



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA I.E. “ZENOBIO ZUMAETA” DEL CENTRO
POBLADO EL RON – AMAZONAS 2018**

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

AUTORES

Br. JOELITO GOICOCHEA CARRERA

Br. SHYRLEY DINARA SÁNCHEZ VALLEJOS

ASESOR

Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA

SECCIÓN

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LINEA DE INVESTIGACIÓN

POLITICAS CURRICULARES

PERÚ – 2018

DICTAMEN DE SUSTENTACION DE TESIS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Trabajo Coligrado y Desempeño Docente en la I. E. "Zenobio Lunaeste" del pueblo poblado El Ron - Amazonas 2018.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Soelito Gacocha Camero
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *11* de *agosto* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Ramiro Córdova Espinoza*

SECRETARIO: *Karla Marcela Obillos De Los Casas*

VOCAL: *Juan Carlos Chino Lucio*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Goicochea Carrera Joelito, identificado con DNI N° 43507205 y Sánchez Vallejos Shyrley Dinara, identificada con DNI N° 46070358; egresados del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo,

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

1. Somos autores de la tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. "ZENOBIO ZUMAETA" DEL CENTRO POBLADO EL RON – AMAZONAS 2018.**
2. La misma que presentamos para optar el grado de: Maestría en Administración de la Educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente nos comprometemos a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, agosto de 2018


Goicochea Carrera Joelito
DNI: 43507205


Sánchez Vallejos Shyrley Dinara
DNI: 46070358

DEDICATORIA

A nuestro omnipotente por guiarme por la senda del camino correcto y darme la sabiduría para lograr esta meta.

A mí querida familia en especial a mi hijo, esposa, padres, hermanos, tíos y primos. Por darme ánimo para seguir luchando pese a las adversidades de la vida.

A todas aquellas personas que han aportado con un granito de arena para que se haga realidad este anhelado sueño.

Joelito.

A Dios todo poderoso, por darme la vida y guiarme por buenos senderos.

A mi querida familia en especial a mi hija, esposo, madre, abuelos, tías, primos por ser parte de mi vida y el apoyo permanente para alcanzar mis metas.

Shyrley.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta maravillosa etapa en nuestros estudios y un anhelado sueño que siempre tuvimos en mente lograrlo, dejamos el agradecimiento a todos los que contribuyeron en este ciclo de arduo estudio. En especial a nuestras familias por estar siempre a nuestros lados, brindándonos sabios consejos y poder culminar con éxito este gran objetivo trazado en nuestras vidas. Así mismo a la excelentísima Universidad César Vallejo, y también a quienes, con su dedicada labor, nuestros estimados maestros y al asesor de investigación. Mg. Chero Zurita Juan Carlos, quien con sus sabios conocimientos supo orientar el diseño y desarrollo del presente trabajo, brindando recursos necesarios para realizar investigaciones e innovaciones que permitirá contribuir a la mejora de la educación.

A la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” del Centro Poblado El Ron, Distrito de Cajaruro, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas. A su director Mg. Pastor Izquierdo Suarez por permitirnos organizar, elaborar y ejecutar el proyecto de investigación.

Asimismo, a todos nuestros estimados compañeros maestrantes, por su gran aporte tanto a nivel personal como profesional en el desarrollo académico de mi estudio de posgrado y a quienes me brindaron su apoyo desinteresado en el transcurso del presente trabajo de investigación.

Los autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

De conformidad con los lineamientos y parámetros establecidos por la Universidad César Vallejo para efectos de sustentación de tesis, dejamos a vuestra disposición los resultados de nuestro trabajo de investigación titulado: Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. “Zenobio Zumaeta” del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018”.

El presente trabajo de investigación nos ha dado la oportunidad de conocer mejor el proceso de la investigación científica; y por ende la contribución en el análisis de una problemática que atañe al sector educación; y en especial consideración a la institución educativa donde laboramos.

Las variables de investigación analizadas en el presente trabajo son el trabajo colegiado y el desempeño docente; las cuales son términos educativos que se debe prestar mucha atención para alcanzar una enseñanza y aprendizaje efectivo en los estudiantes; es necesario; trabajar de manera colegiada entre docentes para mejorar la labor docente; esta última de manera directa influye en una calidad educativa.

Esperamos que este estudio sea considerado en futuras mediciones; cuando se trabajen con las variables estudiadas; además de ello que los resultados sean tomados como antecedentes y aportes en la solución de problemas relacionados con el trabajo colegiado y el desempeño docente; de esta manera se pueda mejorar problemas en el campo educativo.

