específicas

Ho. No es positiva la relación entre el trabajo colegiado y las dimensiones planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023.

Ha. Es positiva la relación entre el trabajo colegiado y las dimensiones planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023.

La prueba que se utilizará será con el valor “P”, si el valor de $P < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula aceptando a la hipótesis alterna

Tabla 9

Valor de significancia Rho de Spearman de la variable "Trabajo Colegiado" y las dimensiones de la "Gestión Pedagógica"

		Planificación Curricular	Gestión de Aprendizajes	Retroalimentación	Evaluación
TRABAJO COLEGIADO	Coeficiente de correlación	,470**	,442**	,490**	,603**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	81	81	81	81

En la tabla 9 se observa los valores de P de la variable trabajo colegiado y las dimensiones de la gestión pedagógica. Los valores de $P = 0,000 < 0,05$ en las dimensiones “Planificación curricular”, “Gestión de aprendizajes”, “Retroalimentación” y la “Evaluación”, por lo tanto, en todas se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Conclusión: Es positiva la relación entre el trabajo colegiado y las dimensiones planificación curricular, gestión de los aprendizajes, retroalimentación y evaluación en docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo desarrollado se planteó el objetivo de determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas como un tema de vital importancia porque de no existir un trabajo colegiado bien orientado no se tendrá una gestión pedagógica pertinente que apunte al logro de los objetivos institucionales y estaremos lejos de cumplir con los compromisos de gestión escolar. En los resultados descriptivos hallados se puede evidenciar que el 55,6 % de los profesores consideran que el trabajo colegiado tiene un nivel regular y que el 70,4 % de los profesores consideran que la gestión pedagógica también tiene un nivel regular, porcentajes que corren el riesgo de caer al nivel “malo” si los directores de dichas instituciones no hacen nada por fortalecer en sus profesores las variables estudiadas.

Adicionalmente considerando los resultados mencionados y teniendo en cuenta que solo un 13,6 % percibe como bueno al trabajo colegiado y que solo un 1,2 % le otorga el mismo nivel a la gestión pedagógica, se considera que estos resultados refuerzan los planteamientos de García (2011) en el que se propuso dar un realce al trabajo en equipo desde la integración para un buen gestionar pedagógico, donde llega a la conclusión que no hay suficientes espacios de participación para organizar actividades de trabajo en equipo colaborativo, por lo que no se puede hablar de objetivos comunes y ello se refleja en planificaciones curriculares sin liderazgo pedagógico, por lo tanto se considera que a nivel de las instituciones educativas de Chupaca que se seleccionaron para este estudio se podría implementar una propuesta de mejora para fortalecer el trabajo colegiado, con el objetivo que se vea reflejado en una gestión pedagógica de calidad para el logro de los objetivos institucionales.

La dimensión trabajo colaborativo es clave para llevar a cabo un trabajo de equipo potente que sume a la gestión pedagógica, en función a ello los resultados descriptivos nos muestran que el 58,0 % lo percibe como regular y que solo el 9,9 % lo considera como bueno. En relación a lo mencionado Lantigua y Acevedo (2021) llegaron a la conclusión de que el

95% de los profesionales encuestados reconocieron que la implementación del trabajo colaborativo como estrategia de gestión administrativa y pedagógica favorece el logro de los objetivos planteados por las instituciones educativas. En ese sentido nos queda la gran tarea de fortalecer el trabajo colaborativo para impulsar una gestión pedagógica enfocada en el logro de aprendizajes de calidad de acuerdo a los objetivos de nuestras instituciones educativas.

El diálogo es una herramienta fundamental en el trabajo que desempeñan los docentes para analizar situaciones del contexto, solucionar problemas y para conciliar en algunos momentos de tensión, en esta investigación los resultados revelan que el 64,2% lo perciben como regular y que solo el 12,3% lo perciben como bueno. En ese sentido es importante tener en cuenta los hallazgos de Lantigua y Acevedo (2021) donde el 98% de los encuestados consideraron que una comunicación abierta y fluida impulsada desde el trabajo colaborativo puede fortalecer los vínculos entre los docentes creando interdependencia positiva y sinergia en el trabajo de equipo de cada área. Y lo que Martínez (2023) manifiesta que es una forma de comunicación que se lleva a cabo y en el que las partes involucradas tienen la oportunidad de dar a conocer su punto de vista sobre algún tema e intercambiar ideas para llegar a un acuerdo en común, de tal manera que las instituciones educativas estén enfocadas en el logro de sus objetivos.

El compromiso desde la percepción del equipo editorial de la revista Etecé (2022) se traduce como el momento en el que la persona toma conciencia sobre lo importante que es cumplir con algo que se acordó con anterioridad, lo que le permite fortalecer sus valores. Con respecto a ello los resultados descriptivos de esta investigación nos informan que el 54,3 % percibe que el nivel de compromiso con el que se asumen los acuerdos tomados en las reuniones de las diferentes áreas es regular y que solo el 13,6 % lo identifica dentro de un nivel bueno. Este hallazgo se vincula al trabajo de Crispín (2021) quien en su investigación concluye en que la gestión educativa influye considerablemente en el trabajo colegiado de los docentes. Por lo tanto, a partir de ello se puede afirmar que, si fortalecemos la gestión educativa a través de un liderazgo pedagógico en acción con técnicas de motivación, lograremos que el trabajo colegiado de los docentes

sea más comprometido, por ende, más productivo y de beneficio para los estudiantes.

La confianza es vital para que en un equipo de trabajo se produzca la sinergia que se necesita para dialogar, concertar ideas y reflexionar como equipo al momento de planificar las acciones que se implementan para alcanzar aprendizajes de calidad. Sobre esta dimensión los resultados que se encontraron fueron que el 51, 9 % de los encuestados manifiestan que el nivel de la confianza entre los integrantes de sus equipos de trabajo es regular y es preocupante encontrar que el 34, 6% alerta que el nivel de confianza es malo. Lo mencionado se vincula con el estudio Villanueva (2023) en el que analizando el trabajo colegiado para optimizar la planificación curricular llegó a la conclusión de que el trabajo colegiado es una estrategia clave para desarrollar los procesos institucionales de la mano con un trabajo colaborativo donde prima la confianza y la responsabilidad de cada uno de los agentes involucrados en la educación.

La reflexión nos permite identificar las fortalezas y los aspectos en los que necesitamos mejorar, sobre la forma en que nos desempeñamos como docentes que acompañamos a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. En ese sentido Medina y Mollo (2021) agregan que el proceso de reflexión nos permite tomar decisiones conscientes sobre los aciertos y desaciertos de nuestra labor docente para proyectar una mejora continua. De acuerdo a lo vertido los resultados de la presente investigación nos muestran que el 49, 9% de docentes refieren que el nivel de reflexión en sus equipos pedagógicos es regular y nuevamente se presenta una alerta, porque el 30, 9% ubican a la reflexión en el nivel malo. Situación que debería de llamar la atención de los directivos porque si un equipo no reflexiona es como un barco que se va a la deriva sin la oportunidad de darse cuenta de los aspectos positivos y negativos que les permitan replantear procesos para las mejoras que se requieran.

A continuación, haremos la interpretación de las dimensiones de la variable “gestión pedagógica”, en ese sentido iniciamos revisando las percepciones que tienen los docentes que forman parte de esta investigación sobre la dimensión planificación curricular, factor que concentra la parte medular del trabajo docente a favor de los estudiantes ya que la forma en

que planifiquen el proceso enseñanza aprendizaje será el aspecto determinante de cómo se desarrollará una sesión de aprendizaje. En relación a ello los resultados informan que el 65, 4% de docentes consideran que el nivel en el que se ubican con respecto a la planificación curricular es el regular y solo el 11, 1% perciben que se encuentran en el nivel bueno. Esta situación tiene relación con el estudio realizado por Sacta (2023) quien quiso conocer cómo es que la gestión pedagógica repercute en el desempeño de los docentes, en el cual llega a la conclusión de que existe una deficiente gestión pedagógica, específicamente en cuanto a la planificación curricular se refiere y eso hace que se tenga una percepción estereotipada sobre el desempeño docente. Y si las autoridades de las instituciones educativas consideradas en este estudio no fortalecen las capacidades de sus docentes sobre planificación curricular, es posible que el porcentaje ubicado en el nivel regular descienda al nivel malo, reforzando la idea de que todos los docentes son malos. Por lo detallado consideramos que es de vital importancia que desde la UGEL Chupaca se agilicen las gestiones para que las capacitaciones sobre planificación curricular que se lleva a cabo cada año en el mes de marzo, sean programadas para el mes de enero, con la finalidad de que los docentes en cada institución puedan planificar de manera colaborativa en el mes de febrero y que para el inicio de clases puedan tener una planificación oportuna.

Por otro lado, la gestión de los aprendizajes entendido como uno de los procesos pedagógicos más importantes porque es el momento en que el docente orienta, guía y brinda el andamiaje que necesita el estudiante para una buena construcción de los aprendizajes. Sobre ello a través de esta investigación se llegó a determinar que el 64, 2% de los docentes que participaron consideran que la gestión de los aprendizajes estaría en un nivel regular y que solo el 6, 2% lo ubican en el nivel malo. Lo que ubicamos en este resultado se asemeja a la investigación de Olaya (2022) debido a que en su estudio sobre el profesionalismo docente y el trabajo colegiado llegó a la conclusión de que el fortalecimiento de la profesión docente se logra desde la gestión directiva de un trabajo colaborativo, lo que en la práctica se plasma en la en la planificación y básicamente la ejecución de la propuesta pedagógica a través de una adecuada gestión de los aprendizajes a cargo

de todo el equipo académico. Del análisis efectuado resaltamos la importancia de que solo el 6, 2% de los encuestados ubiquen a la dimensión “gestión de los aprendizajes” en el nivel malo debido a que el riesgo a que los demás después de un tiempo lo vayan ubicando en este nivel es mínimo y por el contrario la tendencia es que lo ubiquen dentro del nivel bueno, eso dependerá de la forma de gestión que lleven adelante los líderes pedagógicos.

