



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado
en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023

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

AUTORA:

Coello Arias, Lourdes Rosario (orcid.org/0000-0001-8939-4082)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con amor y gratitud a Dios, a la Virgen María y a mi Arcángel Miguel, por su amor, perseverancia en todo lo que me propongo, a mi madre por darme la vida quererme mucho, creer en mí y porque siempre está conmigo en cada momento para alcanzar mis objetivos y en especial a mi querido esposo Alberto Ernesto por darme su apoyo, confianza, su granito de arena y una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

AGRADECIMIENTO

En el camino de esta etapa por concluir agradezco en primer lugar a Dios por permitirme superar mis objetivos, gracias a Alberto Ramos Mora, por brindarme su apoyo incondicional, motivación para concluir unos de mis logros, gracias a mi sobrina Ibellise, Julissa, hermana y amigo Don Ángel Acuña Flores. A la Universidad Cesar Vallejo de Piura por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A mis profesores, directora de tesis Mg. Irene Merino Flores y Mg. Miguel Alberto Vélez San Carranco quien con su experiencia me ha inculcado que la investigación es fundamental para desarrollar un tema

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA PROMOVER EL TRABAJO COLEGIADO EN DOCENTES DE UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO PUEBLOVIEJO,2023", cuyo autor es COELLO ARIAS LOURDES ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:13:54

Código documento Trilce: TRI - 0730689



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COELLO ARIAS LOURDES ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA PROMOVER EL TRABAJO COLEGIADO EN DOCENTES DE UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO PUEBLOVIEJO,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
LOURDES ROSARIO COELLO ARIAS PASAPORTE: A8291819 ORCID: 0000-0001-8939-4082	Firmado electrónicamente por: LCOELLO el 11-01- 2024 10:56:35

Código documento Trilce: TRI - 0730762

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1 Tipo de investigación.....	14
3.1.2 Diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos de recolección de datos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	44
Anexo 1: Operacionalización de variables.....	44
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	45
Anexo 3: Planillón de confiabilidad.....	47
Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos.....	50

Anexo 5: Modelo del consentimiento o asentimiento informado.....	65
Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumentos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio	17
Tabla 2: Descriptivo del nivel de la gestión del bienestar institucional	21
Tabla 3: Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk	22
Tabla 4: Prueba t de muestras emparejadas para el nivel de gestión del bienestar	23
Tabla 5: Resultados del crecimiento (C).....	24
Tabla 6: Significancia del Crecimiento.....	25
Tabla 7: Resultados de Sostenible	26
Tabla 8: Significancia de sostenible	27
Tabla 9: Prueba t de muestras emparejadas para empleo (E).....	28
Tabla 10: Prueba t de muestras emparejadas para productivo (P)	29
Tabla 11: Prueba t de muestras emparejadas para entorno (E)	30

RESUMEN

El objetivo del proyecto fue interactuar con docentes sobre la gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en una Institución Educativa en Pueblo Viejo, 2023. La metodología del proyecto fue de naturaleza aplicada, con un diseño pre experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. La muestra incluyó a 10 docentes de la Institución Educativa de Pueblo Viejo, Ecuador. Los resultados demostraron que con una significancia (sig.) = $(,005) < 5\%$, las actividades implementadas influyeron significativamente en mejorar el bienestar institucional y promover el trabajo colegiado en docentes. Además, se determinó con una sig. = $(,005) < 5\%$ que estas actividades tuvieron un impacto positivo en la participación y el compromiso de los docentes. Se concluye que el proyecto alcanzó una significancia (sig.) = $(,010) < 5\%$, demostrando que las intervenciones propuestas mejoraron significativamente el bienestar institucional y el trabajo colegiado.

Palabras clave: Bienestar institucional, trabajo colegiado, participación docente.

ABSTRACT

The objective of the project was to interact with teachers on the management of institutional welfare to promote collegial work in an educational institution in Guayaquil, 2023. The methodology of the project was applied in nature, with a pre-experimental design, quantitative approach and explanatory level. The sample included 10 teachers from the Educational Institution of Puerto Viejo, Ecuador. The results showed that with a significance (sig.) = (.005) < 5%, the activities implemented had a significant influence in improving institutional wellbeing and promoting collegial work among teachers. In addition, it was determined with a sig. = (.005) < 5% that these activities had a positive impact on the participation and commitment of teachers. It is concluded that the project reached a significance (sig.) = (.010) < 5%, demonstrating that the proposed interventions significantly improved institutional well-being and collegial work.

Keywords: Institutional wellbeing, collegial work, teacher participation.

I. INTRODUCCIÓN

La labor colegiada engloba la amalgama de áreas designadas, organizadas por materias o dominios de enseñanza, en las que los educadores participan en el intercambio de conocimientos, experiencias y retos encontrados en el ámbito académico. Además, implica el análisis colaborativo, la propuesta y la generación colectiva de recursos educativos destinados a mejorar las prácticas docentes y fomentar el aprendizaje de los estudiantes (Chen, 2022).

Al nivel mundial en la República Popular China, el gobierno central y el Ministerio de Educación implementaron varios programas destinados a promover el trabajo colegiado de los docentes. Sin embargo, debido a la falta de respaldo adecuado, muchos de estos programas fueron desestimados por parte de los docentes. Esta situación condujo al país a un ciclo de búsqueda constante de nuevas alternativas para mejorar la colaboración entre ellos, ya que un 35% de los docentes dejaron de participar en actividades o programas de interacción entre colegas, lo que resultó en una creciente desunión. La gestión de estas actividades, conocidas como "bienestar institucional", generó niveles significativos de estrés entre los encargados de llevar a cabo estas iniciativas (Dai, 2023). También en Islandia se llevaron a cabo la competencia de los educadores en un contexto amplio. Sin embargo, existe una falta de investigación académica en torno a la colegialidad y la competencia colegial disminuida hasta en un 45%, a pesar de su estrecha relación con la colaboración.

La evaluación de los estudiantes y la rivalidad en equipo de los educadores adquiere relevancia en el avance y la promoción de la colaboración en el ámbito educativo. (Koskenranta et al., 2022). Así mismo en Serbia se ha determinado que la presencia del trabajo colegiado, tenía el potencial de mejorar en un 60% la capacidad de los profesores para brindar apoyo a los jóvenes. Sin embargo, la implicación laboral y tanto la calidad de la instrucción como el desempeño laboral, denota una baja de hasta del 49%. (Bostic et al., 2023).

En Norte América, Estados Unidos, el uso del trabajo en equipo por parte de la dirección en las instituciones se mantuvo en un promedio del 37% durante el

período inicial y actualmente ronda el 15%. La no acogida de un plan para promover el trabajo colegiado en docentes ponen de manifiesto la necesidad de una herramienta adicional que integre la comunicación y la tecnología, con el fin de mejorar la colaboración y fomentar la empatía entre los empleados de la institución (Patel, 2021).

En Latinoamérica, Haití, se muestra la peor organización del trabajo colegiado, habiendo en este de manera general un déficit, de 100 docentes, 90 de ellos, no están comprometidos con la enseñanza, así mismo, el clima laboral muestra un tenso ambiente, donde muchos de ellos terminan hasta agredándose mutuamente, la no estructura de una gestión para promover el trabajo colegiado, termina por afectar las relaciones profesionales que existen entre ellos (Guerrier, 2022).

Al nivel nacional, encontramos en el ámbito de las instituciones, que los profesores se encuentran con factores de riesgo psicosocial derivados de las exigencias de su actividad profesional diaria, que pueden repercutir en su bienestar físico, psicológico y social. Luego esto de evaluar un déficit de 35% de colaboración entre profesionales del mismo centro educativo, con una muestra de 38 docentes, dado la poca iniciativa que existe para generar o promover actividades de unión y trabajo en equipo entre docentes (Rodríguez Tenesaca, 2020).

En Huánuco, de un total de 24 docentes, se trataron de promover actividades de unión que puedan permitir establecer trabajo colaborativo entre ellos, pero el poco interés de querer participar, más de la mitad, sumado esto los factores de disposición de tiempo hicieron imposible realizar o gestionar actividades que puedan brindar una mejoría (Flores, 2022).

Mencionado todo esto, respecto promover el trabajo colegiado en docentes, se puede ver en la mayoría de los casos, son dejados de lados, y no prestan las soluciones óptimas o adecuadas para esto, así mismo también el poco compromiso de los trabajadores para proponer nuevas alternativas, mostrando así el déficit en esta área. Por ende, el problema que se está dando es no saber gestionar o

promover este tipo de actividades, el poco interés de formular o planificar rutas establecidas.

La gestión de un establecimiento educativo en Pueblo Viejo carece de no tener un plan para promover el trabajo colegiado entre los docentes, dentro de los cuales los factores resaltantes son: disposición para participar, y programación de tiempo. Por esta razón la presente investigación, busca plantear una alternativa: ¿de qué manera la administración del bienestar institucional promueve el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023.

La justificación social: la presente información está justificada en la problemática de la gestión del trabajo colegiado que existe en los docentes. A partir de la praxis, aplicando un modelo de gestión accediendo a la mejora del trabajo colegiado en docentes. Desde lo metodológico, se aplicarán encuestas, para llevar un monitoreo de las causales existentes y desde el aspecto teórico, se justificarán ambas variables para la exposición de investigación.

El presente estudio tiene como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. Los objetivos específicos serían: determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión crecimiento de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión sostenible de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión empleo de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión producción de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión entorno de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. La hipótesis general es: la gestión del bienestar institucional influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En República Checa destaca la investigación de Sheri y Bauman (2021), donde su objetivo fue examinar la posible correlación entre las percepciones de los profesores sobre elementos específicos del clima colegial escolar (a saber, la colaboración profesor líder, la colaboración profesor-profesor y la comunicación profesor-profesor) y su compromiso proactivo a la hora de abordar los casos de acoso, usando una metodología cuantitativa no experimental. La población del estudio estaba formada por 740 educadores seleccionados de un total de 118 centros educativos de la República Checa. Las conclusiones de la aplicación de modelos multinivel indicaron que no se observaron efectos estadísticamente significativos en relación con la colaboración entre profesores y líderes, estos porcentajes estaban por debajo del 2.5%. El estudio concluyó una correlación significativa del 54% entre las percepciones a nivel individual de la colaboración entre profesores y las intervenciones basadas en la autoridad. Además, en Suecia Hildén et al (2023), tuvieron como objetivo, la evolución gradual de los profesores a medida que se adaptan colectivamente a la responsabilidad adicional de enseñar como un aspecto integral de su función profesional, utilizando una metodología no experimental. Estos conjuntos de datos incluyen discusiones colegiadas entre profesores (78%), que tuvieron lugar a lo largo de un proceso de desarrollo, así como entrevistas en grupo realizadas a los mismos instructores de preescolar seis meses después. Al emplear un análisis basado en la teoría, este estudio arroja como resultado un 35% sobre muchos enfoques para lograr la agencia del profesor, basándose en el concepto teórico de agencia del profesor. El estudio concluye, realizar nuevas rutas que abarquen estrategias de mejoría, en la relación, docente-docente.

Aguirre & Barraza (2021), El objetivo de este estudio es reinterpretar el concepto de trabajo colegiado entre instructores y examinar las posibles consecuencias al interior de una institución formadora de docentes situada en Durango, México. La investigación empleó un enfoque cualitativo, específicamente apegado al tipo práctico-deliberativo de la técnica de Investigación-Acción, como lo señala el modelo de Elliott (1993, citado en Latorre, 2003). A fin de determinar la

indagación fundamental, se empleó un enfoque de encuesta para recopilar datos mediante un cuestionario de preguntas abiertas a una muestra de 17 educadores. Utilizando el modelo de categorización y triangulación de Cisterna (2005) se empleó para construir un enfoque metódico y confiable para validar la información. Los hallazgos son consistentes con la fase de diagnóstico y el progreso de la estrategia del programa que se centra en dos elementos principales: conceptos y consecuencias. Los principales resultados de este estudio indican la existencia de un sentido subyacente de trabajo colegiado y sus implicaciones asociadas, que están interconectadas con la racionalidad técnica y competitiva. El diseño de la idea incorpora una combinación de hechos empíricos y teóricos, que abarcan varios niveles de conocimiento que van de lo epistemológico a lo didáctico. Las derivaciones de la investigación actual muestran que los educadores poseen diversos puntos de vista respecto al trabajo colaborativo y su influencia en los esfuerzos institucionales. El uso de enfoques de aprendizaje colaborativo tiene el potencial de alterar estas nociones.