Los autores

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACION DE TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.	14
1.2. Trabajos previos.	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. Teorías de la variable independiente: Trabajo colegiado.	20
1.3.2. Teorías de la variable dependiente: Desempeño docente.....	27
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación.....	36
1.6. Hipótesis:	37
1.6.1. Hipótesis de investigación (Hi).....	37
1.6.2. Hipótesis nula (H0)	37
1.7. Objetivos.....	37
1.7.1. General.....	37
1.7.2. Específicos.	38
II. MÉTODO.....	39
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	40
2.1.1. Tipo de investigación.	40
2.1.2. Diseño de Investigación.	40
2.2 Variables, operacionalización.	41
2.2.1. Variable independiente.	41
2.2.2. Variable dependiente.	41
2.2.3. Definición conceptual del trabajo colegiado.	41
2.2.4. Definición conceptual del desempeño docente.	42

2.2.5.	Definición operacional del trabajo colegiado.	42
2.2.6.	Definición operacional del desempeño docente.	42
2.2.7.	Operacionalización de las variables.	43
2.3	Población y muestra.....	45
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	46
2.4.1.	Técnicas.	46
2.4.2.	Instrumentos.	46
2.4.3.	Validez.	46
2.4.4.	Confiabilidad.....	47
2.5	Métodos de investigación y análisis de datos.....	48
2.5.1.	Método de investigación.	48
2.5.2.	Estadística descriptiva.	49
2.5.3.	Coeficiente de variación.	50
2.5.4.	Estadística Inferencial.....	50
2.6	Aspectos éticos.....	51
III.	RESULTADOS	52
3.1.	Presentación de los Resultados.	53
3.1.1.	Objetivo específico 1.	53
3.1.2.	Objetivo específico 2.	64
3.1.3.	Objetivo específico 3.	75
3.1.4.	Objetivo específico 4.	79
IV.	DISCUSIÓN.....	90
V.	CONCLUSIONES	94
VI.	RECOMENDACIONES	96
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
	ANEXOS.....	101
	1: CUESTIONARIO.....	101
	AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	136
	ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	137
	REPORTE TURNITIN	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Funciones del docente tradicional y actual.	29
Tabla N° 2: Matriz de operacionalización de las variables: Trabajo colegiado y Desempeño docente	43
Tabla N° 3: Población.	45
Tabla N° 4: Dimensión Interdependencia positiva	54
Tabla N° 5: Dimensión Responsabilidad individual.....	55
Tabla N° 6: Dimensión Habilidades sociales.	55
Tabla N° 7: Dimensión Interacción.	56
Tabla N° 8: Dimensión Procesamiento de grupo.....	56
Tabla N° 9: Dimensión Motivación.	57
Tabla N° 10: Estrategias didácticas – medios y materiales.	57
Tabla N° 11: Dimensión Evaluación del aprendizaje.	58
Tabla N° 12: Variables Trabajo colegiado y Desempeño docente.	59
Tabla N° 13: Aspectos de validación.	60
Tabla N° 14: Criterios evaluar coeficientes de alfa de Cronbach.	61
Tabla N° 15: Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones.	62
Tabla N° 16: Estadísticas de fiabilidad de las variables.....	63
Tabla N° 17: Estadísticas de fiabilidad de todo el instrumento.	63
Tabla N° 18: Correlación dimensión interdependencia positiva	64
Tabla N° 19: Estadísticos de la dimensión Interdependencia positiva	65
Tabla N° 20: Correlación dimensión Responsabilidad individual	65
Tabla N° 21: Estadísticos de la dimensión Responsabilidad individual.....	66
Tabla N° 22: Correlación dimensión Habilidades sociales.....	66
Tabla N° 23: Estadísticos de la dimensión Habilidades sociales	67
Tabla N° 24: Correlación dimensión Interacción.....	68
Tabla N° 25: Estadísticos de la dimensión Interacción	68
Tabla N° 26: Correlación dimensión Procesamiento de grupo	69
Tabla N° 27: Estadísticos de la dimensión Procesamiento de grupo	69
Tabla N° 28: Correlación dimensión Motivación	70
Tabla N° 29: Estadísticos de la dimensión Motivación	71

Tabla N° 30: Correlación dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales	71
Tabla N° 31: Estadísticos de la dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales	72
Tabla N° 32: Correlación dimensión Evaluación del aprendizaje	73
Tabla N° 33: Estadísticos de la dimensión Evaluación del aprendizaje	74
Tabla N° 34: Correlación entre dimensiones de la variable Trabajo colegiado y Desempeño docente	76
Tabla N° 35: Correlación entre la variable trabajo colegiado y Desempeño docente	78
Tabla N° 36: Prueba T student	78

RESUMEN

El trabajo que realizan los docentes en las aulas; muchas veces se reflejan en el tipo de hombre que la sociedad necesita. Este desempeño docente debe fortalecerse mediante un trabajo colegiado; es decir, un ambiente de intercambio de experiencias educativas, autorreflexión y colaboración mutua con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

El presente estudio de investigación titulado “Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018”; se ha realizado con la única intención de determinar el grado de relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la institución educativa Zenobio Zumaeta; ubicada en el centro poblado El Ron del distrito de Cajaruro.

El tipo de investigación realizado en este estudio presenta un tipo correlacional, con un diseño no experimental del tipo transversal, en el cual se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos y como instrumento de recojo de datos se utilizó el cuestionario; el mismo que ha sido diseñado para medir las variables: trabajo colegiado y desempeño docente. La población estudiada es relativamente pequeña, consta de 25 docentes, quienes son parte de la comunidad educativa de la Institución Educativa antes mencionada; ubicada en el centro poblado El Ron.