En lo que se refiere a la retroalimentación es importante señalar que este proceso es el momento oportuno donde el docente fija bien los aprendizajes en los estudiantes porque al indagar sobre la forma en que van construyendo sus saberes nuevos podemos hacer que reflexionen sobre los errores cometidos y los puedan utilizar como una oportunidad de aprendizaje. La retroalimentación como una dimensión de esta investigación en cuestión de resultados se manifiesta de la siguiente manera: el 50, 6% de los docentes dan a conocer que en sus centros de labores se ubica en el nivel regular, así mismo el 44, 4% lo ubican en el nivel bueno, lo que se traduce como una fortaleza dentro de la variable “gestión pedagógica” porque si el equipo de docentes sigue desarrollando un buen proceso de retroalimentación, la tendencia apunta a que en un corto tiempo más de la mitad de docentes lo puedan ubicar en el nivel bueno, lo que estaría reflejando el buen trabajo realizado. Lo descrito se asemeja al estudio de Flores (2021) en el sentido de que al plantearse como propósito encontrar la relación entre el trabajo colegiado y la calidad educativa, también identificó la importancia de desarrollar un adecuado proceso de retroalimentación ya que se transforma en un elemento importante para determinar la calidad educativa, en el servicio que brindan las instituciones educativas.

Finalmente, acerca de la dimensión “evaluación” entendiéndola como un proceso ineludible ya que de ello dependerá el progreso de los estudiantes durante toda su trayectoria escolar a lo largo de los ciclos y niveles que implica la educación básica regular para el desarrollo de las 31 competencias. Los hallazgos de esta dimensión nos reportan que el 71, 6% de los participantes ubican a la evaluación en el nivel regular, así mismo es importante señalar que el 24, 7% la ubican en el nivel malo, convirtiéndose en una alerta debido a que si no se mejoran los procesos en un tiempo corto

se podría dar el caso de que el mayor porcentaje de profesores la ubiquen en el nivel malo. De los hallazgos presentados es importante que las autoridades educativas empoderen a los docentes en el tema de evaluación. Más aun teniendo en cuenta que el factor evaluación siempre fue el talón de Aquiles de la educación peruana. Lo relatado tiene un nexo con las indagaciones de Pesantez y Cordero (2023) los cuales quisieron conocer si la aplicación de una buena gestión pedagógica está asociada a la calidad educativa y llegaron a la conclusión de que la gestión pedagógica no conduce a la institución a una calidad educativa ya que pudieron observar en el grupo estudiado muchas limitaciones de carácter pedagógico y poco dominio de las estrategias de evaluación de manera puntual. Por lo descrito opinamos que es de suma importancia que los encargados de dirigir los destinos educativos en la UGEL Chupaca y en la región Junín prioricen la atención en el fortalecimiento del proceso de evaluación en los docentes de tal manera que hagan el papel de jueces probos al momento de emitir juicios de valor a cada uno de sus estudiantes con la finalidad de evaluar lo que realmente se pretende evaluar y asignar las valoraciones que realmente le corresponda a los estudiantes en función al esfuerzo desplegado en cada periodo para no bajar la guardia con respecto a las evaluaciones de control como las censales y las internacionales como el Programa Internacional para la evaluación de estudiantes (PISA).

De otro lado en lo que se refiere a los resultados inferenciales brindan valiosos datos sobre la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en los docentes las instituciones educativas de Chupaca 2023. De acuerdo a Hernández (2014) los datos obtenidos de la muestra y las conclusiones a las que se van llegando serán analizados e interpretados a la luz de la estadística inferencial para determinar al final de la prueba de hipótesis si los resultados se pueden considerar hacia toda la población comprendida en el estudio.

La hipótesis general del estudio tuvo la finalidad de determinar si existe relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023. En ese sentido la información encontrada sobre el nivel de significancia bilateral nos muestra datos importantes sobre las correlaciones entre estas dos variables, lo que

sostiene de forma fehaciente para aprobar la hipótesis alterna planteada y establecer parámetros para la población comprendida en el estudio. Estos resultados se vinculan con la investigación de Crispín (2021) quien resalta la influencia de la gestión educativa en acción en el trabajo colegiado por lo que los docentes desarrollan una planificación colaborativa interdisciplinaria impulsando y motivando el diálogo, la confianza y la concertación de ideas. A través de la primera hipótesis específica se planteó el reto de averiguar la relación entre el trabajo colegiado y la planificación curricular, sobre ello desde el análisis de los resultados se observa una relación significativa entre la variable y la dimensión precisada. El resultado mencionado tiene relación con los hallazgos encontrados por Enríquez y Jara (2022) quienes en su trabajo de investigación llegaron a la conclusión que es de vital importancia una planificación curricular desde el trabajo colegiado ya que más allá del aporte fundamental del colectivo y del compartir de experiencias, los momentos de planificación necesitan de una reflexión concienzuda que muchas veces se alcanza solo dentro del trabajo colaborativo en equipo, que es el meollo del trabajo colegiado. Situación que mejoraría la práctica docente en beneficio de sus estudiantes.

La segunda hipótesis específica se ha focalizado en determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión de los aprendizajes. En función a ello la evidencia encontrada es que existe una relación significativa entre la primera variable y la dimensión elegida. Evidencia que tiene concordancia con los hallazgos de Olaya (2022) puesto que en su estudio sobre la profesionalidad docente y el trabajo colegiado llegó a la conclusión de que el fortalecimiento de la profesión docente, específicamente lo relacionado al acompañamiento y la gestión de los aprendizajes se logra desde la orientación directiva de un trabajo colaborativo pertinente. Aspecto que sería muy importante implementar en nuestros centros educativos para elevar los niveles de logro de los aprendizajes en nuestros estudiantes.

La tercera hipótesis específica se centra en determinar la relación entre el trabajo colegiado y la retroalimentación. Frente a ello los resultados encontrados nos refieren que hay una correspondencia valiosa entre la primera variable y la dimensión mencionada. Este resultado se vincula con la investigación de Flores (2021) porque al plantearse como objetivo

encontrar la relación entre el trabajo colegiado y la calidad educativa, también identificó de manera más exhaustiva la envergadura de desarrollar un adecuado trabajo de retroalimentación ya que se convierte en un agente prioritario para estipular parámetros sobre calidad educativa, en el servicio que se brinda en los centros educativos.

Finalmente, la cuarta hipótesis específica se planteó el reto de encontrar la relación entre el trabajo colegiado y la evaluación. Sobre este aspecto los resultados encontrados nos hacen ver de que existe una relación significativa entre la primera variable y la dimensión establecida. Estos datos tienen mucho que ver con los estudios de Díaz (2022) en el cual se planteó el objetivo de presentar al trabajo colegiado como una alternativa para mejorar la evaluación formativa, donde llega a la conclusión de que su iniciativa se convierte en una alternativa para fortalecer en los docentes sus habilidades para desarrollar de forma apropiada las acciones para una evaluación formativa pertinente, lo que podría reflejarse en la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Sobre todo, lo mencionado desde el análisis de los resultados tenemos que los valores del nivel de significancia bilateral están por debajo del valor establecido para este rubro, lo que quiere decir que con los datos encontrados se tiene el 95% de seguridad para generalizar el resultado a nivel de la población focalizada para este estudio. Por lo tanto, se concluye que es positiva la relación entre el trabajo colegiado y las dimensiones mencionadas, permitiéndonos rechazar la hipótesis nula y en consecuencia aceptar la hipótesis alterna.

Esta investigación es relevante porque los resultados nos proporcionan información muy útil sobre la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas de Chupaca. En esa línea de análisis considerando que el 55,6 % de los profesores perciben que el trabajo colegiado tiene un nivel regular y que el 70,4 % de los profesores también perciben que la gestión pedagógica tiene un nivel regular, las autoridades directivas tienen la oportunidad de emprender un trabajo colegiado bien coordinado para elevar esos niveles de percepción en las variables estudiadas para tener como consecuencia una gestión pedagógica de calidad.

En ese mismo orden resaltamos las siguientes fortalezas del presente estudio: la primera que consiste en que a través de los resultados se pudo identificar situaciones más específicas con respecto a los niveles de correlación entre las variables y las dimensiones, por ejemplo, a la variable Trabajo colegiado solo el 13% de docentes la ubican en el nivel bueno y a la variable Gestión pedagógica solo el 1;2% la ubican en ese nivel, son datos importantes que pueden servir de línea base para que los directores de las instituciones estudiadas puedan emprender un trabajo de mejora hacia los años posteriores. La segunda que en cuanto a la dimensión Confianza a través de este estudio se pudo determinar que el 34, 6% de los docentes la ubican en el nivel malo, convirtiéndose en una alerta para las autoridades educativas ya que no se puede hablar de mejoras en ningún ámbito si la desconfianza empieza a ganar terreno.

Por último, mencionamos el aspecto por mejorar que deja la experiencia de este estudio emprendido, el hecho de no abarcar más instituciones para aumentar el tamaño de la muestra para obtener resultados que sean más generalizables de tal manera que se genere una apreciación más objetiva.

Debido al nivel de significancia que se tiene entre las variables, se puede deducir que cuando los docentes desarrollan un trabajo colaborativo que contenga herramientas fundamentales como el diálogo, la reflexión para promover la confianza y el compromiso, se puede lograr una planificación curricular eficiente para acompañar a los estudiantes en la gestión de sus aprendizaje de manera eficiente y pueda desarrollar un proceso de evaluación y retroalimentación muy coherentes de acuerdo a las metas de aprendizaje que proyectan las instituciones para cada periodo escolar.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,784 considerada como una correlación positiva fuerte, y la significancia bilateral está dado por el valor de $P=0,000<0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación. Así mismo se resalta que el 55,6 % de los profesores perciben que el trabajo colegiado tiene un nivel regular y que el 70,4 % de los profesores también perciben que la gestión pedagógica tiene un nivel regular.

Segunda: Se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la dimensión planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,470 considerada como una correlación positiva débil, y la significancia bilateral está dado por el valor de $P=0,000<0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación. Así mismo el nivel de planificación curricular es regular en un (65,4%).

Tercera: Se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la dimensión Gestión de los aprendizajes en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,442 considerada como una correlación positiva débil, y la significancia bilateral está dado por el valor de $P=0,000<0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación. Así mismo el nivel de gestión de los aprendizajes es regular en un (64,2 %).

Cuarta: Se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la dimensión Retroalimentación en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,490 considerada como una correlación positiva débil, y la significancia bilateral está dado por el valor de

$P=0,000 < 0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación. Así mismo el nivel de retroalimentación es bueno en un (44,4 %).