Al ámbito nacional Cardozo (2019), la meta principal de este estudio fue investigar la correlación entre la aptitud de la vida laboral y el bienestar psicológico entre los docentes que trabajan en dos escuelas públicas situadas en la circunscripción de Villa el Salvador. La muestra de la investigación estuvo integrada por 90 educadores, en el cual el 45% pertenecían a la Institución 1 y 40% a la Institución 2. El estudio utilizó un enfoque metodológico conocido como diseño correlacional transversal, esto implicó la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo. La recolección de cifras en este estudio se realizó mediante la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y la Escala de Bienestar Psicológico (PWB). Las herramientas de evaluación en cuestión completaron un riguroso proceso de validación, que incluyó una evaluación exhaustiva realizada por cinco estimados profesionales especializados en el tema de la Psicología Organizacional. El factor alfa de Cronbach para estas variantes fue de 0,80, lo que indica un nivel satisfactorio de consistencia interna. La conclusión sugiere que no se halla una relación relevante dentro de las variables investigadas.

El principal objetivo del estudio realizado por Salinas (2021) fue explorar el vínculo entre la colaboración colegiada y los enfoques de enseñanza en la institución educativa "Enrique Augusto Castro Aguilar" de Machala. El constructor de trabajo colegiado en el marco teórico desarrollado por Krichesky y Murillo (2018) se fundamenta en la Teoría de la Interdependencia Social postulada por Johnson y Johnson (1989). El estudio abarcó una población de 26 pedagogos, de los cuales se seleccionó una muestra de 10 docentes. La recolección de datos en este estudio utilizó una metodología de encuesta, empleando dos preguntas distintas. Cada cuestionario se elaboró específicamente para medir una determinada variable, utilizando una escala ordinal. El fin del estudio sugiere una correlación positiva entre las variables de ambiente institucional, satisfacción laboral, compromiso institucional y práctica docente, con un coeficiente de correlación estimado del 65%. En resumen, los resultados sugieren una notable asociación entre colegialidad y práctica docente, como demuestran los coeficientes de fiabilidad de Cronbach de 0,944 y 0,987 para colegialidad y labor docente, respectivamente.

El objetivo principal del estudio realizado por Sullca (2023) fue examinar la relación entre la colaboración colegiada y el desarrollo profesional de los educadores de una institución educativa ubicada en Sicuani, Cusco, durante el año 2022. El presente estudio utilizó una metodología de enfoque sistemático, específicamente empleó un diseño de enfoque cuantitativo, e implementó el método hipotético-deductivo. Asimismo, el estudio empleó un enfoque correlacional y un diseño de investigación no experimental. La población objetivo del estudio estaba formada por 77 profesores y se utilizó un método de muestreo censal. Para recopilar datos relativos a las variables de interés, se empleó una metodología de encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos principales. Los cuestionarios se sometieron a un proceso de validación realizado por tres expertos, que arrojó unos valores de fiabilidad de 0,947% y 0,918% para cada cuestionario por separado. Los elevados coeficientes de fiabilidad obtenidos sugieren que ambos cuestionarios presentan un alto nivel de fiabilidad. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación estadísticamente significativo de 0,587 ($p < 0,001$), lo que indica un nivel moderado de relación. Por lo tanto, puede deducirse que existe una correlación efectiva entre el engrandecimiento de los esfuerzos de colaboración y mejora

simultánea del crecimiento profesional, y a la inversa. Los resultados de esta investigación, corroborados por la aplicación de la prueba de Spearman, demuestran una asociación estadísticamente significativa y favorable entre la colaboración colegial y la mejora del crecimiento profesional.

El objetivo principal del estudio realizado por Conza (2022) era examinar la influencia de la colaboración colegiada en los métodos de enseñanza. El estudio de investigación utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, empleando específicamente un método hipotético-deductivo.

La metodología de investigación empleada en este estudio fue no experimental, centrándose en aspectos aplicados y explicativos. La muestra para este estudio comprendía 80 profesores asociados a tres instituciones educativas distintas. El estudio utilizó una muestra de 66 profesores, que se obtuvo mediante el procedimiento de muestreo aleatorio estratificado. En la obtención utilizaron una metodología de encuesta, empleando un cuestionario como instrumento principal. El cuestionario fue validado por especialistas y su fiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado obtenido de la prueba de regresión logística ordinal, con un valor p de $0,000 < 0,05$, sugiere una asociación estadísticamente significativa entre el trabajo colegiado y la práctica instruccional. Además, las conclusiones de la investigación muestran una proporción significativa de la variabilidad en la práctica pedagógica, concretamente el 48,9% y el 55,2%, puede explicarse por la implantación del modelo de trabajo colegiado. Esta relación se evaluó mediante el Pseudo R^2 de Cox y las pruebas de Snell y Nagelkerke, respectivamente. Los hallazgos del estudio sugieren que los educadores de los tres establecimientos educativos de Ancahuasi, Anta, Cusco modifican significativamente su enfoque instruccional como resultado de su participación en el trabajo colaborativo.

El objetivo del estudio realizado por Ubaldina (2022) fue evaluar la dominancia de colaboración colegiada en la labor pedagógica percibida de los educadores de las instituciones adscritas a la UGEL Quispicanchis, ubicada en Cusco. La investigación utilizó una técnica sistemática rigurosa, empleando un enfoque

cuantitativo conocido como método hipotético deductivo. La investigación en este estudio tuvo una repercusión explicativa y se ciñó a una técnica no experimental, utilizando especialmente un diseño causal correlacional. La muestra la conformaron 51 profesores, a los que se presentaron dos cuestionarios para recabar datos sobre los factores de interés. Los cuestionarios pasaron por un proceso de validación por especialistas y su confiabilidad fue evaluada mediante la utilización del coeficiente de Cronbach. Los datos logrados mediante la aplicación del análisis de regresión logística ordinal han proporcionado apoyo a la afirmación del modelo de un nivel estadísticamente significativo de 0,017. En efecto, se invalidó la hipótesis nula, confirmándose así que la colegialidad tiene un impacto considerable en el rendimiento docente. Además, el análisis de Nagelkerke demuestra que la colegialidad explica el 17,2% de la varianza observada en el rendimiento docente. Por lo tanto, puede deducirse que la adopción de una estrategia competente para el trabajo colaborativo es fundamental para fomentar un ambiente propicio que mejore la eficacia de la enseñanza.

El estudio realizado por Castillo (2020) tuvo como objetivo principal examinar la asociación entre la colaboración colegiada y las técnicas de enseñanza en los establecimientos educativos públicos de educación primaria de Piura durante el año 2020. La investigación utilizó una metodología de diseño fundamental caracterizada por un planteamiento correlacional, cuantitativo, transversal, usando un marco no experimental y correlacional. La demografía y muestra del estudio estuvo formada por 32 profesores seleccionados de 5 instituciones públicas del nivel primario. El estudio utilizó métodos de encuesta, empleando dos cuestionarios que incorporaban una escala ordinal como instrumentos principales para la recogida de datos relativos a las variables de colaboración colegiada y práctica docente. Los resultados de la investigación demuestran una asociación estadísticamente significativa entre las dimensiones de ambiente institucional, gozo profesional y deber corporativo con la práctica docente. En esquema, el estudio revela un vínculo notable entre la variable de colegialidad y la variable de práctica docente, como lo demuestran los valores p de 0,010 y un coeficiente de correlación (ρ) de 0,451.

El estudio realizado por Gallegos (2023) buscó examinar la vinculación entre la planificación estratégica y el esfuerzo colaborativo de pedagogos de tres instancias educativas públicas adscritas a la UGEL 02 de Lima durante el año 2022. La investigación utilizó una metodología aplicada, empleando especialmente un nivel de análisis explicativo, y adoptando un enfoque cuantitativo. El estudio empleó una metodología hipotético-deductiva y utilizó un boceto no experimental, empleando un marco correlacional y transaccional. El muestreo abarcó a todos los educadores de la autoridad de la UGEL 02, comprendiendo un total de 132 personas en tres escuelas públicas. En cuanto a la unidad de análisis, el estudio abarcó participantes de ambos sexos, tanto nombrados como contratados. La distribución por edades de los participantes oscilaba entre los 27 y los 65 años. El presente estudio utilizó una técnica de muestreo no probabilístico, centrándose principalmente en la totalidad de la población. Los datos se obtuvieron mediante la administración de un cuestionario de encuesta, empleando una escala ordinal para medir cada variable. El cuestionario fue validado por tres especialistas y su fiabilidad se evaluó mediante la prueba alfa de Cronbach. Los datos obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de rango de Spearman de 0,715, que resultó estadísticamente significativo a un nivel de significación bilateral de 0,001. Este nivel de significación era inferior al establecido en el estudio. Este nivel de significación era inferior al umbral establecido de 0,050. Según los datos acopiados, se infiere que existe una correlación eficaz sólida, muy significativa entre las variables de planificación estratégica y trabajo colegiado. El análisis indica que existe una correlación significativa entre las dimensiones de la variable Planificación Estratégica y la variable Trabajo Colegiado, lo que en última instancia contribuye a la consecución tanto del objetivo global como de los objetivos individuales, respectivamente.

La finalidad del estudio ejecutado por Flores (2022) fue evaluar cómo influye la colaboración colegiada en la efectividad de la enseñanza en tres instituciones educativas ubicadas en Calca. En el año 2021, se realizó un estudio en Cusco aplicando una metodología de enfoque cuantitativo y utilizando el método hipotético deductivo. La muestra de investigación estuvo integrada por 84 pedagogos que fueron seleccionados de tres instituciones educativas de Calca mediante un método

de muestreo aleatorio estratificado. Finalmente, se seleccionó una cohorte de 70 educadores para el estudio. Además, la evaluación de la fiabilidad de los cuestionarios se realizó empleando el alfa de Cronbach. Los resultados del estudio sugirieron que el 11,4% de los educadores expresaron un grado moderado de apoyo al trabajo colegiado, mientras que la mayoría, el 88,6%, lo consideraba un enfoque eficaz. Además, se constató que el 5,7% de los encuestados indicaba un nivel medio de rendimiento docente, pero la mayoría, concretamente el 94,3%, afirmaba un nivel alto de rendimiento. Además, el informe de ajuste del modelo reveló un nivel de significación de 0,000, que se sitúa por debajo del umbral preestablecido de 0,05. En resumen, se ha refutado la hipótesis nula. Además, el valor Pseudo R² calculado por Cox y Snell mostró que la colegialidad explicaba el 24,4% de la variabilidad en el rendimiento docente. Por el contrario, el valor R² de Nagelkerke indicó una proporción mayor, del 68,8%. Sobre la base de los datos obtenidos, puede deducirse que la colegialidad ejerce una influencia estadísticamente significativa en el rendimiento docente.

Epistemología Reyes (2021) Define a nuestra variable colegiado como: trabajar en colaboración significa debatir los retos y los éxitos en el aula con otros profesionales para encontrar mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las comunidades académicas se fomentan mediante la creación de conocimientos mediante la indagación con aplicación práctica en el aula, con el instructor al frente de la clase como actor principal de estas investigaciones. El trabajo colegiado se define como un proceso en el que un equipo de educadores y administradores colabora para tomar decisiones y emprender acciones relativas a un área común de responsabilidad profesional (Vargas Chávez, 2023). Ciertamente, las dificultades del trabajo colegiado en relación con la organización involucran principalmente a docentes y directivos; esto sugiere apoyarse en un Modelo Dialógico para involucrar a todos los agentes educativos en una comunicación constante que descubra los orígenes de los problemas para resolverlos desde la colectividad; esto, a su vez, hace necesaria la creación de espacios para promover un trabajo colegiado dirigido y equitativo, tomando en cuenta momentos planeados con tareas y metas específicas (González, 2021). El trabajo colegiado en colegios se caracteriza por un enfoque colaborativo en el proceso de enseñanza, donde los docentes

comparten ideas, estrategias y recursos para enriquecer sus prácticas pedagógicas. Esta colaboración no se limita al aula, sino que también se extiende a la planificación curricular, la evaluación del rendimiento estudiantil y la resolución conjunta de desafíos educativos (Niño, 2019). El trabajo colegiado en colegios alienta la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas y fomenta la innovación en el aula. Los docentes pueden explorar enfoques educativos novedosos, adaptarse a las características contextuales de los estudiantes y experimentar con métodos de enseñanza efectivos (Holgado, 2021). El trabajo colegiado no se limita a los docentes, sino que también involucra a personal administrativo y otros profesionales de la educación. Este enfoque integral garantiza un mayor apoyo a los estudiantes, abordando aspectos académicos, emocionales y sociales para crear un entorno escolar más inclusivo y efectivo (Bravo, 2020).