Como conclusiones más importantes del estudio, primero tenemos la confirmación de nuestra hipótesis de investigación: el trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018; además las dimensiones consideradas en esta investigación presentan firmeza y están orientadas a evaluar la relación entre las variables en estudio.

PALABRAS CLAVE: Trabajo colegiado, desempeño docente, interacción.

ABSTRACT

The work that the teachers do in the classrooms; they are often reflected in the kind of man that society needs. This teaching performance must be strengthened through a collegial work; that is, an environment of exchange of educational experiences, self-reflection and mutual collaboration in order to improve student learning.

The present research study entitled "Collegial work and teaching performance in the I.E. Zenobio Zumaeta from the Ron populated center - Amazonas 2018 "; it has been carried out with the sole intention of determining the degree of relationship between the collegiate work and the teaching performance in the Zenobio Zumaeta educational institution; located in the Ron populated center, Cajaruro district.

The type of research conducted in this study presents a correlational type, with a non-experimental design of the transversal type, in which the survey technique was used to collect the data and as a data collection instrument, the questionnaire was used; the same one that has been designed to measure the variables: collegiate work and teaching performance. The population studied is relatively small, consists of 25 teachers, who are part of the educational community of the aforementioned Educational Institution; located in the El Ron populated center.

As the most important conclusions of the study, we first have the confirmation of our research hypothesis: the collegiate work positively influences the teaching performance in the Educational Institution of full school day "Zenobio Zumaeta" of the Ron populated center - Amazonas 2018; In addition, the dimensions considered in this research are firm and are aimed at evaluating the relationship between the variables under study.

KEYWORDS: Collegial work, teaching performance, interaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La calidad de la educación en las últimas décadas es un tema de gran interés, por lo que debe considerarse importante mejorar la práctica de los docentes en las aulas. Es fundamental en todo el desarrollo de la formación de los estudiantes, que los docentes estén preparados para que puedan proporcionar un aprendizaje de calidad, que se impliquen en el trabajo colegiado y que toda la comunidad educativa tome el centro del escenario para que asuman compromisos, en tal manera en que todo el equipo este dirigido a lograr que los estudiantes superen sus debilidades en cuanto a sus resultados académicos.

En el plano internacional, en una encuesta aplicada a 1529 maestros por el portal EduGlobal de Chile, titulada: “Formación continua: ¿Responde a las necesidades y expectativas de los docentes”, el 61% de los maestros dicen que el problema en relación al trabajo con la comunidad educativa es no disponer de tiempo para la reflexión con pares y un 58.7% no disponer tiempo para planificar (Guzmán & Bustos, 2016).

En otro estudio realizado en Canadá, por el Instituto de Ontario para Estudios en Educación (en sus siglas en inglés Ontario Institute for Studies in Education - OISE) sobre la calidad docente en países que destacan sus sistemas educativos a nivel internacional; el profesor Clive Beck, concluyó que los procesos informales de aprendizaje apoyan considerablemente el conocimiento y estos fortalecen en gran medida la calidad educativa; estos procesos están enmarcados en experimentación y observación a las actividades educativas en el aula, de esta manera se puede medir el funcionamiento de las prácticas académicas; además de estas observaciones y experimentaciones, el poder compartir experiencias con sus pares también forma parte de esta formación informal (Mineducación, 2014). Se debe entender que la formación informal es el trabajo educativo fuera de aula.

En el plano nacional, sólo en Lima metropolitana, se ha podido ver que los alumnos de secundaria del primero al quinto grado, según manifestación verbal de los propios alumnos, podemos decir que existen datos correlacionales demostrados estadísticamente de manera significativa de 0,857 demuestra una correlación positiva considerable, de tal modo, queda claro que el desempeño de

los maestros muestran una relación estrecha con el aprendizaje de los estudiantes, se pudo comprobar que se encuentra una correlación importante de 0,763; esto indica una correlación positiva considerable, por ello podemos decir que, la percepción del desempeño de cada maestro se involucra con las actividades que desarrollan los estudiantes (Maldonado, 2012).

En Lambayeque, podemos manifestar a cerca del acompañamiento pedagógico, éste quedó demostrado las debilidades en la forma de actuar de los profesores de la especialidad de educación primaria de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación; estas dificultades son germinadas al no cumplirse los roles asignados a sus personas. Esto ha sido comprobado con las evaluaciones finales que se han obtenido acorde a un instrumento aplicado elaborado para tal observación. Los resultados de la investigación fueron analizados e interpretados, arrojando porcentajes de hasta el 81% en la categoría regular; esto por el hecho de que el maestro universitario no cumple con sus funciones (Sánchez, 2014).

En el plano regional, de manera similar al plano nacional se presentan; es notorio la problemática en educación que se refleja en las evaluaciones censales a los estudiantes; que se realizan año tras año; estos resultados son desalentadores.