Quinta: Se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la dimensión Evaluación en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,603 considerada como una correlación positiva moderada, y la significancia bilateral está dado por el valor de $P=0,000 < 0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación. Así mismo el nivel de evaluación es regular en un (71,6 %).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Debido a que el 55,6% de docentes consideran que el trabajo colegiado es regular y el 70,% considera también que la gestión pedagógica es regular, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas en las que se realizó la investigación impulsar un trabajo colegiado colaborativo, en el que a través del diálogo y la reflexión se fortalezca la confianza y el compromiso para desarrollar una gestión pedagógica de calidad que implique una planificación curricular eficiente para acompañar a los estudiantes en la gestión de sus aprendizajes de manera eficiente y puedan desarrollar un proceso de evaluación y retroalimentación muy coherentes de acuerdo a las metas de aprendizaje que proyectan las instituciones para cada periodo escolar.

Segunda: En vista de que el 65, 4% de docentes ubican a la planificación curricular en un nivel regular, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas en las que se realizó la investigación que a través de los grupos de interaprendizaje y de los talleres que se trabajan durante las horas colegiadas se compartan experiencias sobre estrategias para una planificación oportuna, eficaz y eficiente que se traduzca en sesiones de aprendizaje coherentes, a través de los cuales los estudiantes desarrollen las competencias.

Tercera: Como la Gestión de los aprendizajes es considerada por los docentes que participaron en este estudio en un nivel regular un (64,2 %) se recomienda a las autoridades educativas de las instituciones que forman parte de este estudio a que capaciten a su equipo docente sobre las mejores estrategias en la gestión de aprendizajes de los estudiantes de tal manera que reciban el andamiaje necesario para que puedan construir sus aprendizajes sin dificultades, y se logre los aprendizajes esperados que se plantearon las instituciones como metas en sus instrumentos de gestión.

Cuarta: La dimensión retroalimentación en este estudio es percibido como bueno en un (44,4 %). Por ello se recomienda a las autoridades directivas de las instituciones que colaboraron con este estudio, que fortalezcan a sus docentes en este proceso pedagógico para que el estudiante con ayuda de sus docentes identifique sus fortalezas, los aspectos en los que necesitan mejorar y fundamentalmente fijen sus aprendizajes a través del descubrimiento, con la intención de que más docentes ubiquen a la retroalimentación dentro de un nivel bueno en futuras investigaciones.

Quinta: Considerando que el nivel de la dimensión evaluación en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca es regular en un (71, 6 %) se recomienda a las autoridades de las instituciones educativas que colaboraron con este estudio que continúen trabajando de la forma como lo han estado haciendo e incluso pueden afinar la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación para que los estudiantes mejoren cada día en el logro de sus aprendizajes y la percepción de los docentes en al dimensión evaluación pase a un nivel bueno.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Francelia, J. y Barraza, L. (2021) El trabajo colegiado y sus implicancias: diseño de una propuesta pedagógica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178018>
- Anijovich, R. (2020) Retroalimentación formativa: orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula. <https://educaixa.org/documents/10180/37216840/digital+final+-+retro+alimentacion+formativa+-+cast.pdf>
- Banco Mundial. (2023). *Educación*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Barboza, P., y De castro, J. (2020) Etapas de la gestión pedagógica para el uso de las tecnologías digitales. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/download/22673/18069/79013>
- Barkeley, E., Cross, K., & Howell, C. (2007) *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. (2da ed.). España: Morata.
- Batista, T. (2001) *Gestión pedagógica en varios niveles*. España: Morata.
- Benites, A. (2023) *Clima organizacional y gestión pedagógica en docentes del nivel inicial de la UGEL Chupaca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9286/T010_43759016_M.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Bernardo, J., Calderero, J. (2000) *Aprendo a investigar en educación*. Madrid: ediciones RIALP. [https://www.google.com/search?q=bernardo+y+calderero+\(2000\)&og=&gs_lcrp=egziahjvbwuqcqgbeeuyoxiczijcaaqrrg7](https://www.google.com/search?q=bernardo+y+calderero+(2000)&og=&gs_lcrp=egziahjvbwuqcqgbeeuyoxiczijcaaqrrg7)
- Bernal, C. (2022) *El trabajo colegiado como estrategia para mejorar la evaluación formativa en una institución pública de Tumbes* [Tesis de segunda

especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola Lima].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/89ea8459-e35d-45ca-8a7b-28e42757dd31>

Crispín, I. (2021) *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes de las instituciones educativas públicas Pasco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo Lima].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67310/Crispin_P_I-SD.pdf?sequence=8

Dacto, T., Vinicio, J., Vaca, D., Angel, M., Reinoso, M., y Patricio, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *TIC En Docentes Universitarios*, 37–48.
<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Díaz, G. y Santos, O. (2021) El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito San Juan de Lurigancho-Lima.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/130/426>

Elliot, J. (2010) *La investigación - acción en educación*. España:Morata

Enríquez, O. y Jara, G. *Trabajo colegiado y Planificación curricular*. [Tesis de grado, de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Its Innova Teaching School Lima].
https://repositorio.its.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14360/30/trabajo%20colegiado%20y%20planificaci%c3%93n%20curricular_enriquez%20y%20jara.pdf?sequence=3&isallowed=y

Equipo editorial Etecé (2022) El compromiso. <https://concepto.de/compromiso/>.

Escobar, B. y Gonzales, J. (2004) Reingeniería de procesos de negocios: análisis y discusión de factores críticos a través de un estudio de caso.
[https://www.google.com/search?q=kelada%2C+j.n.\(1999\)%3A+reingenier%C3%ADa+y+calidad+total.+ed.+aenor%2C+madrid.&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=kelada%2C+j.n.(1999)%3A+reingenier%C3%ADa+y+calidad+total.+ed.+aenor%2C+madrid.&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

- Espinosa, M. (2008) El trabajo colegiado en las escuelas normales y la evaluación de sus planes de estudio. <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283121713004.pdf>
- Espinoza, E. (2019) Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15 (69) 171-180. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052/1068>
- Flores, J. (2021) *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Andahuasi*. [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión Huacho]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7086>
- Garcés, H. (2000) Investigación científica, Ediciones Abya Yala. https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1356&context=abya_yala
- García, F. (2011). El trabajo en equipo en la Atención Primaria [Universidad Inca Garcilazo de la vega]. In *Atención primaria: 12 meses doce causas*. <https://apxii.wordpress.com/2011/10/12/trabajo-en-equipo-en-ap/>
- Gaudiño, A., Acuña, R., y Teran, V. (2021) Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00001.pdf>
- Guillinta, H. (2018) *Gestión pedagógica y su relación con la calidad educativa de los docentes en la IE Pedro Adolfo Labarthe. Distrito de la Victoria*. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas Lima]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9723/Tesis_Gesti%C3%B3n_Calidad_Docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, E y Sánchez, A. (2022). *Trabajo colegiado durante la pandemia . Una mirada desde el clima escolar*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/191941>
- Hernández, N. (2003). Rafael Hernández Nieto: Contribuciones al análisis estadístico. *Revista Venezolana de Ciencia Política*, 23(Cvc), 132–134.

<http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/cipo/v23/articulo10.pdf>

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Infobae (2023) La confianza, uno de los cimientos emocionales esenciales para ser un adulto feliz. <https://www.infobae.com/tendencias/2018/01/08/>

Instituto de Investigaciones Filosóficas (2017) Imaginación creatividad y fantasía en Lev. S. Vygotski: una aproximación a su enfoque sociocultural. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v31n122/2215-3535-ap-31-122-45.pdf>

Lantigua, M. y Acevedo, E. (2021) Trabajo colaborativo en la gestión y su incidencia en los procesos administrativos pedagógicos en los centros educativos de secundaria de la zona urbana 06-05 De la Vega este. [Tesis de maestría, Universidad Abierta para Adultos República Dominicana]. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Lantigua+y+acevedo+2021+trabajo+colaborativo&btnG=

López, P. (2004) Población, muestra y muestreo. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Maldonado, J. (2018) Fundamentos de la calidad total. https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/fundamentos_de_calidad_total

Martinez, A. (2023) Definición de diálogo. Martínez, Aurora . <https://conceptodefinicion.de/dialogo/>.

Martínez, O., Tuya, P., Martínez, O., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). el coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas.*, 8(2), 1–20. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Medina, P. y Mollo, M. (2021) Práctica reflexiva docente: eje impulsador de la

retroalimentación

formativa.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1884>

Montero, L. (2011) El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. <http://www.ub.edu/obipd/docs/article>

Mora, A. (2004) La evaluación educativa: concepto, periodos y modelos. https://www.google.com/search?q=stufflebeam+y+shinkfield+1995&oq=Stufflebeam+y+Shinkfield&gs_lcrp

Ñato, I. (2023) El análisis de la gestión pedagógica en la escuela de educación básica. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12817/1/18343.pdf>

Olaya, L. (2022) *La gestión directiva del trabajo colegiado en la profesionalidad docente de una institución educativa del nivel primaria del distrito de Lince*. [Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia Lima]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2020). *Guía para el desarrollo de políticas educativas*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella. *Informe de Políticas:La Educación Durante La COVID - 19 y Después de Ella*, 1(1), 29. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

Pesantez, W. y Cordero, M. (2023) La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la Unidad Educativa SIGSIG. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5498>

Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente Pedagogical. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

- Ríos, R. (2023). Gestión de los aprendizajes en educación básica: El rol del aprendizaje autónomo, la toma de decisiones y la metacognición. <https://epperu.org/gestion-de-los-aprendizajes-en-educacion-basica/>
- Rodríguez, W. (2011) Guía de Investigación Científica https://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, I., Abreu, J., Cabrera, G., y Cordero, C. (2018) La interdisciplinariedad en la gestión pedagógica, una tarea de los profesores de la universidad actual. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/545/516>
- Sacta, W. y Quintanilla, C. (2023) *La gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Luís Espinosa Tamayo*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay Ecuador]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12781>
- Sanchez, M., Garcia, J., Steffens, E., y Palma. H. (2019) Estrategias pedagógicas en procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación superior incluyendo tecnologías de la información y las comunicaciones. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000300277
- Suarez, P. (2001) Metodología de la Investigación: diseños y técnicas. <https://ramgil.files.wordpress.com/2015/03/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-disec3b1o-y-tc3a9cnicas-pedro-a-suc3a1rez.pdf>
- Torres, L. (2018) El trabajo colegiado mejora la planificación curricular y los aprendizajes del Institución Educativa N° 36738 Los Brillantes Acoria Huancavelica [San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/login>
- Vaillant, D. (2016) Trabajo colaborativo, Base para el desarrollo profesional docente. <https://graphos.com.uy/Maria/Vaillant/wp-content/uploads/2022/01/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>

Villanueva, F. (2023) Trabajo colegiado para optimizar la planificación curricular según los intereses de los estudiantes en una i. e. de nivel primaria, Chachapoyas.