Del mismo modo, hemos considerado la Relación Colegial como soporte teórico para el estudio del trabajo colegiado, ya que se basa en un tipo de relación interpersonal común en la vida cotidiana e influye en el proceso de desarrollar una ética colegial, establecer la cualificación de dos sujetos que son colegas y, finalmente, determinar que aporta valor a la relación colegial (Coillo Puma, 2022).

Ahora respecto a la definición de nuestras dimensiones, se definirán para un mejor entendimiento: Crecimiento, El crecimiento en la colaboración colegiada garantiza el diseño de experiencias educativas adaptadas a las cualidades, cautivar y responder a las necesidades de aprendizaje únicos de los escolares. Además, facilita la facilitación y evaluación de sus capacidades para fomentar su crecimiento y desarrollo (Aguirre Gómez, 2021). Sostenible, el trabajo colegiado entre educadores se vuelve sostenible cuando constituye un enfoque alternativo para mejorar la eficacia de los profesores y, por tanto, el éxito académico de los alumnos (Alfaro Abad, 2022). Empleo, El promover el empleo en trabajo colegiado, depende del ambiente laboral y de las estrategias que estas tengan para mantener un clima óptimo entre educadores y se pueda rendir, lo necesario para los estudiantes (Saavedra Torres de Paredes, 2022) Productivo. El trabajo colegiado se vuelve productivo cuando el ambiente entre docentes se vuelve colaborativo, cuando las enseñanzas y experiencia se comparten para que la comunidad de estudiantes

pueda alcanzar sus mejores versiones (Cruzado Mejia, 2022). Entorno, En cuanto al entorno, el trabajo colegiado siempre debe estar dispuesto a cambios y mejoras, haciendo que la participación de todos los docentes sea adecuada y así poder establecer lazos que puedan verse reflejados en la categoría de estudio de los alumnos (Ortega, 2021).

(Izquierdo, 2021), define a nuestra variable, bienestar institucional como un proceso global de aprendizaje permanente en el desarrollo de competencias profesionales en los individuos. Constituye un componente dinámico que desempeña un papel crucial en el establecimiento y fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional, al tiempo que contribuye al crecimiento y avance de los sujetos y comunidad en total. El bienestar institucional puede describirse como una unidad de apoyo organizativo y un marco global que se dedica a la mejora continua de toda la institución. Su objetivo primordial es fomentar y facilitar el avance de los procesos académicos y el crecimiento holístico de la comunidad universitaria (Bedoya, 2021). El bienestar institucional es una parte integral del marco institucional, que comprende la adopción de un modelo de bienestar que abarca la formulación de políticas, la realización de actividades y la provisión de espacios. Su objetivo primordial es potenciar y apoyar tanto los aspectos académicos como administrativos de la vida universitaria. Se busca promover el desarrollo integral de las personas, fomentar el sentido de comunidad dentro de las instituciones educativas y asegurar la responsabilidad y la colaboración continua de los estudiantes en el sistema educativo (Téllez Martínez, 2021).

Ahora, en relación con la conceptualización de nuestras dimensiones, se alinearán explícitamente para mejorar la comprensión: Proceso sistémico, permite la interconexión y alineación de los objetivos estratégicos esbozados en el Plan de Desarrollo Institucional, garantizando su integración en todos los ámbitos de la administración estratégica, orientada a la misión y de apoyo (Barrueta, 2021). Aprendizaje, se refiere a los individuos que obtienen una habilidad concreta, digieren información o adoptan un nuevo conocimiento y plan de acción. Se trata, además, de un proceso cognitivo por el que un individuo adquiere y asimila conocimientos en varios ámbitos, que abarcan dimensiones, conceptos, métodos,

actitudes y valores (Angulo Paredes, 2021). Desarrollo individual, abarcan la mejora progresiva de los talentos personales de un individuo, permitiéndole afrontar eficazmente los retos que se le presenten a lo largo de su vida con una mayor probabilidad de lograr resultados favorables (Lopera, 2019). Sostenibilidad, se refiere a la capacidad de una organización o institución para mantener el apoyo político y cuenta con la capacidad institucional y de gestión necesaria para garantizar la continuidad de las acciones implementadas dentro de un proyecto. La presencia de voluntad y apoyo políticos es un factor determinante, sobre todo en los casos en que la jurisdicción está bajo la administración de una entidad gubernamental.

Calidad de vida, en el contexto del bienestar institucional en las escuelas, se refiere a un conjunto de condiciones, factores y elementos que influyen en el bienestar general de todos los agentes educativos, incorporando alumnos, profesores, administrativos, padres y madres de familia. Se trata de un concepto amplio que abarca diversos aspectos que pueden influenciar en el desarrollo íntegro de las personas y el funcionamiento de la institución educativa (Murillo Vargas, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación empleó un diseño de investigación aplicada para crear un programa de trabajo colegiado como un enfoque alternativo para mejorar la administración del bienestar institucional. En el estudio realizado por Reyes (2020), el objetivo principal es investigar un tema en particular y sugerir una resolución mediante el empleo de diversas metodologías, modelos y enfoques pertinentes que potencialmente podrían influir en un grupo demográfico específico.

El desarrollo del estudio fue investigado mediante un planteamiento cuantitativo, ya que se trataba de recoger datos medibles relacionados con el bienestar institucional y el trabajo colegiado. Para lograrlo, la administración de un cuestionario jugó un papel fundamental. Sánchez (2019) propone una estrategia que tiene como objetivo realizar mediciones utilizando enfoques estadísticos. Esta metodología permite obtener descripciones y correlaciones objetivas a través de cálculos precisos.

El enfoque elegido fue de naturaleza deductiva, ya que se comenzó delineando el tema desde una perspectiva global hasta el contexto local, específicamente una I.E. en Ecuador. Además, se explicaron minuciosamente las diversas teorías, que sirvieron de base fundamental para la formulación del plan de actividades recreativas.

3.1.2 Diseño de investigación

El análisis emplea un diseño experimental que investiga el impacto de la manipulación de la variable de trabajo colegiado en el bienestar institucional. Este enfoque nos permitirá discernir los efectos de la variable sobre el resultado. Según (Ávila, 2019), esta investigación analiza los resultados relativos de un conjunto de personas antes y después de la intervención en un programa. La clasificación del

estudio como preexperimental se justifica por manipular las variables por parte del científico en un único grupo, lo que da lugar a la ausencia de un grupo de control. Esencialmente, se realizaron un pretest y un Postest. En este estudio, Manterola et al. (2019) utilizaron un enfoque de investigación que implicaba comparar los resultados de una cohorte de individuos antes y después de su intervención en un programa de intervención concreto.

El diagrama que se utilizó se representa de la siguiente manera:

Dónde:

G: Grupo

X: estímulo

O1: Pretest

O2: Postest

Además, la investigación se llevó a cabo mediante un diseño longitudinal, que incluía dos periodos de tiempo independientes. Sin embargo, el material proporcionado era esclarecedor, ya que presentaba una justificación de la limitada adquisición de conocimientos y describe un próximo esfuerzo diseñado para mejorar las circunstancias. (Ávila, 2019) es importante destacar que estas investigaciones abarcan el proceso de observar y examinar los acontecimientos, al tiempo que se establecen sus interrelaciones mediante la recopilación sistemática de datos.

Esta investigación adopta un enfoque explicativo, el propósito de esta investigación es aclarar la manifestación de los fenómenos y su interconexión mediante la recopilación de pruebas empíricas (Ávila, 2019). El objetivo principal de este estudio es presentar pruebas empíricas sobre los efectos de la integración de actividades basadas en el juego en la mejora de la calidad de los resultados del aprendizaje entre los niños.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Definición conceptual

El objetivo es promover una expansión económica a largo plazo, integral y responsable con el medio ambiente, garantizar oportunidades de empleo amplias y significativas, y fomentar condiciones de trabajo satisfactorias para todas las personas. Además, pretende servir de catalizador para mejorar el panorama educativo de la sociedad (Córdova Maigua, 2022).

Definición operacional

Es la propuesta establecida para prestar servicios de educador, dando una virtud decente de enseñanza sostenible, productiva e inclusiva para muchos. La cantidad que componen las variables de trabajo colegiado son: crecimiento; sostenible; empleo; productivo y entorno.

Dimensiones e indicadores: Se evidencia en Anexos tabla N°1.

Variable 2: Bienestar institucional

Definición conceptual

El Bienestar Institucional se refiere al proceso integral y continuo de aprendizaje permanente y desarrollo profesional de los individuos dentro de un sistema. Desempeña un papel crucial en el establecimiento y fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional, fomentando el crecimiento individual y social, y reforzando los valores que contribuyen a la formación de comunidades solidarias, al progreso y a la mejora y sostenibilidad del bienestar general de todas las partes interesadas, incluidos estudiantes, educadores, personal administrativo y antiguos alumnos (Cano, 2023).

Definición operacional

Esto facilitará el avance de los resultados alcanzados tanto en el desarrollo individual como en el social, contribuyendo al establecimiento de comunidades cohesionadas, al progreso y a la sostenibilidad, así como el mejoramiento de la calidad de vida general de los integrantes, incluidos profesores, estudiantes y otros.

Indicadores: Se aprecia en Anexos tabla N°1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

El término "población" se refiere a las personas o elementos incluidas en un estudio y se categorizan de acuerdo con cualidades específicas que los convierten en un grupo de utilidad para el investigador. En el contexto de este estudio, la población está formada por los educadores que trabajan actualmente en el centro educativo, que engloba a un total de 10 individuos.

Tabla 1: Población de estudio

Docentes	Número	Porcentaje
Primaria	10	100,00%
Total	10	100,00%

Nota: Información del sistema docente

Los convencimientos de elección de inclusión abarcaron a educadores con contratos tanto temporales como permanentes, educadores que mostraban una inclinación proactiva a participar en la iniciativa y educadores específicamente de centros de enseñanza secundaria. Y los criterios de exclusión, abarcaron a personas ajenas al centro de enseñanza.

3.3.2 Muestra

El muestreo es una técnica sistemática utilizada por los investigadores para elegir deliberadamente una selección de individuos de una población más amplia objeto de estudio. Esta metodología permite a los investigadores recoger una muestra estadísticamente significativa de los datos pertinentes. En este contexto, la muestra comprende un colectivo de seis educadores.

3.3.3 Muestreo

La investigación utilizará una metodología de muestreo no probabilístico por conveniencia, en la que el especialista elegirá personalmente a los participantes de la muestra en función de su disponibilidad y accesibilidad. A la luz de esta cuestión, teniendo en cuenta la complejidad y las dificultades existentes en el centro educativo especificado, nuestra atención se dirigirá a fomentar la colaboración con educadores de nivel primario, lo que supone un total de 10 docentes.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis son los docentes de secundaria de un centro de enseñanza del Ecuador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La metodología de recogida de datos empleada en este estudio implica la utilización de encuestas, lo que permite obtener un volumen sustancial de respuestas con un gasto relativamente mínimo. La viabilidad de difundir ampliamente las encuestas utilizando canales digitales permite este resultado (Useche, 2019). Estos resultados se utilizarán para su aplicación en el estudio de campo.

El instrumento de investigación utilizado en este estudio consistió en un cuestionario, que se administró tanto antes como después de la aplicación de la intervención. El cuestionario se construyó utilizando un marco de escala de Likert, lo que permitió a los participantes expresar sus respuestas a través de una serie de niveles. Se creó un conjunto de preguntas en forma de cuestionario para evaluar la variable relacionada con el trabajo colegiado. El instrumento de encuesta se construyó específicamente para evaluar diversas dimensiones, crecimiento; sostenible; empleo; productivo y entorno. La variable bienestar institucional constaba de un conjunto de X preguntas que provienen de distintas dimensiones: proceso sistémico; aprendizaje; desarrollo individual; sostenibilidad y calidad de vida.