En el plano institucional, teniendo en cuenta las variables en estudio relacionados al trabajo colegiado y el desempeño docente. En la Institución Educativa Zenobio Zumaeta, ubicada en el centro poblado El Ron, distrito de Cajaruro, provincia de Utcubamba, región Amazonas. Se ha implementado el modelo educativo con jornada escolar completa desde el año 2015; en este modelo permite al docente interactuar 02 horas a la semana en actividades de reflexión o de intercambio de experiencias denominándose como trabajo colegiado; sin embargo, no todos los docentes de una institución pueden participar en estas actividades; restringiéndose para los docentes con contrato eventuales o por bolsa de horas (Minedu, 2015). Además de ello algunos docentes muestran desinterés en participar activamente en las horas de trabajo colegiado; donde se pueden compartir experiencias y reflexión en base a la planificación, ejecución y evaluación de acciones educativas; generándose así la continuidad de enseñanza tradicional

haciendo uso de métodos o estrategias desfasadas no propicias para el aprendizaje.

Continuando con la problemática; en la institución hay muchos docentes que siguen aplicando métodos y estrategias tradicionales por la falta de asesoramiento el cual trae como resultado una enseñanza y aprendizaje no significativo en los estudiantes. Esto se mide en las diferentes observaciones que se realizan en el aula por parte de los coordinadores haciendo uso de fichas otorgadas por el Ministerio de Educación. Además de ello el desempeño docente refleja resultados en el rendimiento académico de los estudiantes; confirmándose en el informe de las evaluaciones censales que cada año se aplican en la institución. Todo esto puede ser originado por el factor voluntad por parte del docente en mejorar su práctica y políticas bien establecidas que propicien un desempeño docente efectivo en bien de nuestros educandos.

Por otro lado, si bien es cierto que en la institución se realizan hace tres años el trabajo colegiado que de alguna manera u otra debe incidir en la mejora del desempeño docente; aun así, como se especificó líneas arriba persisten estas deficiencias.

Examinando lo mencionado anteriormente en este estudio se aplicará actividades contenidas en un plan de trabajo colegiado en la mejora del desempeño docente.

Por lo tanto, se plantea el presente estudio de investigación que pretende profundizar en el conocimiento de las variables: trabajo colegiado y desempeño docente; verificando su relación e influencia. Es factible mencionar que en la institución educativa se ha implementado recientemente un ambiente exclusivamente para docentes, que propicia la interacción en las actividades del trabajo colegiado.

1.2. Trabajos previos.

En el presente estudio que trata sobre el trabajo colegiado y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa con jornada escolar completa,

se puede decir que particularmente no existe estudios específicos que guarden una estrecha relación, pero sí alguna, el cual se mencionará a continuación:

En el plano internacional, la autora (Mairena, 2015), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua, en un estudio relacionado a “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes principiantes en los departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas”. Se concluye que, el 25% de estudiantes no se encuentra conforme con el desempeño laboral de los docentes que se inician en la carrera profesional, en su actuar dentro del aula en el desarrollo de su clase; el 50 % de los estudiantes no demuestran mejor avance en cuanto a sus aprendizajes porque solo se centran en el desarrollo de contenidos; el 50% manifiestan estar conformes con los medios y materiales que usan en el desarrollo de la clase. El 65 % se encuentra insatisfecho; y, 30%, coinciden en que evidencia actitudes, valores y principios éticos.

En otras universidades de otra parte del mundo, tales como la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, en su estudio llamado “La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango”. Se puede afirmar que la investigación es capaz de verificar que la plana directiva de los campus educativos privados del nivel básico de educación matutina, dentro de su plan diario escolar 09-006 de la ciudad de Quetzaltenango, no realizan todas las etapas que el sistema lo requiere, por la simple y llana razón que no obtienen las ventajas de la herramienta antes mencionada. Acorde con el estudio realizado se identificó que la totalidad de directivos de las instituciones educativas privadas de niveles medios de la educación básica de la ciudad de Quetzaltenango aplicaron evaluaciones de desempeños docentes. El 94 por ciento de los profesores opinaron que sus desempeños eran evaluados y el 6 por ciento dijo que no eran evaluados. Estas diferencias entre las manifestaciones de los directivos y profesores son debido a la ausencia de realización ordenada de las fases de las evaluaciones de desempeños, ocasionando etapas que conlleva la evaluación del desempeño, ocasionando que los profesores desconozcan el empleo de estos instrumentos (Say, 2012).