<https://revista.sciencevolution.com/index.php/sciencevolution/article/view/64>

Vergara, J., y Martin, A. (2020). El proyecto educativo de Darío Salas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(90), 136–153.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32355>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Trabajo Colegiado	Espinosa (2008) refiere que el trabajo colegiado es una práctica que se sustenta en el trabajo colaborativo, diálogo, el compromiso, la confianza en el equipo, y la reflexión para el análisis de las problemáticas con el objetivo de promover actividades pedagógicas	operacionalmente la primera variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: trabajo colaborativo, diálogo, compromiso, confianza y reflexión.	Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación ✓ Interacción ✓ Colaboración ✓ Fortalecimiento ✓ Logro de resultados 	Ítem 1 al ítem 5	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo (5 – 9) Medio (10 – 15) Alto (16 – 20)
			Diálogo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ Formas de comunicación. ✓ Puntos de vista ✓ Intercambio de ideas. ✓ Acuerdos 	Ítem 6 al ítem 10	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo (5 – 9) Medio (10 – 15) Alto (16 – 20)
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidad ✓ Toma de conciencia. ✓ Cumplimiento de acuerdos. ✓ Fortalecimiento de valores. ✓ Logro del éxito 	Ítem 11 al ítem 15	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo (5 – 9) Medio (10 – 15) Alto (16 – 20)

enfocadas en el logro de aprendizajes de calidad, teniendo en consideración el diagnóstico institucional en el cual las inquietudes y propuestas de los y las docentes deberían ser escuchados.	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones humanas. ✓ Credibilidad ✓ Veracidad ✓ Transparencia ✓ Actitudes básicas. 	Ítem 16 al ítem 20	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo (5 – 9) Medio (10 – 15) Alto (16 – 20)
	Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones. ✓ Mejora continua. ✓ Efectividad ✓ Motivación 	Ítem 21 al ítem 24	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bajo (5 – 8) Medio (9 – 12) Alto (13 – 16)

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Gestión Pedagógica	Para la segunda variable de estudio Batista (2021) plantea que la gestión pedagógica	La segunda variable se medirá desde las siguientes dimensiones: planificación curricular, gestión de los	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización de procesos. ✓ Desarrollo de competencias. ✓ Necesidades e intereses. ✓ Contexto del estudiante. 	Ítem 1 al ítem 4	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo (4 – 6) Medio (7 – 10) Alto (11 – 12)

<p>constituye el conjunto de acciones y recursos que despliegan los profesores de manera coordinada para planificar el proceso pedagógico y didáctico para gestionar los aprendizajes con el fin de alcanzar los propósitos educativos, convirtiendo su práctica en una gestión para los aprendizajes que son validados con la retroalimentación y la evaluación.</p>	<p>aprendizajes, retroalimentación y evaluación.</p>	<p>Gestión de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso pedagógico ✓ Habilidades y conocimientos. ✓ Formación integral. ✓ Autonomía ✓ Toma de decisiones ✓ Metacognición 	<p>Ítem 5 al ítem 10</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>	<p>Bajo (4 – 6) Medio (7 – 10) Alto (11 – 12)</p>
		<p>Retroalimentación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de logro ✓ Proyección ✓ Estrategias para avanzar. ✓ Aprendizajes deseados. ✓ Información cualitativa. ✓ mejoramiento del producto. 	<p>Ítem 11 al ítem 16</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>	<p>Bajo (4 – 6) Medio (7 – 10) Alto (11 – 12)</p>
		<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesamiento de la información. ✓ Toma de decisiones. ✓ Autonomía ✓ Relación con el CNEB. 	<p>Ítem 17 al ítem 20</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)</p>	<p>Bajo (4 – 6) Medio (7 – 10) Alto (11 – 12)</p>

Anexo 2: Encuesta para docentes, variable 1: Trabajo colegiado

Instrucciones: a continuación, encontrará una lista de afirmaciones. En cada caso debe elegir una de las tres opciones que la acompañan. Marca la respuesta con una (X)

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1 (Nunca)	2 (A veces)	3 (Casi Siempre)	4 (Siempre)
I. Trabajo colaborativo					
1.	Su participación es constante en los GIAS y los talleres organizados por la dirección académica.				
2.	Le gusta compartir de ideas de cómo ser más eficientes en la práctica pedagógica.				
3.	Colabora con las actividades a realizar a nivel de su área, del equipo académico o a nivel institucional en beneficio de los estudiantes.				
4.	Apoya en el Fortalecimiento de tareas para lograr como área o equipo académico la mejora continua al finalizar cada bimestre.				
5.	Su área o el equipo académico de su IE trabajan de manera articulada para para lograr Resultados óptimos al finalizar cada periodo.				
II. Diálogo					
6.	Ud. está en constante comunicación con sus colegas de área para organizar el trabajo pedagógico de cada semana.				
7.	Ante un conflicto que se suscita en su área de trabajo o a nivel del equipo académico, Ud. informa de Manera verbal o escrita a su inmediato superior.				
8.	Siempre da conocer su punto de vista sobre algunas situaciones que afectan el trabajo de su área o del equipo académico de su IE.				
9.	Está llano (a) a Intercambiar ideas para mejorar el rendimiento laboral de su área de trabajo o del equipo académico de su IE.				
10.	Frente a alguna situación problemática que se convierte en una amenaza para su área o equipo académico, considera Ud. que se solucione a través de un Acuerdo en común.				
III. Compromiso					

11.	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado de su área o a nivel institucional como parte de su Obligación o acuerdo pactado al iniciar cada periodo lectivo.				
12.	Muestra capacidad de toma de conciencia como parte del compromiso que asumió para cumplir con las actividades asignadas en su área o a nivel del equipo pedagógico de su IE.				
13.	Está dispuesto a Cumplir con lo acordado en cada reunión de área o de su equipo académico para el logro de los objetivos propuestos.				
14.	Como pieza clave de su área y del equipo académico de su IE Ud. está de acuerdo en Fortalecer valores y virtudes para crecer como institución.				
15.	Ud. está comprometido en Asegurar el éxito en lo profesional y en lo académico a nivel de su área y a nivel de todo el equipo académico de su IE.				
IV. Confianza					
16.	Siente que el trabajo colegiado en todo este tiempo le ha permitido la Construcción de relaciones humanas en su equipo de trabajo.				
17.	Desde su punto de vista considera que se puede Creer en los demás a todo nivel dentro de su equipo de trabajo.				
18.	Se puede decir que todos los integrantes de su equipo gozan de Garantía de veracidad para emprender acciones de mejora en beneficio de su área o de todo el equipo académico de su IE.				
19.	Se puede considerar que la transparencia es un atributo que caracteriza a su área o al equipo académico de su IE.				
20.	Se puede afirmar que su equipo de trabajo tiene Actitudes básicas como la empatía para generar confianza para un trabajo colegiado exitoso.				
V. Reflexión					
21.	Su equipo de trabajo Toma las decisiones de manera consciente en los en los momentos más apremiantes para su IE.				

22.	En los GIA'S se toman acuerdos para Mejorar de manera continua su forma de enseñar. en beneficio de los estudiantes.				
23.	Su equipo de trabajo aprovecha las horas colegiadas para prepararse y mostrar una Mayor efectividad en el logro de aprendizajes con sus estudiantes.				
24.	Como parte de la reflexión su equipo está analizando constantemente las situaciones del contexto para la Motivación de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.				

Anexo 3: Encuesta para docentes, variable 2: Gestión pedagógica

Instrucciones: a continuación, encontrará una lista de afirmaciones. En cada caso debe elegir una de las tres opciones que la acompañan. Marca la respuesta con una (X)

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1 (Nunca)	2 (A veces)	3 (Casi Siempre)	4 (Siempre)
I. Planificación curricular					
1.	Su equipo de trabajo se plantean los propósitos de aprendizaje de manera clara y precisa al momento de imaginar y organizar los procesos en cada nivel de la planificación curricular.				
2.	Al momento de planificar desde la planificación anual hasta las sesiones de aprendizaje su equipo de trabajo está enfocado en el desarrollo de competencias y capacidades planteados en el CNEB.				
3.	Al momento de planificar en todos los niveles su equipo de trabajo toma como punto considera las necesidades e intereses de los estudiantes como un punto de partida importante.				
4.	Su equipo de trabajo al momento de planificar considera el contexto en el que se desenvuelve el estudiante como un factor muy importante en el proceso de la contextualización.				
II. Gestión de los aprendizajes					
5.	Se prepara de manera constante durante las horas colegiadas para acompañar y facilitar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes como parte de un proceso pedagógico responsable.				
6.	Como docente siempre está preocupado (a) en facilitar la Adquisición de habilidades y conocimientos en sus estudiantes en cada sesión de aprendizaje.				
7.	Como docente siempre está motivado (a) para gestionar actividades pedagógicas que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes.				
8.	Como docente en todo momento promueve y resalta la autonomía de sus estudiantes como parte de una formación para la vida.				

9.	Como docente considera que Toma las mejores decisiones en el momento en que acompaña y gestiona el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.				
10.	Como docente considera que gestiona de manera adecuada la metacognición para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.				
III. Retroalimentación					
11.	Como docente considera que desarrolla de manera óptima el proceso que identifica el nivel de logro de sus estudiantes para a partir de ello iniciar sus planes de fortalecimiento académico.				
12.	Como docente Propone qué hacer ahora a través de un plan de fortalecimiento para superar las dificultades de aprendizaje que presentaron sus estudiantes.				
13.	En los planes de fortalecimiento que Ud. organiza logra identificar qué le falta al estudiante y establecer cómo avanzar hacia el logro de las competencias.				
14.	Los planes de fortalecimiento o alguna otra estrategia desarrollada le permite el Logro de aprendizajes deseados con sus estudiantes.				
15.	Como docente al finalizar cada clase, unidad o periodo académico brinda información cualitativa sobre los logros que obtuvieron sus estudiantes.				
16.	Como docente en cada clase busca las maneras en que un producto sea mejorado utilizando sus mejores estrategias de acompañamiento y gestión de los aprendizajes.				
IV. Evaluación					
17.	Como docente desarrolla de manera responsable la evaluación como un proceso que proporciona valiosa información.				
18.	En su labor docente después de recabar información sobre lo que han aprendido sus estudiantes reflexiona para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro alcanzado.				