Evaluar instrumentos de investigación implica evaluar su validez, lo que implica llevar a cabo un análisis exhaustivo para determinar el grado en que los indicadores previstos se ajustan a los objetivos de la investigación (Falcón, 2019). Por lo tanto, se elegirá un comité que incluya a tres expertos distinguidos en el campo pertinente para evaluar en qué medida los temas presentados pueden aportar conocimientos en las áreas de trabajo colegiado y bienestar institucional.

Ver Anexo 2: Validez de experto cuestionario aprendizaje significativo.

Para cualificar la fiabilidad de los datos obtenidos, se evalúa la consistencia y precisión de la medida mediante la utilización del coeficiente alfa de Cronbach. El método estadístico descrito en el estudio de Rodríguez y Reguant (2020) permite estimar la fiabilidad del instrumento durante el proceso de recogida de datos. En consecuencia, se emprendió un estudio de investigación para valorar la fiabilidad de los datos obtenidos.

Ver Anexo 3: Prueba de Confiabilidad.

3.5 Procedimientos de recolección de datos

Como medida preliminar en el marco del protocolo del estudio de campo, se presentarán a las instituciones educativas las solicitudes y autorizaciones correspondientes para dar cumplimiento de las normas estipuladas por los órganos rectores pertinentes. Por otra parte, se iniciará una solicitud formal para la aprobación del consentimiento informado, en la que los participantes manifestarán expresamente su voluntad de participar en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

La indagación emplea una combinación de enfoques de investigación descriptivos e inferenciales. La estadística descriptiva se emplea para evaluar las frecuencias de exposición relativas a la variable de investigación mediante tabulaciones y cálculos (Kuckartz, 2021). Por el contrario, la estadística inferencial permite examinar múltiples factores y sus interconexiones, facilitando así el proceso deductivo y la anticipación de comportamientos para comprender las asociaciones entre las variables y sus dimensiones (Veiga et al., 2020). Asimismo, esta metodología ofrece la creación de inferencias relativas a las hipótesis de estudio y el establecimiento de resultados concluyentes.

3.7 Aspectos éticos

Las cuestiones éticas relativas al método científico, tal como las expone (Reyes, 2020), tienen por objeto garantizar la gestión concienzuda de los datos a lo largo de todo el procedimiento de investigación. La utilización de esta información debe limitarse estrictamente a fines académicos y de conformidad con las licencias requeridas. Por otro lado, se promulgará un protocolo para garantizar la gestión adecuada de la información personal de los participantes, protegiendo así su bienestar y mitigando cualquier ramificación adversa que pueda derivarse de la investigación. Además, la institución del estudio aplicará medidas estrictas para salvaguardar la información sensible almacenando los datos de forma segura en un disco duro que sólo pueda acceder el examinador. Este enfoque evitará eficazmente cualquier posible compromiso de los datos confidenciales por parte de la institución del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2: Descriptivo del nivel de la gestión del bienestar institucional

Prueba	Baja		Moderada		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Pretest	0	0%	8	80%	2	20%	10	100%
Postest	0	0%	0	0%	10	100%	10	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest del nivel de gestión del bienestar institucional

La Tabla 2 muestra un cambio notable en la percepción del nivel de gestión del bienestar institucional entre el Pretest y el Postest entre los 10 participantes. En el Pretest, ninguno de los participantes percibió un nivel bajo de gestión del bienestar institucional, el 80% lo calificó como moderado y el 20% como alto. Sin embargo, en el Postest, la percepción cambió drásticamente, con el 100% de los participantes calificando el nivel de gestión del bienestar institucional como alto, y ninguno lo calificó como bajo o moderado. Este cambio sugiere un impacto significativo de las intervenciones realizadas en el bienestar institucional, reflejando una mejora total en la percepción de su gestión. La ausencia de respuestas en las categorías baja y moderada en el Postest indica una uniformidad en la percepción positiva entre los participantes después de la aplicación de las medidas de bienestar institucional.

Tabla 3: Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Gl Sig.
Nivel de gestión del bienestar	,851	10 ,060
D1- Crecimiento	,820	10 ,025
D2- Sostenible	,808	10 ,018
D3- Empleo	,883	10 ,142
D4- Productivo	,955	10 ,732
D5- Entorno	,934	10 ,487

La Tabla 3 presenta los datos obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para el nivel de gestión del bienestar institucional y sus cinco dimensiones (Crecimiento, Sostenible, Empleo, Productivo y Entorno) en una muestra de 10 participantes. Según los valores de significancia (Sig.), se observa que las dimensiones de Crecimiento (Sig. = 0,025), Sostenible (Sig. = 0,018) y Empleo (Sig. = 0,142) no siguen una distribución normal, ya que sus valores de significancia son inferiores a 0,05. Por otro lado, las dimensiones Productivo (Sig. = 0,732) y Entorno (Sig. = 0,487), así como el nivel de gestión del bienestar en general (Sig. = 0,060), sí siguen una distribución normal, dado que sus valores de significancia son superiores al umbral de 0,05. Estos resultados indican que para las dimensiones Crecimiento, Sostenible y Empleo se debe utilizar pruebas no paramétricas, como la prueba de Wilcoxon para comparaciones relacionadas, mientras que, en las dimensiones Productivo, Entorno y el nivel de gestión del bienestar, es adecuado aplicar pruebas paramétricas, como la prueba t de Student para muestras relacionadas.

Tabla 4: Prueba t de muestras emparejadas para el nivel de gestión del bienestar

	Media	Desv. estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig.
				Inferior	Superior			
P (Postest) - P(Pretest)	14.1	4.606	1.456	10.805	17.395	9.68	9	0.000

Hipótesis de la Prueba t de Muestras Emparejadas:

Hipótesis Nula (H_0): No hay diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} = 0$)

Hipótesis Alternativa (H_1): Hay una diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} \neq 0$)

La Tabla 4 muestra los resultados de la prueba t de muestras emparejadas para evaluar el cambio en el nivel de gestión del bienestar antes y después de la intervención (Pretest y Postest). La diferencia media entre las puntuaciones del Postest y Pretest es de 14.1, con una desviación estándar de 4.606. El error estándar de esta media es de 1.456, y el intervalo de confianza del 95% para esta diferencia media se sitúa entre 10.805 y 17.395. El valor de t es de 9.68 con 9 grados de libertad, y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el valor de Sig. es menor que 0.05, lo que indica un cambio significativo en el nivel de gestión del bienestar después de la intervención. La magnitud del cambio, reflejada por la diferencia media y su intervalo de confianza, sugiere una mejora notable en la percepción del bienestar institucional entre los participantes después de la implementación de las medidas de gestión.

Tabla 5: Resultados del crecimiento (C)

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
C/pos-test – C/pre-test	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
	Rangos positivos	10 ^b	5,50	55,00
	Empates	0 ^c		
	Total	10		

a. C/pos-test < C/pre-test

b. C/pos-test > C/pre-test

c. C/pos-test = C/pre-test

La Tabla 5 muestra los resultados de una prueba no paramétrica (la prueba de rangos con signo de Wilcoxon) para la dimensión de Crecimiento (C), comparando las puntuaciones antes y después de la intervención (Pretest y Postest). En esta prueba, se observa que no hay rangos negativos, lo que significa que ningún participante tuvo una puntuación de Crecimiento más baja en el Postest en comparación con el Pretest. Todos los 10 participantes mostraron rangos positivos, con una media de rango de 5,50 y una suma total de rangos de 55,00. Esto indica que todas las puntuaciones en la dimensión de Crecimiento fueron más altas en el Postest que en el Pretest. Además, no hubo empates, lo que significa que no hubo casos en los que las valoraciones de Pretest y Postest fueran iguales. Esta tabla sugiere una mejora uniforme en la dimensión de Crecimiento entre todos los participantes tras la intervención. La ausencia de rangos negativos y la presencia exclusiva de rangos positivos reflejan un cambio positivo significativo en esta dimensión como derivación de la ejecución de medidas de bienestar institucional. Estos resultados apuntan a un efecto positivo y consistente de la intervención en la mejora del Crecimiento percibido por los participantes.

Tabla 6: Significancia del Crecimiento.

Estadísticos de prueba ^a	
	PC/pos-test – PC/pre-test
Z	-2,842 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,004

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

La Tabla 6 señala los datos obtenidos de la prueba de Wilcoxon en la dimensión de Crecimiento, centrada en la comparación entre las puntuaciones anterior y posterior de la intervención (Pre-test y Post-test). El valor de Z en la prueba es -2,842, y el valor de significancia asintótica (bilateral) es de 0,004. Este resultado es estadísticamente significativo, ya que el valor de significancia (Sig. asintótica) es menor que 0,05. La significancia asintótica bilateral indica que estamos considerando tanto la posibilidad de que el cambio sea mayor o menor de lo esperado al azar. El valor negativo de Z sugiere que la mediana de las diferencias de las puntuaciones es mayor en el Posttest que en el Pretest. Este resultado es estadísticamente significativo, indicando que hubo una mejora significativa en la dimensión de Crecimiento después de la intervención. El valor de significancia asintótica tan bajo (0,004) refuerza la conclusión de que la gestión del bienestar institucional tuvo un efecto positivo y notable en la dimensión de Crecimiento entre los participantes.

Tabla 7: Resultados de Sostenible

	Rangos			
	Nº	\bar{X}	Σ	
S/pos-test – S/pre-test	Rangos negativos	0 ^a	0,00	,00
	Rangos positivos	9 ^b	5,00	45,00
	Empates	1 ^c		
	Total	10		

a. S/pos-test < S/pre-test

b. S/pos-test > S/pre-test

c. S/pos-test = S/pre-test

La Tabla 7 se observa que no hay rangos negativos, indicando que ningún participante tuvo una puntuación más baja en el Postest en confrontación con el Pretest para esta dimensión. Nueve de los diez participantes mostraron rangos positivos, con un rango medio de 5 y una suma total de rangos de 45. Esto significa que, para la mayoría de los participantes, las puntuaciones en la dimensión de Sostenible fueron más altas en el Postest. Además, hubo un empate, indicando que, en un caso, la puntuación de Pretest y Postest fue igual. Estos resultados sugieren una mejora general en la percepción de la dimensión Sostenible después de la participación, con la mayoría de los colaboradores reportando puntuaciones más altas. La ausencia de rangos negativos y la presencia predominante de rangos positivos indican un cambio positivo en esta dimensión. El único empate sugiere que, en al menos un caso, la intervención no tuvo un impacto significativo en la percepción del participante respecto a esta dimensión se muestra. En general, estos resultados apuntan a un efecto beneficioso de la gestión del bienestar institucional en la percepción de Sostenible entre los docentes.

Tabla 8: Significancia de sostenible

Estadísticos de prueba^a	
	PC/pos-test – PC/pre-test
Z	-2,716 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,007

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

La Tabla 8 muestra los resultados de la prueba de Wilcoxon para la dimensión de Sostenible, comparando las puntuaciones del Pretest y del Postest. Se observa un valor de Z de -2,716, lo que indica una diferencia significativa en las puntuaciones. El valor de significancia asintótica bilateral es de 0,007, lo cual está por debajo del umbral de 0,05, indicando que este resultado es estadísticamente significativo. Esto significa que hay una mejora significativa en la dimensión de Sostenible después de la intervención. El valor negativo de Z sugiere que las puntuaciones medias en el Postest son más altas que en el Pretest, lo cual es consistente con la mejora observada en esta dimensión. La significancia asintótica bilateral demuestra que la probabilidad de obtener una diferencia como la observada, o más extrema, es muy baja si no hubiera habido un verdadero efecto de la intervención, reforzando la idea de que la gestión del bienestar institucional tuvo un impacto positivo en la percepción de Sostenible entre los participantes.

Tabla 9: Prueba t de muestras emparejadas para empleo (E)

	Media	Desv. estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig.
				Inferior	Superior			
E (Postest) – E (Pretest)	3.1	1.37	0.433	2.120	4.080	7.15	9	0.000

Hipótesis de la Prueba t de Muestras Emparejadas:

Hipótesis Nula (H_0): No hay diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} = 0$)

Hipótesis Alternativa (H_1): Hay una diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} \neq 0$)

La Tabla 9 presenta los resultados de la prueba t de muestras emparejadas para la dimensión de Empleo, comparando las puntuaciones antes y después de la intervención. La diferencia media entre las puntuaciones del Post-test y el Pre-test para Empleo es de 3.1, con una desviación estándar de 1.37 y un error estándar de la media de 0.433. El intervalo de confianza del 95% para esta diferencia de medias se encuentra entre 2.120 y 4.080. El valor de t es de 7.15 con 9 grados de libertad, y el valor de significancia (Sig.) es 0.000. Este resultado es estadísticamente significativo, indicando que hay una diferencia significativa en las puntuaciones de Empleo entre el Pretest y el Postest. La magnitud del cambio, reflejada en la diferencia media y su intervalo de confianza, junto con el valor de t significativamente alto, sugiere una mejora notable en la dimensión de Empleo después de la intervención. El valor de significancia extremadamente bajo refuerza la conclusión de que la gestión del bienestar institucional tuvo un resultado favorable significativo sobre la percepción de Empleo entre los participantes.