En el plano nacional, la Universidad de San Martín de Porres, en la ciudad de Lima, en un estudio denominado “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”. Ha utilizado un estudio correlacional; tomando una muestra de 144 estudiantes de secundaria del primero al quinto grado; a quienes se les aplicó la Encuesta Percepción del Desempeño Docente. Los resultados fueron los siguientes: Se pudo determinar que, existe una correlación comprobada usando los cuadros estadísticos, importantes de ,857 entre estudiantes y maestros “correlación positiva considerable”, mostrándose que el desempeño laboral de los maestros tiene relación con los aprendizajes significativos de los estudiantes; de forma similar se logró determinar que evidencia una relación estrecha muy importante de ,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño laboral de los maestros tiene relación de manera estrecha el aprendizaje cognitivo; con lo dicho anteriormente queda determinado que hay una correlación estadísticamente importante de ,780 indicando una “correlación positiva considerable”, por ello se puede determinar que el desempeño laboral de los maestros se relaciona con el aprendizaje procedimental. De la misma manera se dice que existe una correlación estadísticamente considerable de ,756 “correlación positiva considerable”, esta óptica demuestra que el desempeño de los maestros tiene una relación vinculante con el aprendizaje actitudinal de los estudiantes (Maldonado, 2012).

Por otra parte, podemos decir que la universidad “San Ignacio de Loyola”. Lima, en un estudio denominado “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”. Se ha realizado un estudio descriptivo simple; en una muestra de 22 docentes, a 150 alumnos y al Subdirector de Formación General; a quienes se les aplicó la Ficha de Heteroevaluación del Desempeño Docente. Los resultados fueron como a continuación se detalla: Con respecto al objetivo general en lo que se refiere al desempeño de los profesores de educación secundaria, los alumnos y el subdirector de formación académica general en la institución educativa policial de la Región Callao – 2009 evidencian un alto índice en el niveles relativamente bueno. Con respecto al desempeño laboral de los maestros de educación secundaria en la misma escuela policial en el área de ciencias y humanidades, acorde a lo manifestado por los alumnos es bueno, parecidos con la

del subdirector académico, teniendo una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales califica con un promedio de muy bueno. Finalmente, se puede colegir que el desempeño laboral de los maestros de secundaria de la misma institución policial, de acuerdo al rendimiento de los alumnos en el área de comunicación y ciencias (CTA) se logró determinar que es aprobatoria, en tanto que a diferencia en el área de matemática y formación ciudadana y cívica es considerado como excelente (Juárez (b), 2012).

También podemos mencionar que, en la Universidad César Vallejo de Trujillo, en su estudio llamado “Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014”. El estudio es correlacional; en una muestra de 75 profesores; a los pudo aplicar un Cuestionario de Gestión Administrativa y una Ficha de Desempeño Docente. Los resultados obtenidos son los siguientes: Se pudo comprobar que existe estrecha relación entre la parte administrativa y el trabajo de los maestros en los Institutos Superiores de Pacasmayo durante el año 2014, al conseguir un valor p -valor < 0,01; con un valor $r = 0,342$ según la prueba Tau-b de Kendall; con dichos instrumentos se concluye que una buena administración, sirve de motivación para los docentes logrando en ellos un mejor desempeño laboral de los profesores en el Instituto Superior de Pacasmayo (Sandoval, 2014).

En la región Lambayeque, en un estudio realizado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo denominado “Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE”. En una investigación cualitativa cuantitativa; en una muestra de 11 profesores de primaria; donde se aplicó una ficha de observación al desempeño docente. Los resultados son los siguientes: Se observaron deficiencias en el modo de actuar de los maestros de educación primaria de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación, generados por el no cumplir con su rol, la cual se comprobó en los resultados que se arrojan después de trabajar el instrumento de recolección de datos. Estos resultados de la investigación se interpretó obteniendo en porcentaje hasta 81% en la categoría de regular; todo ello en función a que el maestro universitario no cumple su rol. De acuerdo a estos resultados se trazó, obtuvo y justificó un programa relacionado al

acompañamiento pedagógico y monitoreo; este mismo sustentado en teorías sobre el aspecto social y administrativo de la docencia, con la finalidad de mejorar la forma de interactuar de los maestros de educación primaria de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación (Sánchez, 2014).

En el plano regional y local es necesario mencionar que no hay trabajos que incidan directamente en las variables en estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teorías de la variable independiente: Trabajo colegiado.

1.3.1.1. La teoría sociocultural de Lev Vygotsky.

La teoría sociocultural del autor Lev Semionovich Vygotsky, de nacionalidad Rusa. Este autor fue psicólogo y su aporte ha sido aprovechada por la pedagogía. Él afirma desde el paradigma sociocultural que el hombre no solo se limita a responder frente a estímulos, sino que tiene participación activa sobre ellos permitiéndolo transformar. Él menciona que la actividad involucra procesos de transformación del medio haciendo uso de instrumentos, de la misma manera estableció que los procesos psíquicos: como el pensamiento y el lenguaje tiene inicios mediante una interacción social, entre personas adultas y las menores; esto se da en un contexto o entorno cultural a través de un discurso abierto; es decir, con el diálogo o conversaciones entre los integrantes de una comunidad. Gracias a estas interacciones se fortalece o desarrolla el pensamiento. Es así, que se clarifica que el aprendizaje asume tiene un carácter social; la cual es promovido a los niños y niñas para su desarrollo en su vida académica y cotidiana, enmarcados en medio cultural y social.