19.	Desde su labor docente contrasta el nivel de autonomía alcanzado por sus estudiantes con los descriptores de la competencia 29.				
20.	Como docente se cerciora de que sus estudiantes lleguen a los niveles de logro de las competencias en referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.				



Anexo 4

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

Investigador (a) (es): Piero Tomas Moreno Espíritu

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Chupaca Junín, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones:

- Jorge Basadre Grohmann
- Santiago León
- Colegio de Alto Rendimiento de Junín

Describir el impacto del problema de la investigación.

se concluye que existe relación entre el trabajo colegiado y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chupaca 2023, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,784 considerada como una correlación positiva moderada, y la significancia bilateral está dado por el valor de $P=0,000 < 0,05$, lo que significa que también es positiva dicha relación.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Trabajo colegiado y gestión

pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023”

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual a través de un Google form.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es)

(Apellidos y Nombres) Moreno Espiritu Piero Tomas

Email: pieromorenoespiritu@gmail.com

y Docente asesor

(Apellidos y Nombres) Pérez Saavedra Segundo Sigfredo

Email: sperez15@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Astucuri Quispe Mario

Fecha y hora: 17 de noviembre del 2023 a horas 10:00 a.m.

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Experto 1

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos del trabajo de investigación "Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca. Junín, 2023.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	CARLOS ALMEYDA HINOSTROZA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	No aplica
Institución donde labora:	Colegio De Alto Rendimiento de Junín
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados/Título del estudio realizado.
Firma del experto	DNI: 40423276 

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (cuestionario en base a la escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de trabajo colegiado
Autor:	Piero Tomas Moreno Espiritu
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Docentes de instituciones públicas
Tiempo de aplicación:	De 15 a 20 minutos

Dimensiones del instrumento: "Trabajo colegiado"

- **Primera dimensión:** trabajo colaborativo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según Indeed (2023) el trabajo colaborativo es el que se realiza con la participación de varias personas las cuales comparten ideas, capacitación y colaboran en conjunto desde su experiencia y área del conocimiento para fortalecer las tareas que están desarrollando con la finalidad de conseguir resultados óptimos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Su participación es constante en los GIAS y los talleres organizados por la dirección académica.	4	4	4	
Compartir de ideas	Propone proyectos con el objetivo de ser más eficientes en la práctica pedagógica como equipo.	4	4	4	
Colaboración	Colabora con las actividades a realizar a nivel de su área, del equipo académico o a nivel institucional en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Fortalecimiento de tareas	Como integrante de su área o equipo de trabajo apoya desde su experiencia durante las actividades del día del logro para mostrar los logros alcanzados.	4	4	4	

Resultados óptimos	Su área o el equipo académico de su IE trabajan de manera articulada para para el logro de las metas de aprendizaje planteadas en cada unidad o bimestre.	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: diálogo**

- **Objetivos de la Dimensión:**

De acuerdo con Martínez (2023) el diálogo es una forma de comunicación que se lleva a cabo entre dos o más personas por distintos medios por lo que se puede llevar a cabo de manera verbal o escrita en el que las parte involucradas tienen la oportunidad de dar a conocer su punto de vista sobre algún tema e intercambiar ideas para llegar a un acuerdo en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Los integrantes de su área en sus reuniones intercambian constantemente con sus colegas información clave para organizar el trabajo pedagógico de cada semana.	4	4	4	
Variante verbal o escrita	Ante un conflicto que se suscita en su área de trabajo o a nivel del equipo académico, Ud. está predispuesto (a) conversar con sus colegas para superar las situaciones vinculadas al conflicto.	4	4	4	
Dar a conocer su punto de vista	Comparte siempre con su equipo de trabajo lo que piensa y lo que siente sobre algunas situaciones que afectan el trabajo de su área o del equipo académico de su IE.	4	4	4	
Intercambio de ideas	Coopera dando ideas e intercambiando experiencias con sus colegas de las diferentes áreas para organizar como institución las olimpiadas deportivas internas de sus estudiantes.	4	4	4	
Acuerdo en común	Frente a la amenaza "falta de espíritu de equipo" que podría afectar a su área o al equipo académico de su IE, considera Ud. que se podría solucionar a través de un acuerdo común entre todos sus colegas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** compromiso

- **Objetivos de la Dimensión:**

Como lo hace notar Etecé (2022) el compromiso se refiere a una forma de obligación o acuerdo que tiene una persona con otros sobre un hecho o situación. A través del compromiso la persona muestra su capacidad de tomar conciencia sobre lo importante que es cumplir con algo acordado con anterioridad. El afrontar y cumplir con los compromisos fortalece los valores y virtudes de una persona ya que ello le va a permitir asegurar el éxito en las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación o acuerdo	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado de su área o a nivel institucional como parte de los acuerdos pactados al iniciar cada periodo lectivo.	4	4	4	
Capacidad de tomar conciencia.	Se compromete en las reuniones de GIA para cumplir con las actividades asignadas en su área o a nivel del equipo pedagógico de su IE.	4	4	4	
Cumplir con algo acordado	Cumple con el desarrollo de las actividades de su área programadas en el Plan anual de trabajo para el logro de los objetivos propuestos como institución educativa.	4	4	4	
Fortalecer valores y virtudes	Durante los recreos pone en práctica los valores priorizados por su IE como ejemplo en la orientación de sus estudiantes para ser mejores personas cada día.	4	4	4	
Asegurar el éxito	Ud. está comprometido en mejorar el trato con los padres de familia lo profesional y en lo académico a nivel de su área y a nivel de todo el equipo académico de su IE.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** confianza
- **Objetivos de la Dimensión:**

Así mismo como lo hace notar Guraieb citado en Infobae (2023) la confianza es uno de los cimientos sobre el cual se construyen nuestras relaciones humanas, creer en los demás nos brinda la posibilidad de confiar en alguien sin que ello implique una garantía de veracidad ya que si los seres humanos serían transparentes en todo momento no haría falta apelar a la confianza, así mismo es considerada también una actitud básica porque permite la interacción de todas las actitudes humanas que van a intervenir para depositar la confianza en algo o en alguien.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construcción de relaciones humanas	Siente que el trabajo colegiado en todo este tiempo le ha permitido la Construcción de	4	4	4	

	relaciones humanas en su equipo de trabajo.				
Creer en los demás	Confía en los informes que les proporcionan el (la) sub director (a) académico (a) de su IE sobre los logros alcanzados durante las evaluaciones censales del MINEDU.	4	4	4	
Garantía de veracidad	Considera que las estadísticas que les proporcionan los directivos de su IE sobre los logros alcanzados en cada compromiso de gestión escolar corresponden a su realidad educativa.	4	4	4	
Transparencia	Cuando realizan actividades de índole económico en beneficio de su área rendimos cuentas en las reuniones colegiadas como muestra de nuestra transparencia.	4	4	4	
Actitud básica	Durante las actividades institucionales como faenas, día del logro, feria de ciencias y otros, Ud. y sus colegas cooperan para realizar un trabajo exitoso.	4	4	4	

Quinta dimensión: reflexión

- Objetivos de la Dimensión:

como expresan Medina y Mollo (2021) la reflexión docente consiste en generar una toma de decisiones conscientes frente a los aciertos y desaciertos en su práctica pedagógica para mejorar de manera continua su forma de enseñar, lo que se traduce en una mayor efectividad en el logro de aprendizajes y en la motivación de los estudiantes para involucrarse en su propio aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones conscientes	Su equipo de trabajo Toma las decisiones de manera consciente en los en los momentos más apremiantes para su IE.	4	4	4	
Mejorar de manera continua su forma de enseñar	En los GIA'S se toman acuerdos para Mejorar de manera continua su forma de enseñar. en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Mayor efectividad en el logro de aprendizajes	Su equipo de trabajo aprovecha las horas colegiadas para prepararse y mostrar una Mayor efectividad en el logro de aprendizajes con sus estudiantes.	4	4	4	
Motivación de los estudiantes	Como parte de la reflexión su equipo está analizando constantemente las situaciones del contexto para la Motivación de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: "Gestión pedagógica"

- **Primera dimensión:** planificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según MINEDU (2020) la planificación curricular es el arte de imaginar y organizar procesos para que los estudiantes aprendan, desarrollen competencias y capacidades establecidas en el perfil de egreso del CNEB teniendo en cuenta las necesidades, intereses y el contexto en el que se desenvuelve el estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Imaginar y organizar procesos.	Al momento de pensar y organizar los procesos en cada nivel de la planificación curricular Ud. se plantea los propósitos de aprendizaje de manera clara y precisa.	4	4	4	
Desarrollo de competencias y capacidades.	Cuando Ud. planifica se enfoca en el desarrollo de las competencias y capacidades desde la planificación anual hasta las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las consideraciones del CNEB.	4	4	4	
Considerar necesidades e intereses.	Cuando inicia sus planificaciones en cualquiera de sus fases considera Ud. las necesidades e intereses de los estudiantes como un punto de partida.	4	4	4	
Contexto en el que se desenvuelve el estudiante.	Al momento de planificar Ud. considera el contexto en el que se desenvuelve el estudiante como un factor muy importante en el proceso de diversificación.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** gestión de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:**