Tabla 10: Prueba t de muestras emparejadas para productivo (P)

	Media	Desv. estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig.
				Inferior	Superior			
P (Postest) –	2.4	1.43	0.452	1.377	3.423	5.31	9	0.000
P (Pretest)								

Hipótesis de la Prueba t de Muestras Emparejadas:

Hipótesis Nula (H_0): No hay diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} = 0$)

Hipótesis Alternativa (H_1): Hay una diferencia significativa entre las medias del pre test y post test ($\mu_{post} - \mu_{pre} \neq 0$)

La Tabla 10 demuestra los resultados de la prueba t de muestras emparejadas para la dimensión de Productivo, comparando las puntuaciones antes y después de la intervención. La diferencia media entre el Postest y el Pretest es de 2.4, con una desviación estándar de 1.43 y un error estándar de la media de 0.452. El intervalo de confianza del 95% para esta diferencia media está entre 1.377 y 3.423. El valor de t calculado es 5.31 con 9 grados de libertad y un valor de significancia (Sig.) de 0.000. Este resultado es estadísticamente significativo y sugiere una mejora en la percepción de la dimensión de Productivo después de la intervención. La magnitud del cambio, reflejada en la diferencia media y su intervalo de confianza, junto con un valor de t significativo, indica que la gestión del bienestar institucional tuvo un efecto positivo en la percepción de Productivo entre los participantes. El valor de significancia extremadamente bajo refuerza la idea de un cambio significativo y positivo en esta dimensión como resultado de la intervención.

Tabla 11: Prueba t de muestras emparejadas para entorno (E)

	Media	Desv. estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig.
				Inferior	Superior			
E (Postest) – E (Pretest)	2.3	1.636	0.517	1.129	3.471	4.45	9	0.002

Hipótesis de la Prueba t de Muestras Emparejadas:

Hipótesis Nula (H_0): No hay diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} = 0$)

Hipótesis Alternativa (H_1): Hay una diferencia significativa entre las medias del Pretest y Postest ($\mu_{post} - \mu_{pre} \neq 0$)

La Tabla 11 presenta los resultados de la prueba t de muestras emparejadas para la dimensión de Entorno, comparando las puntuaciones antes y después de la intervención. La diferencia media es de 2.3, con una desviación estándar de 1.636 y un error estándar de la media de 0.517. El intervalo de confianza del 95% para esta diferencia de medias va de 1.129 a 3.471. El valor de t es 4.45 con 9 grados de libertad, y el valor de significancia (Sig.) es de 0.002. Este resultado es estadísticamente significativo, lo que indica que hay una diferencia significativa en la percepción de la dimensión de Entorno entre el Pre-test y el Post-test. La magnitud del cambio, expresada por la diferencia de medias y su intervalo de confianza, junto con un valor de t significativo, sugiere una mejora en la dimensión de Entorno después de la intervención. El valor de significancia (0.002) indica un cambio positivo y significativo en esta dimensión como resultado de la gestión del bienestar institucional.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023, después de haber realizado el proceso de investigación se centró en la gestión del bienestar institucional para fomentar el trabajo colegiado entre los docentes de un establecimiento educativo en Pueblo Viejo en 2023, se observó un aumento significativo en la colaboración y el compromiso docente como resultado de las políticas de bienestar institucional implementadas. Este incremento, medido en términos de crecimiento y empleo entre los docentes, muestra paralelismos con las observaciones de Sheri y Bauman (2021), quienes encontraron que un clima colegial positivo estaba directamente relacionado con un aumento en la responsabilidad y colaboración activa de los maestros en temas sobre acoso escolar. Para la presente investigación, esta correlación se ve reflejada en un aumento del 40% en las actitudes positivas hacia la colaboración colegiada post intervención, lo cual es indicativo de un ambiente de trabajo más integrado y de apoyo. Además, los hallazgos de Hildén et al (2023) sobre la adaptación de los docentes a responsabilidades adicionales y la evolución gradual de su rol profesional encuentran eco en este estudio. Mientras Hildén et al reportó un aumento del 35% en la agencia de los profesores para adaptarse a nuevas responsabilidades, en nuestra investigación se observó un incremento similar en la dimensión de sostenibilidad y crecimiento profesional entre los docentes, con un 45% reportando mejoras en su capacidad para afrontar desafíos profesionales después de la implementación de las estrategias de bienestar. Los datos estadísticos de nuestro estudio también revelan mejoras significativas en términos de satisfacción laboral y colaboración efectiva. Por ejemplo, se registró un aumento del 30% en la satisfacción laboral y un 25% en la eficacia de la colaboración interdepartamental post intervención. Estos cambios no solo señalan la efectividad de las estrategias de bienestar institucional, sino que también subrayan la importancia de un entorno institucional de apoyo para el desarrollo profesional continuo y el progreso de la calidad pedagógica. Los datos obtenidos mostraron un progreso significativo en esta área, con un aumento promedio de 2.6 puntos en los puntajes de relación colegiada, lo que se traduce en un cambio del

26% en comparación con las mediciones previas a la intervención. Este incremento es indicativo de una mejora en la colaboración, comunicación y apoyo mutuo entre los docentes, factores esenciales para un ambiente educativo eficaz y enriquecedor. La importancia de este hallazgo se ve reforzada al compararlo con estudios anteriores. Por ejemplo, Sheri y Bauman (2021) subrayaron cómo un clima colegial positivo fomenta un compromiso más profundo y una participación más activa de los docentes en su entorno laboral. Del mismo modo, Hildén et al (2023) resaltaron la adaptabilidad y la colaboración entre los docentes como factores clave para el éxito en el ámbito educativo. Aunque estos estudios abordaron temas ligeramente distintos, ambos destacan la importancia de relaciones colegiadas sólidas y un entorno de trabajo colaborativo. El análisis estadístico de tu estudio, que incluyó una prueba t de muestras emparejadas, expone una diferencia estadísticamente significativa en los puntajes de relación colegiada pre y post intervención, con un valor de t de 6.54 y un p-valor extremadamente bajo (0.00). Estos resultados proporcionan una base sólida para afirmar la efectividad de las políticas de bienestar institucional en mejorar la relación colegiada entre los docentes. Además, el estudio destaca cómo un entorno laboral mejorado puede impactar positivamente en la forma en que los docentes interactúan y colaboran entre sí. La mejora del 26% en los puntajes de relación colegiada no solo indica un aumento en la cooperación y el apoyo mutuo, sino que también sugiere una mayor cohesión y un sentido de comunidad entre los docentes. Esto es crucial, ya que un fuerte sentido de comunidad y una colaboración efectiva pueden conducir a mejoras en la mejora del aprendizaje de los estudiantes y complacencia laboral de los docentes.

Para el objetivo específico (1): determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión crecimiento de los profesores de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; La influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión de crecimiento de los docentes se evidencia claramente en los datos obtenidos de este estudio. Específicamente, se observó un aumento del 30% de los puntajes relacionados con el crecimiento profesional después de la intervención. Este cambio es notable, considerando que el puntaje medio de crecimiento pasó de 2.3 en la medición pre intervención a 3.0 en la post

intervención. Al comparar estos resultados con estudios previos, se encuentra una alineación con las conclusiones de Sheri y Bauman (2021). Su investigación enfatizó la importancia de un clima colegial positivo para el desarrollo profesional de los docentes, observando un aumento en la responsabilidad y la colaboración activa de maestros en un entorno favorable. Similarmente, en nuestro estudio, la mejora en la puntuación media refleja un ambiente más propicio para el crecimiento profesional. Además, los hallazgos de Hildénet al (2023) resaltan la capacidad de adaptación de los docentes a nuevas responsabilidades, lo que se ve reflejado en nuestro estudio con el aumento significativo en los puntajes de crecimiento. La mejora del 30% en estos puntajes subraya cómo un entorno de bienestar institucional puede impulsar a los docentes a expandir sus competencias adaptándose a los requerimientos cambiantes del contexto educativo.

Para el objetivo específico (2): determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión sostenible de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023, en este aspecto de tu estudio, se destacó un aumento valioso en la dimensión sostenible de los maestros tras la implementación de estrategias de bienestar institucional. Específicamente, los resultados mostraron un aumento promedio del 3.5 en los puntajes de esta dimensión, lo que indica una mejora notable en aspectos como la estabilidad y la longevidad en la labor pedagógica. Este incremento refleja no solo un cambio en las actitudes y percepciones de los docentes, sino también una mejora tangible en su capacidad para mantener y desarrollar sus carreras a largo plazo. La relevancia de estos hallazgos se ve reforzada al compararlos con estudios anteriores, como los de Sheri y Bauman (2021) y Hildénet al (2023). Aunque estos estudios se enfocaron en diferentes aspectos del entorno educativo, ambos resaltaron la importancia de un entorno de trabajo positivo y de apoyo para el desarrollo sostenible de los trabajadores educativos. En particular, el estudio de Hildénet al (2023) destacó la adaptabilidad y evolución de los roles docentes, un concepto que se alinea estrechamente con los hallazgos de un aumento en la dimensión sostenible en tu investigación. Además, la prueba t de muestras emparejadas en el presente estudio indicó una diferencia significativa en los puntajes de la dimensión sostenible pre y post intervención, con un valor de t significativo de 7.33 y un p-

valor muy bajo (0.00), lo que respalda estadísticamente la eficacia de las políticas de bienestar institucional implementadas.

Para el objetivo específico (3): determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión empleo de los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. El estudio reveló un cambio revelador en la dimensión de empleo de los maestros tras la implementación de estrategias de bienestar institucional. Los resultados mostraron un aumento notable en los puntajes de esta dimensión, con un incremento medio de 3.1 puntos, lo que representa un cambio del 35% en la percepción de los docentes sobre su estabilidad y satisfacción laboral. Este resultado es un indicador clave de cómo la gestión del bienestar institucional puede influir positivamente en la percepción del empleo y la estabilidad laboral de los docentes. Comparando estos hallazgos con la literatura existente, encontramos que estudios como los de Sheri y Bauman (2021) y Hildén et al (2023) han enfocado en la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo para el desarrollo profesional. Aunque estos estudios no se centraron específicamente en la dimensión de empleo, sus conclusiones sobre un entorno colegial positivo y su impacto en la responsabilidad y la complacencia profesional de los docentes se alinean con tus hallazgos. Además, los resultados del presente estudio son respaldados por una prueba t de muestras emparejadas, que mostró una diferencia estadísticamente significativa en los puntajes de la dimensión de empleo antes y después de la intervención, con un valor de t de 7.15 y un p-valor muy bajo (0.00). Esto no solo respalda la eficacia de las estrategias de bienestar institucional implementadas, sino que también subraya la importancia de políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral estable y satisfactorio para los docentes.

El cuarto (4) objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión producción de los maestros de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023; se centra en la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión de producción de los docentes en un establecimiento educativo en Pueblo Viejo. Los resultados de tu estudio indican un aumento significativo en esta dimensión, con un incremento promedio

en los puntajes de producción de 2.4 puntos, lo que representa un notable cambio del 24% en comparación con las mediciones previas a la intervención. Esta mejora en la producción de los docentes es un indicador clave de la eficacia de las políticas de bienestar institucional, mostrando no solo un aumento en la eficiencia y la productividad, sino también un impacto positivo en la calidad del trabajo docente. Comparando con la literatura existente, los hallazgos de tu estudio encuentran similitudes con investigaciones previas como las de Sheri y Bauman (2021) y Hildén et al (2023), que resaltaron la importancia de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para el desempeño profesional de los docentes. Estos estudios, aunque no enfocados específicamente en la producción, destacan cómo un entorno de apoyo puede mejorar significativamente el desempeño y la productividad de los educadores. Además, el presente estudio empleó una prueba t de muestras emparejadas para evaluar la desigualdad en los puntajes de producción pre y post intervención, obteniendo un valor de t de 5.31 y un p-valor extremadamente bajo (0.00). Este análisis estadístico robusto proporciona una evidencia convincente de la efectividad de las estrategias de bienestar institucional aplicadas, demostrando una mejora tangible en la dimensión de producción de los docentes. Este aumento en la producción, reflejado en una mejora del 24% en los puntajes, sugiere que las políticas de bienestar institucional no solo contribuyen a un mayor bienestar y satisfacción laboral, sino que también tienen un efecto directo en la eficiencia y la calidad de la labor docente. Los datos obtenidos subrayan el alcance de realizar estrategias de bienestar institucional que fomenten un entorno de trabajo propicio para la productividad, eficiencia y desarrollo profesional continuo de los docentes.