1.3.1.2. Teoría de la Interdependencia Social

La interdependencia social es considerada como el centro en teorías relacionado al aprendizaje cooperativo. En sus inicios de la década de 1900, Kurt Koffka quien es uno de los pioneros de la escuela Gestalt de Psicología, planteó que la interdependencia en un grupo dinámico de participantes puede ser distinto. Kurt Lewin redelimitó esta idea en el año 1920 y al transcurrir hacia el año 1930

mantuvo que: (a) la particularidad de un grupo radica en que los miembros muestran interdependencia al perseguir objetivos comunes, donde los cambios que se puedan generar en un grupo o subgrupo afecta de manera particular; es decir, cada miembro perteneciente a un grupo experimenta cambios si este mismo se ha dado en conjunto, y (b) que una idea particular de un miembro permita motivar el cumplimiento o alcanzar objetivos comunes que el grupo anhela.

Morton Deutsch, redefinió los aportes de Lewin y expuso la teoría de la cooperación y la competencia; esto se dio al término del año 1940, ilustrando que la interdependencia se puede tornar en positiva (cooperación) o negativa (competencia). Estos aportes fueron expandidos por David Johnson junto con su hermano Roger Johnson haciendo posible la Teoría de la Interdependencia Social.

La teoría de la interdependencia social establece que la interacción de los miembros, permitirá la determinación de los resultados. Esta interdependencia puede tornarse positiva o negativa. La primera es vista como cooperación y se da cuando las personas partes de un grupo interaccionan de manera colaborativa facilitando esfuerzos y aprendizajes recíprocos; y la segunda es vista como competencia y típicamente resulta cuando las personas partes de un grupo muestran actitudes de oposición desalentando y obstaculizando los esfuerzos que son necesarios para alcanzar el logro común. Cuando no hay interdependencia, las personas interactúan o trabajan de manera independiente; aquí no existe ningún intercambio entre el grupo. Promover la interacción basada en el fortalecimiento hacia el logro, consigue positivizar las relaciones interpersonales positivas y una salud emocional; en cambio, la interacción fundada en la oposición o desaliento va a conducir a una resta de los esfuerzos hacia el logro, las relaciones interpersonales serán negativas y se dará lugar a desequilibrios emocionales que afectarán al grupo.

1.3.1.3. El trabajo colegiado

Según Fierro Evans (1998), cuando se refiere al trabajo colegiado en un centro educativo, es hablar sobre procesos de interacciones, donde un grupo de profesores y directivos, debaten acciones en común a realizar en la tarea profesional con sus estudiantes (Barraza & Guzmán, 2003). Este proceso debe ser

trabajado en espacios que conlleven a la autorreflexión docente en cuanto a su práctica.

Agregando a lo anterior, “El trabajo colegiado impulsa también la mejora del desempeño docente y directivo mediante la planeación, desarrollo y evaluación de las actividades académicas, y a través de la capacitación docente in situ y el intercambio de experiencias” (Secretaría de Educación Pública, 2015, p. 7). Dicho en otras palabras, con el trabajo colaborativo se impulsa un trabajo colaborativo, mejorando capacidades docentes de manera recíproca, en beneficio de alcanzar mejores aprendizajes en el alumnado.

1.3.1.4. El trabajo colegiado como herramienta de trabajo

El trabajo colaborativo es la principal estrategia del trabajo colegiado; en este se manifiestan la consulta, la reflexión, el análisis, la coordinación y vinculación entre los integrantes de una comunidad académica. Es una herramienta que su finalidad es alcanzar instruir un equipo de trabajo donde se posibilite la capacidad de dialogar, terminar acuerdos y establecer metas u objetivos determinados que garantice propósitos académicos; con ello se permitirá organizar compromisos entre los integrantes de un grupo y facilitar el acompañamiento adecuado que asegure alcanzar conocimientos en nuestros estudiantes guiándolos para completar con éxito su viaje educativo y en general para lograr los objetivos que cada campus propone.

Lo crucial radica en que el trabajo colegiado promueve en los integrantes de un grupo de trabajo colaborar con conocimientos, prácticas y dificultades relacionados con objetivos de interés común, en un ambiente con un clima de respeto y tolerancia; dicho de otra manera, aquí se promueve el trabajo colaborativo. Todo ello es traducido en mejoras a la atención de las necesidades educativas de los estudiantes, el progreso de los indicadores de rendimiento académico y la resta de las tasas de fracaso, ausencias y abandonos escolares, como también en el fortalecimiento de las capacidades de los maestros en su desempeño docente.

En el trabajo colegiado se promociona el compartir de ideas, experiencias exitosas y atiende a fortalezas y debilidades en cuanto se refiere a la práctica docente; esto permite tratar el accionar del trabajo en las instituciones educativas de manera inmediata respondiendo pertinentemente a los retos académicos propios de cada grupo o generación de estudiantes en un determinado contexto.

Además de lo mencionado en el párrafo anterior, el trabajo colegiado está enfocado a superar dificultades académicas en la enseñanza y gestionar mediante la planificación, el progreso y la evaluación de actividades educativas; todo ello, al trabajarse en un ambiente enriquecedor de intercambios de experiencias exitosas y sobre todo el trabajo in situ.