Para Rios (2023) la gestión de los aprendizajes es el proceso pedagógico que es crucial para la adquisición de habilidades y conocimientos de parte de los estudiantes como parte de su formación integral, resaltando su autonomía, la toma de decisiones y la metacognición para lograr aprendizajes significativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso pedagógico	Se prepara Ud. de manera constante durante las horas colegiadas para acompañar y facilitar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes como parte de un proceso pedagógico responsable.	4	4	4	
Adquisición de habilidades y conocimientos.	Como docente siempre está Ud. preocupado (a) en facilitar la Adquisición de habilidades y conocimientos en sus estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Formación integral	Como docente Ud. siempre está motivado (a) para gestionar actividades pedagógicas que contribuyan a	4	4	4	

	la formación integral de sus estudiantes.				
Resalta su autonomía	Como docente Ud. en todo momento promueve y resalta la autonomía de sus estudiantes como parte de una formación para la vida.	4	4	4	
Toma de decisiones	Como docente considera Ud. que toma las mejores decisiones en el momento en que acompaña y gestiona el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.	4	4	4	
Metacognición para lograr aprendizajes significativos.	Como docente considera Ud. que gestiona de manera adecuada la metacognición para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** retroalimentación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Anijovich (2020) afirma que la retroalimentación es un proceso a través del cual el docente más allá de identificar qué hizo bien y qué hizo mal el estudiante, propone qué hacer ahora, cómo avanzar e identificar qué le falta para lograr los aprendizajes deseados, en ese sentido la retroalimentación ofrece una información cualitativa sobre los logros, los desafíos y las maneras en que un producto sea mejorado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que identifica el nivel de logro.	Como docente Ud. elabora una prueba diagnóstica para reconocer el nivel de logro de sus estudiantes, para a partir de ello iniciar sus planes de fortalecimiento académico.	4	4	4	
Propuestas del qué hacer.	Como docente Ud. elabora un plan de fortalecimiento para superar las dificultades de aprendizaje que presentaron sus estudiantes en la prueba diagnóstica.	4	4	4	
Identificar qué le falta y establecer cómo avanzar.	En los planes de fortalecimiento que Ud. organiza logra identificar qué le falta al estudiante y establece pautas de cómo avanzar hacia el logro de las competencias.	4	4	4	
Logro de aprendizajes deseados.	Los planes de fortalecimiento o alguna otra estrategia desarrollada le permite a Ud. lograr los aprendizajes deseados con sus estudiantes.	4	4	4	
Información cualitativa sobre los logros.	Al finalizar cada clase, unidad o periodo académico brinda Ud. información cualitativa sobre los logros que obtuvieron sus estudiantes.	4	4	4	
Formas en que un producto es mejorado.	En cada clase Ud. busca las maneras en que las evidencias de aprendizaje sean mejoradas utilizando estrategias de acompañamiento y gestión de los aprendizajes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** evaluación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Sandoval (2022) sostiene que la evaluación formativa es un proceso que proporciona valiosa información a estudiantes y profesores para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro donde se encuentra, a través de la retroalimentación y tomando como referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que proporciona valiosa información.	En su labor docente aplica Ud. diferentes estrategias como la autoevaluación, la coevaluación y la hetero evaluación para recolectar valiosa información del aprovechamiento de sus estudiantes.	4	4	4	
Tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro.	Después de recabar información sobre lo que han aprendido sus estudiantes y las dificultades que tuvieron Ud. reflexiona para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro alcanzado.	4	4	4	
Autonomía	Durante su trabajo en el proceso de evaluación Ud. contrasta el nivel de autonomía alcanzado por sus estudiantes con los descriptores de la competencia 29.	4	4	4	
Referencia de los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	Al final de cada bimestre se cerciora Ud. de que sus estudiantes lleguen a los niveles de logro de las competencias en referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	4	4	4	

Experto 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos del trabajo de investigación "Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca. Junín, 2023.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	YENNY JUSCAMAITA LÓPEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	No aplica
Institución donde labora:	IE "Las Nazarenas"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Firma del experto	 Mg. Yenny Juscamaita López Psicología Educativa DNI 42758289

Dimensiones del instrumento: "Trabajo colegiado"

- **Primera dimensión:** trabajo colaborativo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según Indeed (2023) el trabajo colaborativo es el que se realiza con la participación de varias personas las cuales comparten ideas, capacitación y colaboran en conjunto desde su experiencia y área del conocimiento para fortalecer las tareas que están desarrollando con la finalidad de conseguir resultados óptimos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Su participación es constante en los GIAS y los talleres organizados por la dirección académica.	4	4	4	
Compartir de ideas	Propone proyectos con el objetivo de ser más eficientes en la práctica pedagógica como equipo.	4	4	4	
Colaboración	Colabora con las actividades a realizar a nivel de su área, del equipo académico o a nivel institucional en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Fortalecimiento de tareas	Como integrante de su área o equipo de trabajo apoya desde su experiencia durante las actividades del día del logro para mostrar los logros alcanzados.	4	4	4	

Resultados óptimos	Su área o el equipo académico de su IE trabajan de manera articulada para para el logro de las metas de aprendizaje planteadas en cada unidad o bimestre.	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: diálogo**

- **Objetivos de la Dimensión:**

De acuerdo con Martínez (2023) el diálogo es una forma de comunicación que se lleva a cabo entre dos o más personas por distintos medios por lo que se puede llevar a cabo de manera verbal o escrita en el que las parte involucradas tienen la oportunidad de dar a conocer su punto de vista sobre algún tema e intercambiar ideas para llegar a un acuerdo en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Los integrantes de su área en sus reuniones intercambian constantemente con sus colegas información clave para organizar el trabajo pedagógico de cada semana.	4	4	4	
Variante verbal o escrita	Ante un conflicto que se suscita en su área de trabajo o a nivel del equipo académico, Ud. está predispuesto (a) conversar con sus colegas para superar las situaciones vinculadas al conflicto.	4	4	4	
Dar a conocer su punto de vista	Comparte siempre con su equipo de trabajo lo que piensa y lo que siente sobre algunas situaciones que afectan el trabajo de su área o del equipo académico de su IE.	4	4	4	
Intercambio de ideas	Coopera dando ideas e intercambiando experiencias con sus colegas de las diferentes áreas para organizar como institución las olimpiadas deportivas internas de sus estudiantes.	4	4	4	
Acuerdo en común	Frente a la amenaza "falta de espíritu de equipo" que podría afectar a su área o al equipo académico de su IE, considera Ud. que se podría solucionar a través de un acuerdo común entre todos sus colegas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** compromiso

- **Objetivos de la Dimensión:**

Como lo hace notar Etecé (2022) el compromiso se refiere a una forma de obligación o acuerdo que tiene una persona con otros sobre un hecho o situación. A través del compromiso la persona muestra su capacidad de tomar conciencia sobre lo importante que es cumplir con algo acordado con anterioridad. El afrontar y cumplir con los compromisos fortalece los valores y virtudes de una persona ya que ello le va a permitir asegurar el éxito en las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación o acuerdo	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado de su área o a nivel institucional como parte de los acuerdos pactados al iniciar cada periodo lectivo.	4	4	4	
Capacidad de tomar conciencia.	Se compromete en las reuniones de GIA para cumplir con las actividades asignadas en su área o a nivel del equipo pedagógico de su IE.	4	4	4	
Cumplir con algo acordado	Cumple con el desarrollo de las actividades de su área programadas en el Plan anual de trabajo para el logro de los objetivos propuestos como institución educativa.	4	4	4	
Fortalecer valores y virtudes	Durante los recreos pone en práctica los valores priorizados por su IE como ejemplo en la orientación de sus estudiantes para ser mejores personas cada día.	4	4	4	
Asegurar el éxito	Ud. está comprometido en mejorar el trato con los padres de familia lo profesional y en lo académico a nivel de su área y a nivel de todo el equipo académico de su IE.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** confianza
- **Objetivos de la Dimensión:**

Así mismo como lo hace notar Guraieb citado en Infobae (2023) la confianza es uno de los cimientos sobre el cual se construyen nuestras relaciones humanas, creer en los demás nos brinda la posibilidad de confiar en alguien sin que ello implique una garantía de veracidad ya que si los seres humanos serían transparentes en todo momento no haría falta apelar a la confianza, así mismo es considerada también una actitud básica porque permite la interacción de todas las actitudes humanas que van a intervenir para depositar la confianza en algo o en alguien.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construcción de relaciones humanas	Siente que el trabajo colegiado en todo este tiempo le ha permitido la Construcción de	4	4	4	

	relaciones humanas en su equipo de trabajo.				
Crear en los demás	Confía en los informes que les proporcionan el (la) sub director (a) académico (a) de su IE sobre los logros alcanzados durante las evaluaciones censales del MINEDU.	4	4	4	
Garantía de veracidad	Considera que las estadísticas que les proporcionan los directivos de su IE sobre los logros alcanzados en cada compromiso de gestión escolar corresponden a su realidad educativa.	4	4	4	
Transparencia	Cuando realizan actividades de índole económico en beneficio de su área rendimos cuentas en las reuniones colegiadas como muestra de nuestra transparencia.	4	4	4	
Actitud básica	Durante las actividades institucionales como faenas, día del logro, feria de ciencias y otros, Ud. y sus colegas cooperan para realizar un trabajo exitoso.	4	4	4	

Quinta dimensión: reflexión

- Objetivos de la Dimensión:

como expresan Medina y Mollo (2021) la reflexión docente consiste en generar una toma de decisiones conscientes frente a los aciertos y desaciertos en su práctica pedagógica para mejorar de manera continua su forma de enseñar, lo que se traduce en una mayor efectividad en el logro de aprendizajes y en la motivación de los estudiantes para involucrarse en su propio aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones conscientes	Su equipo de trabajo Toma las decisiones de manera consciente en los en los momentos más apremiantes para su IE.	4	4	4	
Mejorar de manera continua su forma de enseñar	En los GIA'S se toman acuerdos para Mejorar de manera continua su forma de enseñar. en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Mayor efectividad en el logro de aprendizajes	Su equipo de trabajo aprovecha las horas colegiadas para prepararse y mostrar una Mayor efectividad en el logro de aprendizajes con sus estudiantes.	4	4	4	
Motivación de los estudiantes	Como parte de la reflexión su equipo está analizando constantemente las situaciones del contexto para la Motivación de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: "Gestión pedagógica"

- **Primera dimensión:** planificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según MINEDU (2020) la planificación curricular es el arte de imaginar y organizar procesos para que los estudiantes aprendan, desarrollen competencias y capacidades establecidas en el perfil de egreso del CNEB teniendo en cuenta las necesidades, intereses y el contexto en el que se desenvuelve el estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Imaginar y organizar procesos.	Al momento de pensar y organizar los procesos en cada nivel de la planificación curricular Ud. se plantea los propósitos de aprendizaje de manera clara y precisa.	4	4	4	
Desarrollo de competencias y capacidades.	Cuando Ud. planifica se enfoca en el desarrollo de las competencias y capacidades desde la planificación anual hasta las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las consideraciones del CNEB.	4	4	4	
Considerar necesidades e intereses.	Cuando inicia sus planificaciones en cualquiera de sus fases considera Ud. las necesidades e intereses de los estudiantes como un punto de partida.	4	4	4	
Contexto en el que se desenvuelve el estudiante.	Al momento de planificar Ud. considera el contexto en el que se desenvuelve el estudiante como un factor muy importante en el proceso de diversificación.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** gestión de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:**