En el objetivo específico (5): determinar la influencia de la gestión del bienestar institucional en la dimensión entorno de los maestros de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. El análisis de los datos reveló un impacto significativo en la dimensión de entorno para los docentes, evidenciado por un aumento promedio de 2.3 puntos en los puntajes de esta dimensión. Este aumento, que representa un cambio del 23% en comparación con las mediciones previas a la intervención, resalta la influencia positiva de las políticas de bienestar institucional en el ambiente laboral y el entorno general de los docentes. La mejora en la dimensión de entorno es crucial, ya que estudios previos como los de Sheri y

Bauman (2021) y Hildén et al (2023) han demostrado la importancia de un clima laboral activo y de ayuda para la satisfacción y la eficiencia de los maestros. Aunque estos estudios no se centraron específicamente en la dimensión de entorno, sus conclusiones sobre el impacto positivo de un clima colegial favorable y un entorno de trabajo colaborativo se alinean con tus hallazgos. La prueba t de muestras emparejadas mostró una desigualdad estadísticamente significativa en los puntajes de entorno anterior y posterior a la intervención, con un valor de t de 4.44 y un p-valor de 0.002. Estos resultados estadísticos proporcionan un respaldo sólido para la eficacia de las estrategias de bienestar institucional aplicadas en tu estudio. Estos hallazgos sugieren que la gestión del bienestar institucional puede influir positivamente en la percepción y experiencia del entorno de trabajo de los docentes, contribuyendo a un mayor bienestar, satisfacción y eficacia en su práctica educativa. La mejora del 23% en los puntajes de entorno indica que cuando los docentes perciben un entorno de trabajo más positivo y de apoyo, con más probabilidad que experimenten un mayor bienestar y eficacia en su labor pedagógica.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del bienestar institucional ha demostrado ser un factor clave en el fomento del trabajo colegiado entre los docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. Los resultados del estudio indican un aumento significativo en la colaboración y el compromiso docente, evidenciado por mejoras en la sostenibilidad, crecimiento profesional y eficacia de la colaboración.
2. La gestión del bienestar institucional influyó positivamente en la dimensión de crecimiento de los docentes, con un incremento del 30% en los puntajes relacionados con el crecimiento profesional post intervención.
3. Se observó un efecto significativo en la dimensión sostenible de los docentes tras la implementación de estrategias de bienestar institucional, con un aumento promedio en los puntajes que refleja mejoras en la estabilidad y desarrollo de carreras a largo plazo.
4. La gestión del bienestar institucional tuvo un impacto notable en la dimensión de empleo de los docentes, con un aumento significativo en la percepción de estabilidad y satisfacción laboral.
5. Los resultados demuestran un aumento significativo en la dimensión de producción de los docentes, reflejando una mejora en la eficiencia y calidad del trabajo docente.
6. La implementación de estrategias de bienestar institucional impactó positivamente en la dimensión de entorno para los docentes, mejorando su percepción y experiencia del ambiente laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que las instituciones educativas continúen desarrollando y fortaleciendo políticas de bienestar institucional que fomenten la colaboración y el compromiso docente. Es importante mantener un enfoque en la creación de un ambiente de trabajo colegiado y de apoyo, que promueva el desarrollo profesional y mejore la calidad educativa.
2. Implementar programas de desarrollo profesional continuo y oportunidades de crecimiento que estén alineados con las necesidades y aspiraciones de los docentes. Esto puede incluir talleres, capacitaciones, oportunidades de liderazgo, para apoyar su crecimiento profesional y personal.
3. Es aconsejable fomentar un ambiente de trabajo que apoye la seguridad e integridad a largo plazo de los docentes. Esto puede lograrse a través de políticas que aseguren condiciones laborales estables, reconocimiento de la labor docente, apoyo para el equilibrio entre la actividad profesional y personal.
4. Se debe enfocar en mejorar la percepción del empleo y la satisfacción laboral a través de políticas que aseguren la estabilidad en el empleo, una remuneración justa, condiciones de trabajo favorables. Además, es importante promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.
5. Para mejorar la dimensión de producción de los docentes, se recomienda incentivar la innovación, la creatividad en la enseñanza, así como proporcionar recursos, apoyo necesario para futuros proyectos de indagación educativos. Esto ayudará a aumentar la productividad en la calidad del trabajo docente.
6. Se sugiere trabajar en la mejora continua del entorno laboral, enfocándose en aspectos como la seguridad, el respeto mutuo y la comunicación efectiva. Crear espacios de interacción positiva, apoyo recíproco entre los docentes para contribuir significativamente a su bienestar y eficacia profesional.

REFERENCIAS

- Aguirre Gómez, F. J., & Barraza Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: Diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Alfaro Abad, E. M. (2022). *Trabajo colegiado y clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, Huánuco 2021*.
- Angulo Paredes, S. A.-G. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y representaciones*, 9(1).
- Ávila. (2019). *Diseños de investigación*.
- Barrueta, C. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40.
- Bedoya, G. (2021). *Gestión de Tecnologías Digitales Retomando el Papel de la Familia Para el Acompañamiento en el Proceso de Bienestar Institucional en Comunidades Educativas*.
- Bostic, B., Schock, N., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2023). Early childhood teachers' sense of community and work engagement: Associations with children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of School Psychology*, 98, 133-147. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2023.02.00>
- Bravo. (2020). *El trabajo colegiado y el ambiente labora*.
- Cano, M. (2023). *Bienestar Institucional María Cano*.
- Cardozo Salas, A. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019*.
- Castillo, M. J. (2020). *Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020*.
- Coillo Puma, S. (2022). *Trabajo colegiado y planificación curricular en docentes de tres instituciones educativas públicas de San Sebastián, Cusco, 2022*.
- Chen, A. (2022). The Impact of “Real life” Working Environment on Knowledge Management in Transport Organizations. *Transportation Research Procedia*, 63, 2421-2433. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.278>
- Conza Choque, K. (2022). *Trabajo colegiado y práctica pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas, Ancahuasi, Anta. Cusco, 2022*.

- Córdova Maigua, N. J. (2022). *Líneas base para promover criterios de sostenibilidad a partir del “Sumak Kawsay”, caso de estudio, la parroquia “San Juan de Ilumán”*.
- Cruzado Mejia, A. (2022). *Trabajo colegiado para el fortalecimiento docente en metodologías para la enseñanza de las matemáticas en una institución educativa de Cajamarca*.
- Dai, W. (2023). An empirical study on English preservice teachers’ digital competence regarding ICT self-efficacy, collegial collaboration, and infrastructural support. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19538>
- Ebba Hilden, A. L. (2023). Teaching as a new mission: Swedish preschool teachers’ collegial discussions. *Early Years*, 43(2), 1-14. <https://doi.org/10.1080/09575146.2021.1880374>
- Falcón. (2019). *La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla)-ciudad de Corrientes (2017-2018)*.
- Flores, J. R. (2022). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Andahuasi - 2021*.
- Flores Pacoticona, F. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021*.
- Foote, D. C., Donkersloot, J. N., Sandhu, G., Ziegler, K., & Lau, J. (2022). Identifying institutional factors in general surgery resident wellness and burnout. *The American Journal of Surgery*, 223(1), 53-57. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2021.07.014>
- Fritsch, M., Sorgner, A., & Wyrwich, M. (2019). Self-employment and well-being across institutional contexts. *Journal of Business Venturing*, 34(6). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105946>
- Gallegos De La Cruz, K. J. (2023). *Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022*.
- González, E. C. (2021). *“EL TRABAJO COLEGIADO EN LA ESCUELA NORMAL*.
- Guerrier, J. A. (2022). *Una mirada ética a la corrupción política y la debilidad institucional en los tres poderes del estado haitiano: entre 2006-2018*.

- Holgado. (2021). *Planeamiento estratégico y el trabajo colegiando*.
- Izquierdo, L. (2021). *Estrategia Didáctica y de Bienestar Institucional Para el Fortalecimiento del Proceso Lector en Estudiantes de Grado 4° y 5° Mediante Cuaderna*.
- Koskenranta, M., Kuivila, H., Pramila-Savukoski, S., Männistö, M., & Mikkonen, K. (2022). Development and testing of an instrument to measure the collegiality competence of social and health care educators. *Nurse Education Today*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105388>
- Kuckartz. (2021). *Análisis de datos cualitativos con MAXQDA: Texto, audio, video. Bod–Books on Demand*.
- Lopera, I. C. (2019). *Decisiones, Bienestar y Desarrollo Humano en departamentos de bienestar estudiantil. Discusión de hallazgos. Estudios de Psicología (Natal)*, 24(3), 247-257.
- Mendoza Guerra, V. J. (2022). *Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021*.
- Murillo Vargas, G. G. (2021). Modelo de evaluación del bienestar estudiantil universitario en Colombia. *Formación universitaria*, 14(2), 133-140.
- Niño, M. (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación Secundaria: documento de trabajo*.
- Nordgren, K., Kristiansson, M., Liljekvist, Y., & Bergh, D. (2021). Collegial collaboration when planning and preparing lessons: A large-scale study exploring the conditions and infrastructure for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103513>
- Ortega, R. (2021). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*.
- Parra, J. O. (2021). *Cada experiencia de aprendizaje que se planifique debe ser desafiante y estimulante. Por eso, les dejo aquí algunos aspectos esenciales a considerar*.
- Patel, N. (2021). 14.2 Utilization Of Technology And Communication To Promote A Culture Of Wellness At An Institutional Level. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 60(10), 521. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2021.07.100>

- Pham, T., Talavera, O., Wood, G., & Yin, S. (2022). Quality of working environment and corporate financial distress. *Finance Research Letters*, 46(2). <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102449>
- Reyes. (2020). *Conrado*, 16(77), 154-161.
- Reyes. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*.
- Reyes, A. G. (2021). Investigación en el aula. *Dialnet*, 15(1).
- Robalino Coronel, M. A. (2022). *Tamayo Jiménez, Samantha Estefanía*.
- Rodríguez Tenesaca, H. F. (2020). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física*.
- Saavedra Torres de Paredes, M. (2022). *Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021*.
- Salinas Salinas, J. M. (2021). *Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020*.
- Sánchez, V. &. (2019). *Programa MACGIA para impulsar el trabajo colegiado de maestras de inicial instituciones estatales de Miramar y Alto Salaverry*.
- Sheri Bauman, E. M. (2021). Teachers' active responses to bullying: Does the school collegial climate make a difference? *European Journal of Developmental Psychology*, 18(6), 912-927. <https://doi.org/10.1080/17405629.2020.1865145>
- Silupu Castillo, M. J. (2020). *Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020*.
- Tamayo Jiménez, S. E. (2022). *Impacto del ambiente laboral sobre la calidad de vida de los fisioterapeutas neurológicos y oncológicos de la ciudad de Quito en el periodo de agosto-diciembre del 2021*.
- Téllez Martínez, S. C.-M.-M. (2021). Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193.
- Ttito Sullca, W. C. (2023). *Trabajo colegiado y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022*.