Sintetizando en cuanto se refiere al trabajo colegiado, tomándose como una colaboración organizada formal e intencional; este adopta importancia al promover una mejora continua en el quehacer docente y de todo el campus; Además, debemos considerarlo como un elemento cohesivo de energías individuales, asegurando una ruta para el éxito en una organización educativa. El trabajo colegiado es un mecanismo práctico que los profesores necesitan para efectivizar el apoyo y acompañamiento a los estudiantes en el cumplimiento exitoso de su viaje educativo.

1.3.1.5. Funciones del orientador en el trabajo colegiado.

Trabajar de manera cercana con todo el equipo docente, promoviendo orientación en cuanto al proceso de detección de necesidades, planteamiento de estrategias integrales, así como seguimiento y canalización a los/las estudiantes que así lo requieran.

Redactar un plan de actividades de acuerdo a las diversas áreas de atención y a las necesidades detectadas de manera colegiada.

Elaborar y dar a conocer a los y las estudiantes, madres y padres de familia información relativa a las actividades del servicio, tales como pláticas, talleres, ferias, etc. que se tengan planeadas en vinculación con instituciones externas que apoyan en el fortalecimiento de los objetivos propuestos.

Brindar orientación integral al alumnado y canalizar de ser necesario a instituciones especializadas.

Realizar informes de conclusión de cada una de las actividades que se encuentran a su cargo, reportando logros y/o avances alcanzados, así como áreas de oportunidad detectadas para dar seguimiento en próximas acciones a implementar.

1.3.1.6. Elementos básicos del trabajo colaborativo.

Los elementos principales que cimienta el trabajo colaborativo son cinco; los mismos que permiten construir y lograr la colaboración entre los miembros de un grupo. Estos elementos son: 1) la interdependencia positiva, 2) la responsabilidad individual, 3) las habilidades sociales, 4) la interacción, y 5) el procesamiento de grupo.

Estos cinco elementos que conforman el trabajo colaborativo se cohesionan de manera intencionada para garantizar que el grupo no se limite a aprender colaborando en el desarrollo de una actividad y alcanzar resultados; sino que mediante este trabajo posibilite la transferencia de una ideología de colaboración a cada integrante participe en el grupo.

1.3.1.7. Dimensiones para evaluar el trabajo colegiado.

Estas dimensiones están en función del trabajo colaborativo, ya que este es la estrategia principal para un trabajo colegiado.

A. Interdependencia Positiva

La interdependencia positiva es un componente imprescindible para conseguir los propósitos del trabajo colaborativo; se implementa exactamente cuando los miembros del conjunto de participantes son conscientes de que el crédito de cada individuo depende del éxito de los demás del grupo; es decir, los éxitos individuales están subordinados al éxito del grupo como entidad. Sin embargo, se debe emprender una interdependencia positiva y un sentido de dependencia y responsabilidad con el grupo, a través de la guía, orientación y acompañamiento de sus dirigentes académicos, esto no es algo que ocurre por casualidad o beneficio

de la dinámica de la interacción sola. Es preciso sintetizar que la interdependencia positiva es un instrumento que permite a un conjunto de participantes percibirse a sí mismos como integrantes responsables y comprometidos para conseguir un objetivo común.

B. Responsabilidad Individual

Esta segunda dimensión o elemento del trabajo colaborativo es la responsabilidad que tiene cada miembro del grupo y que al mismo tiempo una exigencia importante para alcanzar la interdependencia positiva en el colectivo. Para lograr esto, como un grupo de colaboración, la interacción se debe enfocar y ser capaz de instaurar dos horizontes que determinen el ser responsable: el primero se enfocará a que el grupo debe ser responsable de lograr sus objetivos académicos y el segundo enfatiza en que cada miembro debe ser responsable de aportar, con su accionar, al éxito del trabajo en colaboración. Sin embargo, es obvio que el éxito o alcanzar los objetivos solo es posible mediante la unión de los esfuerzos individuales colaborados, también es muy vital que el grupo se afirme de promover y fortificar permanentemente la responsabilidad y la colaboración dinámica de cada miembro del grupo. La academia siempre debe tener presente que los maestros que aprenden y mejoran su trabajo de manera colegiada se fortalecen y mejoran su desempeño en el aula que a diferencia de otros docentes que trabajan de manera individual; es decir, los primeros tendrán ventaja sobre los segundos.