Para Ríos (2023) la gestión de los aprendizajes es el proceso pedagógico que es crucial para la adquisición de habilidades y conocimientos de parte de los estudiantes como parte de su formación integral, resaltando su autonomía, la toma de decisiones y la metacognición para lograr aprendizajes significativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso pedagógico	Se prepara Ud. de manera constante durante las horas colegiadas para acompañar y facilitar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes como parte de un proceso pedagógico responsable.	4	4	4	
Adquisición de habilidades y conocimientos.	Como docente siempre está Ud. preocupado (a) en facilitar la Adquisición de habilidades y conocimientos en sus estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Formación integral	Como docente Ud. siempre está motivado (a) para gestionar actividades pedagógicas que contribuyan a	4	4	4	

	la formación integral de sus estudiantes.				
Resalta su autonomía	Como docente Ud. en todo momento promueve y resalta la autonomía de sus estudiantes como parte de una formación para la vida.	4	4	4	
Toma de decisiones	Como docente considera Ud. que toma las mejores decisiones en el momento en que acompaña y gestiona el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.	4	4	4	
Metacognición para lograr aprendizajes significativos.	Como docente considera Ud. que gestiona de manera adecuada la metacognición para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** retroalimentación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Anijovich (2020) afirma que la retroalimentación es un proceso a través del cual el docente más allá de identificar qué hizo bien y qué hizo mal el estudiante, propone qué hacer ahora, cómo avanzar e identificar qué le falta para lograr los aprendizajes deseados, en ese sentido la retroalimentación ofrece una información cualitativa sobre los logros, los desafíos y las maneras en que un producto sea mejorado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que identifica el nivel de logro.	Como docente Ud. elabora una prueba diagnóstica para reconocer el nivel de logro de sus estudiantes, para a partir de ello iniciar sus planes de fortalecimiento académico.	4	4	4	
Propuestas del qué hacer.	Como docente Ud. elabora un plan de fortalecimiento para superar las dificultades de aprendizaje que presentaron sus estudiantes en la prueba diagnóstica.	4	4	4	
Identificar qué le falta y establecer cómo avanzar.	En los planes de fortalecimiento que Ud. organiza logra identificar qué le falta al estudiante y establece pautas de cómo avanzar hacia el logro de las competencias.	4	4	4	
Logro de aprendizajes deseados.	Los planes de fortalecimiento o alguna otra estrategia desarrollada le permite a Ud. lograr los aprendizajes deseados con sus estudiantes.	4	4	4	
Información cualitativa sobre los logros.	Al finalizar cada clase, unidad o periodo académico brinda Ud. información cualitativa sobre los logros que obtuvieron sus estudiantes.	4	4	4	
Formas en que un producto es mejorado.	En cada clase Ud. busca las maneras en que las evidencias de aprendizaje sean mejoradas utilizando estrategias de acompañamiento y gestión de los aprendizajes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** evaluación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Sandoval (2022) sostiene que la evaluación formativa es un proceso que proporciona valiosa información a estudiantes y profesores para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro donde se encuentra, a través de la retroalimentación y tomando como referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que proporciona valiosa información.	En su labor docente aplica Ud. diferentes estrategias como la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación para recolectar valiosa información del aprovechamiento de sus estudiantes.	4	4	4	
Tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro.	Después de recabar información sobre lo que han aprendido sus estudiantes y las dificultades que tuvieron Ud. reflexiona para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro alcanzado.	4	4	4	
Autonomía	Durante su trabajo en el proceso de evaluación Ud. contrasta el nivel de autonomía alcanzado por sus estudiantes con los descriptores de la competencia 29.	4	4	4	
Referencia de los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	Al final de cada bimestre se cerciora Ud. de que sus estudiantes lleguen a los niveles de logro de las competencias en referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	4	4	4	

Experto 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos del trabajo de investigación "Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Mayhua Taco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	No aplica
Institución donde labora:	Colegio de Alto Rendimiento de Junín
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Firma del experto	DNI 20114307

Miguel Mayhua Taco

Dimensiones del instrumento: "Trabajo colegiado"

- **Primera dimensión:** trabajo colaborativo
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según Inced (2023) el trabajo colaborativo es el que se realiza con la participación de varias personas las cuales comparten ideas, capacitación y colaboran en conjunto desde su experiencia y área del conocimiento para fortalecer las tareas que están desarrollando con la finalidad de conseguir resultados óptimos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Su participación es constante en los GIAS y los talleres organizados por la dirección académica.	4	4	4	
Compartir de ideas	Propone proyectos con el objetivo de ser más eficientes en la práctica pedagógica como equipo.	4	4	4	
Colaboración	Colabora con las actividades a realizar a nivel de su área, del equipo académico o a nivel institucional en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Fortalecimiento de áreas	Como integrante de su área o equipo de trabajo apoya desde su experiencia durante las actividades de cara del logro para mostrar los logros alcanzados.	4	4	4	

Resultados óptimos	Su área o el equipo académico de su IE trabajan de manera articulada para para el logro de las metas de aprendizaje planteadas en cada unidad o bimestre.	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: diálogo**

- **Objetivos de la Dimensión:**

De acuerdo con Martínez (2023) el diálogo es una forma de comunicación que se lleva a cabo entre dos o más personas por distintos medios por lo que se puede llevar a cabo de manera verbal o escrita en el que las parte involucradas tienen la oportunidad de dar a conocer su punto de vista sobre algún tema e intercambiar ideas para llegar a un acuerdo en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Los integrantes de su área en sus reuniones intercambian constantemente con sus colegas información clave para organizar el trabajo pedagógico de cada semana.	4	4	4	
Variante verbal o escrita	Ante un conflicto que se suscita en su área de trabajo o a nivel del equipo académico, Ud. está predispuesto (a) conversar con sus colegas para superar las situaciones vinculadas al conflicto.	4	4	4	
Dar a conocer su punto de vista	Comparto siempre con su equipo de trabajo lo que pienso y lo que siento sobre algunas situaciones que afectan el trabajo de su área o del equipo académico de su IE.	4	4	4	
Intercambio de ideas	Coopera dando ideas e intercambiando experiencias con sus colegas de las diferentes áreas para organizar como institución las olimpiadas deportivas internas de sus estudiantes.	4	4	4	
Acuerdo en común	Ante a la amenaza "falta de espíritu de equipo" que podría afectar a su área o al equipo académico de su IE, considera Ud. que se podría solucionar a través de un acuerdo común entre todos sus colegas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** compromiso

- **Objetivos de la Dimensión:**

Como lo hace notar Etecé (2022) el compromiso se refiere a una forma de obligación o acuerdo que tiene una persona con otros sobre un hecho o situación. A través del compromiso la persona muestra su capacidad de tomar conciencia sobre lo importante que es cumplir con algo acordado con anterioridad. El afrontar y cumplir con los compromisos fortalece los valores y virtudes de una persona ya que ello le va a permitir asegurar el éxito en las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación o acuerdo	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado de su área o a nivel institucional como parte de los acuerdos pactados al iniciar cada periodo lectivo.	4	4	4	
Capacidad de tomar conciencia	Se compromete en las reuniones de GIA para cumplir con las actividades asignadas en su área o a nivel de equipo pedagógico de su IE.	4	4	4	
Cumplir con algo acordado	Cumple con el desarrollo de las actividades de su área programadas en el Plan anual de trabajo para el logro de los objetivos propuestos como institución educativa.	4	4	4	
Fortalecer valores y virtudes	Durante los recreos pone en práctica los valores priorizados por su IE como ejemplo en la orientación de sus estudiantes para ser mejores personas cada día.	4	4	4	
Asegurar el éxito	Ud. está comprometido en mejorar el trato con los padres de familia lo profesional y en lo académico a nivel de su área y a nivel de todo el equipo académico de su IE.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: confianza**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Así mismo como lo hace notar Guraieb citado en Infobac (2023) la confianza es uno de los cimientos sobre el cual se construyen nuestras relaciones humanas, creer en los demás nos brinda la posibilidad de confiar en alguien sin que ello implique una garantía de veracidad ya que si los seres humanos serian transparentes en todo momento no haria falta apelar a la confianza, así mismo es considerada también una actitud básica porque permite la interacción de todas las actitudes humanas que van a intervenir para depositar la confianza en algo o en alguien.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de relaciones humanas	Siente que el trabajo colegiado en toda esta tiempo lo ha permitido la Construcción de	4	4	4	

	relaciones humanas en su equipo de trabajo.				
Creer en los demás	Confía en los informes que les proporcionan el (la) sub director (a) académico (a) de su IE sobre los logros alcanzados durante las evaluaciones censales del MINEDU	4	4	4	
Garantía de veracidad	Considera que las estadísticas que les proporcionan los directivos de su IE sobre los logros alcanzados en cada compromiso de gestión escolar corresponden a su realidad educativa.	4	4	4	
Transparencia	Cuando realizan actividades de índole económico en beneficio de su área rendimos cuentas en las reuniones colegiadas como muestra de nuestra transparencia	4	4	4	
Actitud básica	Durante las actividades instruccionales como talleres, día del logro, foro de docentes y otros, Ud. y sus colegas cooperan para realizar un trabajo exitoso	4	4	4	

Quinta dimensión: reflexión

- Objetivos de la Dimensión:

como expresan Medina y Mollo (2021) la reflexión docente consiste en generar una toma de decisiones conscientes frente a los aciertos y desaciertos en su práctica pedagógica para mejorar de manera continua su forma de enseñar, lo que se traduce en una mayor efectividad en el logro de aprendizajes y en la motivación de los estudiantes para involucrarse en su propio aprendizaje.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones conscientes	Su equipo de trabajo Toma las decisiones de manera consciente en los momentos más premiantes para su IE.	4	4	4	
Mejora de manera continua su forma de enseñar	En los GIA'S se toman acuerdos para Mejorar de manera continua su forma de enseñar, en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
Mayor efectividad en el logro de aprendizajes	Su equipo de trabajo aprovecha las horas colegiadas para prepararse y mostrar una Mayor efectividad en el logro de aprendizajes con sus estudiantes.	4	4	4	
Motivación de los estudiantes	Como parte de la reflexión su equipo está analizando constantemente las situaciones del contexto para la Motivación de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: "Gestión pedagógica"

- **Primera dimensión:** planificación curricular
- **Objetivos de la Dimensión:**

Según MINEDU (2020) la planificación curricular es el arte de imaginar y organizar procesos para que los estudiantes aprendan, desarrollen competencias y capacidades establecidas en el perfil de egreso del CNEB teniendo en cuenta las necesidades, intereses y el contexto en el que se desenvuelve el estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Imaginar y organizar procesos	Al momento de pensar y organizar los procesos en cada nivel de la planificación curricular Ud. se plantea los propósitos de aprendizaje de manera clara y precisa.	4	4	4	
Desarrollo de competencias y capacidades	Cuando Ud. planifica se enfoca en el desarrollo de las competencias y capacidades desde la planificación anual hasta las sesiones de aprendizaje de acuerdo a las consideraciones del CNEB.	4	4	4	
Considerar necesidades e intereses	Cuando inicia sus planificaciones en cualquiera de sus fases considera Ud. las necesidades e intereses de los estudiantes como un punto de partida.	4	4	4	
Contexto en el que se desenvuelve el estudiante	Al momento de planificar Ud. considera el contexto en el que se desenvuelve el estudiante como un factor muy importante en el proceso de diversificación.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** gestión de los aprendizajes
- **Objetivos de la Dimensión:**