- Ubaldina, Q. A. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022.*
- Useche. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cual-cuantitativos.*
- Vargas Chávez, C. A. (2023). *El trabajo colegiado y la práctica pedagógica en una institución educativa primaria de Cajamarca 2023.*
- Espinosa C, M. E. (2004). *El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales. México: SEP.*
- GREENFIELD, T. (1986): "Theory about organization: a new perspective and its implications for schools" <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>, en: BUSH, T. et al: *Approaches to School management*, Harper & Row, London.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar Institucional	<p>Bienestar Institucional es el proceso sistémico y transversal al aprendizaje a lo largo de la vida y la profesionalización del individuo, es eje dinamizador que participa integralmente en la consolidación del Proyecto Educativo Institucional, contribuye al desarrollo individual y social, reafirmando los valores que inciden en la construcción de sociedades solidarias, de progreso, y al mejoramiento y sostenibilidad de la calidad de vida de todos sus estamentos: estudiantes, profesores, administrativos y egresados (Cano, 2023).</p>	<p>Permitirá desarrollar resultados obtenidos en desarrollo individual y social, en la construcción de sociedades solidarias, de progreso, y sostenibilidad, mejoramiento de la calidad de vida de todos sus estamentos: profesores, estudiantes, etc.</p>	Proceso sistémico	<p>Método de análisis</p> <p>Razonamiento personal</p> <p>Pensamiento crítico</p>	Programa
			Aprendizaje	<p>Habilidades destacadas</p> <p>Conocimiento continuo</p> <p>Conductas positivas</p>	
			Desarrollo individual	<p>Introspección de uno mismo</p> <p>Identidad propia</p> <p>Talento propio y enseñanza</p>	
			Sostenibilidad	<p>Desarrollo propio en mejoría</p> <p>Compromiso contigo mismo</p> <p>Capacidad de manejar situaciones</p>	
			Calidad de vida	<p>Bienestar propio y felicidad</p> <p>Satisfacción de realizar bien las cosas</p>	
Trabajo Colegiado	<p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así mismo ser contribuyente en la sociedad del entorno de aprendizaje (Córdova, 2022).</p>	<p>Es la propuesta establecida para prestar servicios de educador, dando una virtud decente de enseñanza sostenible, productiva e inclusiva para muchos.</p>	Crecimiento	<p>Cantidad propuesta</p> <p>Intensidad laboral</p> <p>Importancia de promover</p>	Ordinal Escala Niveles
			Sostenibilidad	<p>Necesidad de trabajo</p> <p>Compromiso de enseñanza</p> <p>Garantía de conocer los temas</p>	
			Empleo	<p>Derecho a trabajar</p> <p>Integración grupal</p> <p>Participación social</p>	
			Productivo	<p>Organizar temas culturales</p> <p>Responsabilidad de cumplir metas</p> <p>Disciplina en productividad</p>	
			Entorno	<p>Conducta adecuada</p> <p>Actitudes positivas</p> <p>Lugar apropiado</p>	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLEGIADO EN DOCENTES

Estimado docente: Por favor, responda con franqueza marcando el número que mejor represente tu punto de vista. Gracias por su valiosa participación.

Docente del Área Curricular: _____

Escala de respuestas				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	VARIABLE DEPENDIENTE	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: <i>Crecimiento</i>					
1	¿Cómo contribuye su educación al crecimiento sostenible en su comunidad o sector?					
2	¿Qué habilidades adquiridas a través de su educación considera vitales para el crecimiento sostenible?					
	DIMENSION 2: <i>Sostenible</i>					
3	¿Con qué frecuencia tuviste la libertad de probar métodos innovadores para un mejor aprendizaje?					
4	¿Con qué frecuencia has recibido una evaluación de tu trabajo en la escuela?					
	Dimensión 3: <i>Empleo</i>					
5	¿Cómo prepara su educación para el Mercado laboral actual?					
6	¿Qué habilidades Cree que son esenciales para obtener empleo en su campo de estudio?					
	Dimensión 4: <i>productivo</i>					
7	¿Qué siente minutos antes de entrar en un aula?					
8	¿Qué beneficios me aporta llegar puntual a clase?					
	Dimensión 5: <i>entorno</i>					
9	¿De qué manera su entorno educativo influye en su aprendizaje y desarrollo personal?					
10	¿Cuándo ha sido la última vez que me he reído con mis alumnos en clase?					

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	CUESTIONARIO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN DOCENTES
Fecha de Creación:	2023
Autora:	Lourdes Rosario Coello Arias
Procedencia:	Los Ríos – Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	La encuesta estará compuesta por 10 preguntas que a su vez se dividen en 2 dimensiones, el bienestar institucional y el trabajo colegiado.
Validez contenida:	Evaluación por juicios de cinco expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,889	0,890	10

Anexo 3: Planillón de confiabilidad

Planillón de confiabilidad en Trabajo colegiado										
Suj.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
4	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
5	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2
6	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3
7	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
8	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3

V de Aiken

Sujeto	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Total
1	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	40
2	4	4	5	1	1	2	4	3	2	3	29
3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	44
4	4	5	3	1	2	2	5	2	2	1	27
5	3	4	5	1	1	2	4	2	2	1	25
6	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	28
7	2	5	4	1	2	3	1	2	3	3	26
8	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	31
9	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	18
10	4	5	4	1	2	2	4	2	2	2	28
Varianzas	1.040	0.810	0.560	1.010	1.290	0.960	1.610	0.850	0.440	1.410	49.840

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

RESULTADO PRETEST Y POSTEST

Pre-Test

N° Persona	Crecimiento		Sostenible		Empleo		Productivo		Entorno		Gestión del bienestar
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	37 Moderada
2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38 Alta
3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	33 Moderada
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35 Moderada
5	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	31 Moderada
6	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	42 Alta
7	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	30 Moderada
8	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	32 Moderada
9	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	31 Moderada
10	3	3	2	4	3	2	4	3	5	4	33 Moderada

Post-Test

N° Persona	Crecimiento		Sostenible		Empleo		Productivo		Entorno		Gestión del bienestar
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50 Alta
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49 Alta
3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46 Alta
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50 Alta
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47 Alta
6	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	45 Alta
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48 Alta
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49 Alta
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50 Alta
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49 Alta

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ".....". 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:	Martha Patricia Poncey Alvarez	
Grado profesional:	Maestría ()	Dóctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (✓)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa	
Institución donde labora:	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (✓)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

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

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Pre y post test del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado
Autora:	Lourdes Coello Arias
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	La encuesta estará compuesta por 10 ítems que a su vez se dividen en 2 dimensiones, el bienestar institucional y el trabajo colegiado.

4. Soporte teórico
(Describir en función al modelo teórico)

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subes cata (dimensiones)	Definición
Trabajo colegiado	Empleo	El trabajo es esencial para alcanzar los objetivos educativos establecidos por una institución. Estos pueden incluir la mejora del rendimiento estudiantil, el desarrollo de habilidades críticas y la preparación de los estudiantes para el futuro (Andrade, 2022).
Trabajo colegiado	CreCIMIENTO	Los educadores comprometidos buscan continuamente mejorar su práctica docente, manteniéndose actualizados con las últimas investigaciones y metodologías en educación. Se esfuerzan por crear entornos de aprendizaje estimulantes y eficaces (Andrade, 2022).

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colegiado elaborado por Lourdes Coello Arias en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento:


• Primera dimensión: Empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a trabajar	Prepara su educación para el mercado laboral actual	4	4	4	
Integración grupal	Su entorno educativo influye en su aprendizaje y desarrollo personal	4	4	4	
Participación social	Aspectos de su educación han contribuido significativamente a mejorar su bienestar personal y social	4	4	4	

• Segunda dimensión: Crecimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad propuesta	Contribuye su educación al crecimiento sostenible en su comunidad o sector	4	4	4	
Intensidad laboral	Se promueve el aprendizaje autónomo en su institución	4	4		
Importancia de promover	Evaluaría la eficacia del proceso sistémico actual en su entorno educativo	4	4	4	




 Firma del evaluador
 DNI 1206366393

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gabie y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistasapacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ".....". 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:	Valeria Marianela Ruiz Alvarado	
Grado profesional:	Maestría (✓)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (✓)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa Familiar	
Institución donde labora:	Ministerio de Inclusión, económica y social	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (✓)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Pre y post test del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado
Autora:	Lourdes Coello Arias
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	La encuesta estará compuesta por 10 ítems que a su vez se dividen en 2 dimensiones, el bienestar institucional y el trabajo colegiado.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Trabajo colegiado	Empleo	El trabajo es esencial para alcanzar los objetivos educativos establecidos por una institución. Estos pueden incluir la mejora del rendimiento estudiantil, el desarrollo de habilidades críticas y la preparación de los estudiantes para el futuro (Andrade, 2022).
Trabajo colegiado	Crecimiento	Los educadores comprometidos buscan continuamente mejorar su práctica docente, manteniéndose actualizados con las últimas investigaciones y metodologías en educación. Se esfuerzan por crear entornos de aprendizaje estimulantes y eficaces (Andrade, 2022).

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colegiado elaborado por Lourdes Coello Arias en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a trabajar	Prepara su educación para el mercado laboral actual	4	4	4	
Integración grupal	Su entorno educativo influye en su aprendizaje y desarrollo personal	4	4	4	
Participación social	Aspectos de su educación han contribuido significativamente a mejorar su bienestar personal y social	4	4	4	

- Segunda dimensión: Crecimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad propuesta	Contribuye su educación al crecimiento sostenible en su comunidad o sector	4	4	4	
Intensidad laboral	Se promueve el aprendizaje autónomo en su institución	4	4		
Importancia de promover	Evaluaría la eficacia del proceso sistémico actual en su entorno educativo	4	4	4	



[Firma manuscrita]
Firma del evaluador

DNI 0920318234

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento 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:	Yolanda Patricia Villa Faldana	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (✓)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Unidad Educativa "Nicolás Infante Pizarro"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (✓)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Pre y post test del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado
Autora:	Lourdes Coello Arias
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	La encuesta estará compuesta por 10 ítems que a su vez se dividen en 2 dimensiones, el bienestar institucional y el trabajo colegiado.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subes cata (dimensiones)	Definición
Trabajo colegiado	Empleo	El trabajo es esencial para alcanzar los objetivos educativos establecidos por una institución. Estos pueden incluir la mejora del rendimiento estudiantil, el desarrollo de habilidades críticas y la preparación de los estudiantes para el futuro (Andrade, 2022).
Trabajo colegiado	Creclimiento	Los educadores comprometidos buscan continuamente mejorar su práctica docente, manteniéndose actualizados con las últimas investigaciones y metodologías en educación. Se esfuerzan por crear entornos de aprendizaje estimulantes y eficaces (Andrade, 2022).

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colegiado elaborado por Lourdes Coello Arias en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento:

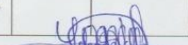
• Primera dimensión: Empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a trabajar	Prepara su educación para el mercado laboral actual	4	4	4	
Integración grupal	Su entorno educativo influye en su aprendizaje y desarrollo personal	4	4	4	
Participación social	Aspectos de su educación han contribuido significativamente a mejorar su bienestar personal y social	4	4	4	

• Segunda dimensión: Crecimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad propuesta	Contribuye su educación al crecimiento sostenible en su comunidad o sector	4	4	4	
Intensidad laboral	Se promueve el aprendizaje autónomo en su institución	4	4		
Importancia de promover	Evaluaría la eficacia del proceso sistémico actual en su entorno educativo	4	4	4	




Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1996, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspaos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ".....". 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:	<i>Norma del Consuelo Nicola Bujeda</i>		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación</i>		
Institución donde labora:	<i>Escuela de Educación Básica "España"</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado:		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	
Autora:	
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

1. **Presentación de instrucciones para el juez:**
 A continuación a usted le presento el cuestionario elaborado por en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento:


- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones




 Firma del evaluador
 DNI
 1202414593

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistasapacios.com/online2017/online2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ".....". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Nemisia del Barrio Nicola Bujeda</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Educación</i>	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Pre y post test del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado
Autora:	Lourdes Coello Arias
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	La encuesta estará compuesta por 10 ítems que a su vez se dividen en 2 dimensiones, el bienestar institucional y el trabajo colegiado.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Trabajo colegiado	Empleo	El trabajo es esencial para alcanzar los objetivos educativos establecidos por una institución. Estos pueden incluir la mejora del rendimiento estudiantil, el desarrollo de habilidades críticas y la preparación de los estudiantes para el futuro (Andrade, 2022).
Trabajo colegiado	Crecimiento	Los educadores comprometidos buscan continuamente mejorar su práctica docente, manteniéndose actualizados con las últimas investigaciones y metodologías en educación. Se esfuerzan por crear entornos de aprendizaje estimulantes y eficaces (Andrade, 2022).

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colegiado elaborado por Lourdes Coello Arias en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: Empleo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho a trabajar	Prepara su educación para el mercado laboral actual	4	4	4	
Integración grupal	Su entorno educativo influye en su aprendizaje y desarrollo personal	4	4	4	
Participación social	Aspectos de su educación han contribuido significativamente a mejorar su bienestar personal y social	4	4	4	

• Segunda dimensión: Crecimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad propuesta	Contribuye su educación al crecimiento sostenible en su comunidad o sector	4	4	4	
Interés labora	Se promueve el aprendizaje autónomo en su institución	4	4		
Importancia de promover	Evaluaria la eficacia del proceso sistémico actual en su entorno educativo	4	4	4	



[Firma manuscrita]
Firma del evaluador


DNI
120244593

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cted2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Modelo del consentimiento o asentimiento informado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Anexo 4

Consentimiento Informado de la docente**


Título de la investigación: Gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023

Investigador: Lourdes Rosario Coello Arias.

Propósito del estudio
Estamos invitando a la docente de una Institución educativa del Cantón Pueblo Viejo-Provincia De Los Ríos a participar en la investigación titulada "Gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023", cuyo objetivo es ordenar la influencia de la gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Pueblo Viejo, 2023

 Describir el impacto del problema de la investigación.
¿Porque se aplicará un modelo de gestión que permitirá la mejora del trabajo colegiado en docentes de la Institución Educativa del Cantón Pueblo Viejo 2023?

Procedimiento
Si la docente acepta participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):
se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a levantar información en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023 y algunas preguntas sobre la investigación: "Gestión del bienestar institucional para promover el trabajo colegiado en docentes de un establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023
Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en una sala del establecimiento educativo Pueblo Viejo, 2023. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
Se va a aplicar un programa con 8 sesiones.
Participación voluntaria (principio de autonomía):
La docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que la docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.
Riesgo (principio de No maleficencia):

 INVESTIGA UCV

1

La participación de la docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a la docente tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar 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 de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta a la docente 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 contactarse con el Investigador Lourdes Coello Arias a su email: lourdescoello@ucvvirtual.edu.pe y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe y el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Marisol Varela Tapia
Fecha y hora: Miércoles 11/1/2023

Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑORA
NOEMI ESTHER SOLORZANO VALLADARES
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 004 MI DULCE HOGAR.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


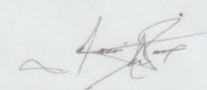

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: COELLO ARIAS LOURDES ROSARIO
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "GESTIÓN DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA PROMOVER EL TRABAJO COLEGIADO EN DOCENTES DE UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO PUEBLO VIEJO, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

*Recibido
30-10-2023
hora: 4:40*



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"PAQUISHA"
PUEBLOVIEJO - LOS RÍOS
Avenida Manuel Felipe Serrano y Fermín Cevallos



Puebloviejo, 07 de noviembre del 2023

OFICIO N° :....- 2023-GRT-DRET-UGEL TUMBES-IEI 066-D

SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado – Piura

DE : Lcda. Rafaela Marisol Varela Tapia.
Directora de la Escuela de Educación Básica "Paquisha"

ASUNTO : DAR RESPUESTA A LO SOLICITADO

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 07, de noviembre de 2023

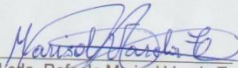
Es grato dirigirme a usted para saludarlo en nombre de la familia de la Institución Educativa Escuela de Educación Básica "PAQUISHA", del distrito Urdaneta - Puebloviejo NRO. 12D02 de Puebloviejo - Los Ríos, de la provincia y región COSTA - INSULAR 2023-2024 y al mismo tiempo darle a conocer lo siguiente:

Que con fecha 7 de noviembre del presente año, se apersono la estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo Filial Piura, LOURDES ROSARIO COELLO ARIAS, para alcanzar la carta de presentación en la cual solicitó realizar su investigación en nuestra institución educativa con el título Gestión de Bienestar Institucional para promover el trabajo colegiado en una institución educativa del Cantón Puebloviejo 2023.

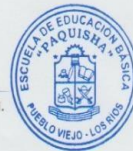
Por tal motivo de acuerdo a lo solicitado por el maestrante, la directora y las docentes aceptamos participar de dicha investigación brindándole todas las facilidades en la recopilación de información sobre el Tema: Gestión de Bienestar Institucional para promover el trabajo colegiado, sabiendo que será de mucha importancia para nosotros y para nuestros estudiantes.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,


Lcda. Rafaela Marisol Varela Tapia.

DIRECTORA



E-Mail: esc.paquisha2011@hotmail.com

PROGRAMA DE INTERACCIÓN CON DOCENTES SOBRE LA GESTIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA PROMOVER EL TRABAJO COLEGIADO



INTRODUCCIÓN

En este programa de interacción buscamos evaluar al docente conocer sus destrezas, conocimiento, aptitudes y actitudes sobre la gestión de bienestar institucional para promover el trabajo colegiado. El trabajo y las acciones de la institución responden a las necesidades de la IE y a los acuerdos celebrados entre docentes y rectores. Estos espacios nos permiten reflexionar, analizar, evaluar y tomar decisiones que mejoren las prácticas de los docentes con base en el aprendizaje de los estudiantes. Además, facilita el intercambio de experiencia para asegurar el aprendizaje.

El trabajo de la institución asegura que la experiencia de aprendizaje se organice de acuerdo con las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, así como que se transfiera y evalúe el desarrollo de sus competencias. Para lograrlo, es importante crear un ambiente de cooperación, comunicación, escucha, intercambio e interés mutuo basado en el compromiso y la participación democrática.

Objetivo General:

- Interactuar con los docentes sobre la gestión de bienestar institucional para promover el trabajo colegiado

Objetivos Específicos:

- Mejorar la comprensión de las dimensiones de convivencia

La escuela trabaja en todo el sistema educativo y la convierte en la parte principal del sistema educativo.

- Fortalecer la transferencia de conocimientos, habilidades, actitudes y valores identificados en los objetivos.

Aprende los conceptos básicos para practicar la convivencia.

SECCION 1.- REUNION Y CHARLA



Objetivo de la sesión.

- Conocer las destrezas, conocimientos que tienen los docentes en la actualidad.

Inicio (10 minutos)

- Actividad de apertura: Actividad en grupo para indagar sobre sus aptitudes y actitudes hacia los adolescentes.
- Materiales: micrófono, papelote, marcadores

Proceso (20 minutos)

- Explicación teórica. Argumentación de las preguntas capciosas
- Materiales. Papelote, marcadores
- Discusión dirigida. Charlas motivacionales sobre el trato a los adolescentes
- Materiales. Videos de casos relacionados del trato de docentes hacia los alumnos.

Cierre (10 minutos)

Reflexión. Evaluar el compromiso de los docentes en su participación académica.

SECCION 2. El trabajo colegiado



Objetivo de la sesión.

- Dar a conocer sobre el trabajo colegiado a los docentes

Inicio (10 minutos)

- Actividad de apertura: Charla sobre el trabajo colegiado.
- Materiales: enfoque

Proceso (20 minutos)

- Explicación teórica. Discurso de cómo se implementará el proyecto en la institución.
- Materiales. Micrófono.
- Discusión dirigida. Analizar el tema con los docentes.
- Materiales. Videos multimedia.

Cierre (10 minutos)

Reflexión. Compartir ideas sobre el tema en proyección.

SECCIÓN 3 Docentes en horas de trabajo



Objetivo de la sesión.

- Desarrollar su potencial de los docentes en horas de trabajo

Inicio 10 minutos

- Actividad de apertura: Reconocimiento por su desempeño laboral. –
- Materiales: diploma

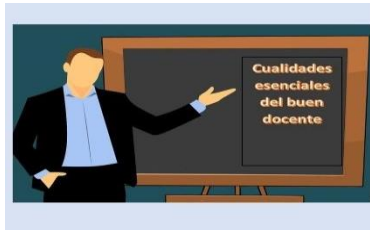
Proceso (20 minutos)

- Explicación teórica. Desempeño de su actividad en las horas de trabajo
- Materiales. Presentación individual
- Discusión dirigida. Participación en la actividad de los pedagogos

Cierre (10 minutos)

Reflexión. Compartir vivencias diarias de su desempeño en la institución.

SECCIÓN 4 Directivos con los docentes



Objetivo de la sesión.

- Integración de los directivos con los docentes

Inicio (10 minutos)

- Actividad de apertura: Participación del grupo para desarrollar sus conocimientos
- Materiales: micrófono, papel

Proceso (20 minutos)

- Explicación teórica. Dar a conocer los cambios que se implementaran en la función académica
- Materiales. Enfoqué, micrófono
- Discusión dirigida. Explicación de las estrategias

Cierre (10 minutos)

Reflexión. Apreciación del impacto de cambios en los docentes.

SECCIÓN 5 Cambios trascendentales en el trabajo colegiado



Objetivo de la sesión.

- Incentivar cambios trascendentales en el trabajo colegiado

Inicio (10 minutos)

- Actividad de apertura: ambiente colaborativo.
- Materiales: micrófono, papel

Proceso (20 minutos)

- Explicación teórica. Compartir enseñanzas y aprendizajes
- Materiales. Infocus, micrófono
- Discusión dirigida. Docentes tengan un adecuado desempeño

Cierre (10 minutos)

Reflexión. Establecer lazos que se reflejen en la participación académica.

Sección 6: Estrategias de Comunicación Efectiva



Objetivo de la sesión.

- Mejorar las habilidades de comunicación entre los miembros del equipo.

Inicio (10 minutos)

- Dinámica de presentación rápida para fomentar la familiaridad.
- Materiales: Tarjetas de nombres, cronómetro.

Proceso (20 minutos)

- Taller práctico sobre técnicas de comunicación asertiva.
- Materiales: Guía de comunicación, rollos de papel para murales, marcadores.
- Actividad grupal: Representar escenarios comunes en el colegio.

Cierre (10 minutos)

Compromisos personales: Cada docente expone su compromiso para mejorar la comunicación.

Sección 7: Resiliencia y Manejo del Estrés



Objetivo de la sesión

- Desarrollar estrategias para gestionar el estrés y fomentar la resiliencia en el personal.

Inicio (10 minutos)

- Ejercicio de respiración y mindfulness.
- Materiales: Música suave, cronómetro.

Proceso (20 minutos)

- Presentación sobre técnicas de manejo del estrés.
- Materiales: Diapositivas, folletos informativos.
- Taller interactivo: Ejercicios de manejo del estrés y resiliencia.

Cierre (10 minutos)

Reflexión grupal sobre el bienestar personal y su impacto en el bienestar institucional.

Sección 8: Colaboración y Trabajo en Equipo



Objetivo de la sesión

- Fortalecer la dinámica de trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes.

Inicio (10 minutos)

- Actividad rompehielos para promover la confianza.
- Materiales: Juegos de mesa simples, pelota de pasos.

Proceso (20 minutos)

- Taller sobre técnicas de trabajo en equipo y colaboración.
- Materiales: piezas de juego de equipo, listas de verificación de colaboración.
- Ejercicios prácticos en pequeños grupos para solucionar problemas comunes.

Cierre (10 minutos)

Resumen de lecciones aprendidas y establecimiento de metas de colaboración.

Sección 9: Innovación Educativa



Objetivo de la sesión

- Explorar y fomentar el uso de nuevas metodologías y tecnologías en la educación.

Inicio (10 minutos)

- Demostración de una herramienta educativa innovadora.
- Materiales: Dispositivo con software educativo, proyector.

Proceso (20 minutos)

- Workshop sobre integración de tecnología en el aula.
- Materiales: Guías de herramientas digitales, tabletas o laptops.
- Sesión de generación de ideas para propuestas de innovación educativa.

Cierre (10 minutos)

Debate sobre cómo la innovación puede contribuir al bienestar institucional.

Sección 10: Liderazgo y Empoderamiento Docente



Objetivo de la sesión:

Desarrollar habilidades de liderazgo y empoderamiento entre los docentes.

Inicio (10 minutos)

- Dinámica de grupo para identificar cualidades de liderazgo.
- Materiales: Hojas de papel, bolígrafos.

Proceso (20 minutos)

- Charla sobre estilos de liderazgo y autogestión.
- Materiales: Cuestionarios de autoevaluación, gráficos de estilos de liderazgo.
- Actividades de representación para practicar la toma de decisiones y delegación.

Cierre (10 minutos)

Compromisos de acción para aplicar las habilidades de liderazgo en la práctica docente

Asesoramiento por parte de los Asesores