Para Ríos (2023) la gestión de los aprendizajes es el proceso pedagógico que es crucial para la adquisición de habilidades y conocimientos de parte de los estudiantes como parte de su formación integral, resaltando su autonomía, la toma de decisiones y la metacognición para lograr aprendizajes significativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso pedagógico	Se prepara Ud. de manera constante durante las horas colegiadas para acompañar y facilitar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes como parte de un proceso pedagógico responsable.	4	4	4	
Adquisición de habilidades y conocimientos.	Como docente siempre está Ud. preocupado (a) en facilitar la Adquisición de habilidades y conocimientos en sus estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	4	4	4	
Formación integral	Como docente Ud. siempre está motivado (a) para gestionar actividades pedagógicas que contribuyan a	4	4	4	

	la formación integral de sus estudiantes.				
Resalta su autonomía	Como docente Ud. en todo momento promueve y resalta la autonomía de sus estudiantes como parte de una formación para la vida.	4	4	4	
Toma de decisiones	Como docente considera Ud. que toma las mejores decisiones en el momento en que acompaña y gestiona el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.	4	4	4	
Metacognición para lograr aprendizajes significativos.	Como docente considera Ud. que gestiona de manera adecuada la metacognición para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** retroalimentación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Anijovich (2020) afirma que la retroalimentación es un proceso a través del cual el docente más allá de identificar qué hizo bien y qué hizo mal el estudiante, propone qué hacer ahora, cómo avanzar e identificar qué le falta para lograr los aprendizajes deseados, en ese sentido la retroalimentación ofrece una información cualitativa sobre los logros, los desafíos y las maneras en que un producto sea mejorado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que identifica el nivel de logro	Como docente Ud. elabora una prueba diagnóstica para reconocer el nivel de logro de sus estudiantes, para a partir de ello iniciar sus planes de fortalecimiento académico	4	4	4	
Propuestas del qué hacer.	Como docente Ud. elabora un plan de fortalecimiento para superar las dificultades de aprendizaje que presentaron sus estudiantes en la prueba diagnóstica.	4	4	4	
Identificar qué le falta y establecer cómo avanzar	En los planes de fortalecimiento que Ud. organiza logra identificar qué le falta al estudiante y establece paulas de cómo avanzar hacia el logro de las competencias	4	4	4	
Logro de aprendizajes deseados.	Los planes de fortalecimiento o alguna otra estrategia desarrollada le permite a Ud. lograr los aprendizajes deseados con sus estudiantes.	4	4	4	
Información cualitativa sobre los logros	A finalizar cada clase, unidad o periodo académico brinda Ud. información cualitativa sobre los logros que obtuvieron sus estudiantes.	4	4	4	
Formas en que un producto es mejorado.	En cada clase Ud. busca las maneras en que las evidencias de aprendizaje sean mejoradas utilizando estrategias de acompañamiento y gestión de los aprendizajes	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** evaluación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Sandoval (2022) sostiene que la evaluación formativa es un proceso que proporciona valiosa información a estudiantes y profesores para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro donde se encuentra, a través de la retroalimentación y tomando como referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso que proporciona valiosa información	En su labor docente aplica Ud. diferentes estrategias como la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación para recolectar valiosa información del aprovechamiento de sus estudiantes.	4	4	4	
Tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro	Después de recabar información sobre lo que han aprendido sus estudiantes y las dificultades que tuvieron Ud. reflexiona para tomar decisiones de mejora a partir del nivel de logro alcanzado.	4	4	4	
Autonomía	Durante su trabajo en el proceso de evaluación Ud. contrasta el nivel de autonomía alcanzado por sus estudiantes con los descriptores de la competencia 28.	4	4	4	
Referencia de los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	Al final de cada bimestre se cerciora Ud. de que sus estudiantes lleguen a los niveles de logro de las competencias en referencia los aprendizajes esperados establecidos en el CNEB.	4	4	4	

Anexo 6: Ficha técnica del instrumento de la variable trabajo colegiado

Denominación	Cuestionario sobre el trabajo colegiado
Autor	Piero Tomas Moreno Espiritu
Propósito	Medir el nivel del trabajo colegiado en niveles específicos: bajo, medio y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert.
Número de ítems	El cuestionario consta de 24 ítems distribuido en 5 dimensiones: trabajo colaborativo (1-5), diálogo (6-10), compromiso (11-15), confianza (16-20) y reflexión (21-24)
Administración	Individual
Duración	De 15 a 20 minutos.
Rango de aplicación	Docentes de tres instituciones educativas
Aspectos normativos	81 docentes
Significación	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del trabajo colegiado, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, medio y alto.

Anexo 7: Ficha técnica del instrumento de la variable gestión pedagógica

Denominación	Cuestionario sobre el trabajo colegiado
Autor	Piero Tomas Moreno Espiritu
Propósito	Medir el nivel de la gestión pedagógica en niveles específicos: bajo, medio y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert.
Número de ítems	El cuestionario consta de 20 ítems distribuido en 4 dimensiones: planificación curricular (1-4), gestión de los aprendizajes (5-10), retroalimentación (11-16), y evaluación (17-20)
Administración	Individual
Duración	De 15 a 20 minutos.
Rango de aplicación	Docentes de tres instituciones educativas
Aspectos normativos	81 docentes
Significación	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de la gestión pedagógica, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, medio y alto.

Anexo 9: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Tamaño de Muestra:

<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

Anexo 10: Autorización de aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 4 de diciembre de 2023
Carta P. 1053-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
EDGAR OSCAR QUIÑONEZ DÍAZ
DIRECTOR
IE "SANTIAGO LEÓN"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO ESPÍRITU, PIERO TOMAS; identificado con DNI N° 80096699 y con código de matrícula N° 7001147877; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MORENO ESPÍRITU, PIERO TOMAS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dña. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumentos de trabajo de investigación (tesis)

SEÑOR DIRECTOR DEL COLEGIO SANTIAGO LEÓN

Dr. EDGAR OSCAR QUIÑONEZ DÍAZ

S.D.

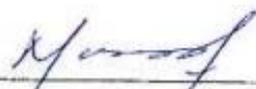
Yo, Piero Tomas Moreno Espiritu identificado con DNI Nro. 80096699 y domiciliado en el pasaje las Montañas 112 Pío Pata el Tambo Huancayo, docente del Colegio de Alto Rendimiento de Junín; ante Ud. Con el debido respeto expongo:

Que siendo de suma importancia la aplicación de dos instrumentos de mi trabajo de investigación titulado **Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023**, con el objetivo de encontrar la relación entre las variables TRABAJO COLEGIADO y GESTIÓN PEDAGÓGICA y de ese modo contribuir con la data estadística final con su institución educativa para los fines que Ud. estime conveniente; solicito a Ud. Tenga la amabilidad de autorizar la aplicación de dichos instrumentos a todos sus profesores del nivel secundario.

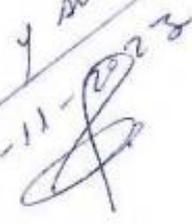
Nota (la aplicación será de manera virtual a través de un formulario Google que será enviado a su whats App)

Por lo expuesto pido a Ud. Acceder mi solicitud por ser de justicia.

Chongos Bajo 17 de noviembre del 2023


Piero Tomas Moreno Espiritu

DNI 80096699

Recibido y autorizado
14-11-2023


"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 4 de diciembre de 2023
Carta P. 1052-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
MARIO ASTUCURI QUISPE
DIRECTOR
IE "JORGE BASADRE GROHMANN"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO ESPÍRITU, PIERO TOMAS; identificado con DNI N° 80096699 y con código de matrícula N° 7001147877; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MORENO ESPÍRITU, PIERO TOMAS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumentos de trabajo de investigación (tesis)

SEÑOR DIRECTOR DEL COLEGIO JORGE BASADRE GROHMANN

Dr. MARIO ASTUCURI QUISPE

S.D.

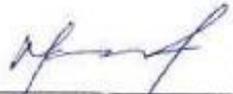
Yo, Piero Tomas Moreno Espiritu identificado con DNI Nro. 80096699 y domiciliado en el pasaje las Montañas 112 Pto Pata el Tambo Huancayo, docente del Colegio de Alto Rendimiento de Junín; ante Ud. Con el debido respeto expongo:

Que siendo de suma importancia la aplicación de dos instrumentos de mi trabajo de investigación titulado **Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023**, con el objetivo de encontrar la relación entre las variables TRABAJO COLEGIADO y GESTIÓN PEDAGÓGICA y de ese modo contribuir con la data estadística final con su institución educativa para los fines que Ud. estime conveniente; solicito a Ud. Tenga la amabilidad de autorizar la aplicación de dichos instrumentos a todos sus profesores del nivel secundario.

Nota (la aplicación será de manera virtual a través de un formulario Google que será enviado a su whats App)

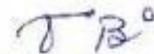
Por lo expuesto pido a Ud. Acceder mi solicitud por ser de justicia.

Chongos Bajo 17 de noviembre del 2023



Piero Tomas Moreno Espiritu

DNI 80096699



Recapado el 17/11/2023.
Luz Villajante Salas
Secretaria

Anexo 11: Resultado del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es?is=18&u=1088032488&lang=es&co=2267410346

feedback studio | Piero Tomas Moreno Espíritu | Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

19 de 41

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colegiado y gestión pedagógica en docentes de instituciones
educativas públicas, Chupaca, Junín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Moreno Espíritu, Piero Tomas (orcid.org/0009-0000-6394-9692)

ASESORES:
Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigfredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)
Dra. Salas Sánchez, Rosa María (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
2	Entregado a Universida...	5 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	tesis.unsm.edu.pe	1 %
5	www.coursehero.com	<1 %
6	www.slideshare.net	<1 %
7	repositorio.une.edu.pe	<1 %
8	prezi.com	<1 %
9	renati.sunedu.gob.pe	<1 %
10	pt.slideshare.net	<1 %
11	Sánchez Farrán, Maim...	<1 %