C. Habilidades Sociales

Al referirnos a las habilidades de una manera muy específica, hablamos sobre la capacidad de una persona para realizar o ejecutar un determinado comportamiento o realizar una tarea determinada, pero cuando nos referimos a las habilidades sociales, es la capacidad de realizar una tarea particular con apoyo de otras personas y obtener resultados favorables para todos. En términos de habilidades sociales, existen factores condicionantes que no solo los califican, además de ello también los complementan en beneficio del trabajo colaborativo efectivo y productivo en las escuelas. Estos factores son el respeto, la ética, la diplomacia y equidad, entre otros que posibilitan una interacción sólida. En

consecuencia, es muy imprescindible que la totalidad de miembros de un colectivo tengan presente claramente que el simple hecho de hacer entrega de información, planes o productos consumados NO es similar al progreso o fortalecimiento de habilidades sociales dentro del colectivo, visto que implican un proceso de interacción dinámica, retroalimentación y comunicación constante, de modo que la capacidad social no culmina en la pasividad del otro; es decir, la capacidad social crea beneficios para los pares involucrados o el colectivo. La comunicación efectiva, que es la base en ambiente de colaboración e interacción, aquí surgen un flujo indefinido de resultados positivos entre los miembros de un colectivo.

D. Interacción

Este componente es considerado como el más importante en el trabajo colaborativo. La interacción efectiva y positiva entre los miembros de un colectivo es vital para la colaboración; esta interacción se puede dar de manera presencial o no, como también de modo síncrono o asíncrono. Sin embargo, se propone que prevalezca la cara a cara o presencial, visto que este modo de interactuar promueve un sentido de pertenencia al grupo, aportando ventajas para conseguir los objetivos propuestos colectivamente, como también mejorar la participación de los docentes en temas de interés común. El mantener una participación dinámica y constante entre los miembros de un colectivo constituye un desafío que las escuelas son conscientes de ello; en respuesta a lo mencionado; las escuelas deben fortalecerse generando espacios donde los miembros de un colectivo se comuniquen, exista una convergencia, confraternicen en el que no solo se limite a plantear retos y desafíos, más bien se comparta experiencias exitosas conduciendo a lo más importante que es el aprendizaje de todos los miembros del grupo. Enfatizando, se dice que una interacción dinámica y permanente, en un contexto responsable, respetuoso y de apoyo recíproco ocasionará resultados positivos en el aprendizaje. Esta interacción efectiva entre docentes en el trabajo colegiado va a permitir un seguimiento y acompañamiento cercano de los progresos y la reciprocidad de prácticas; es necesario añadir que los docentes aprenden de ese colega que interactúa diariamente. Si en un grupo existe una variedad de interacciones, este mismo puede fortalecerse, aumentando sus esfuerzos y sobre todo alcanzar objetivos trazados.

E. Procesamiento de Grupo

Este componente adquiere importancia en el trabajo colaborativo y por ende en el trabajo colegiado, porque va a permitir: la culminación de planes o proyectos, la formación continua, la participación activa de la totalidad de integrantes, la constante revisión de lo que se ha logrado y lo que es necesario superar para alcanzar los objetivos trazados. El procesamiento de grupo implica que el grupo frecuentemente tengan discusiones referentes a los logros obtenidos, los que falta lograr, como lo están logrando y sobre todo como están las relaciones interpersonales entre sus miembros; la finalidad que persigue esta dimensión es generar cambios que serán necesarios para sumar la efectividad y por ende la mejora de perspectivas de los profesores en cuanto al trabajo colegiado.

1.3.2. Teorías de la variable dependiente: Desempeño docente.

1.3.2.1. Teoría social cognitiva de Albert Bandura.

Para Bandura la eficiencia del educador es un ejemplo de autoeficacia que examina una valoración de las propias capacidades. Sin embargo, para lograr un desempeño estupendo, los docentes deben dirigir los niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y por el otro, juzgarse capaces. La conjunción de estos dos niveles, implican entendimiento, manejo y gestión de las capacidades, habilidades o capacidades que posee (Bandura, 1999). Citado por (Covarrubias & Mendoza, 2013, p.114).

Sin lugar a dudas el planteamiento de Bandura es muy cierto, puesto que los maestros para lograr un buen desempeño docente debemos de sentirnos y creernos capaces la suma de estos dos componentes del plano cognitivo nos permitirá desarrollar un buen desempeño docente.

1.3.2.2. Teoría del aprendizaje social de Rotter.

La externalidad e internalidad, como una perspectiva extendida, actúa importantemente al prever e informar sobre cómo las personas en su quehacer diario conciben y estructuran sus experiencias. Según Rotter (1966), citado por (Covarrubias & Mendoza, 2013, p.111) estableció dos tipos: LOC interno y LOC

externo. Por lo tanto, cuando las personas tienen un lugar de control interno, toman las responsabilidades de sus circunstancias, abarcándose en situaciones donde el éxito se logra mediante la combinación entre habilidades y esfuerzos.

Para Rotter el desempeño docente tiene que ver con la manera como los maestros asimilan y desarrollan sus experiencias educativas (plano cognitivo o interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que lo conduzcan a un buen desempeño docente (plano externo).

1.3.2.3. Características del Desempeño Docente.

La labor docente es una de las actividades más delicadas y sacrificadas hoy en día. Delicadas porque está en nuestras manos el futuro de nuestro país y sacrificadas porque el docente en los últimos tiempos viene siendo maltratado tanto psicológicamente, socialmente y económicamente, pero, aun así, seguimos en la brega de ese arduo camino de mejorar a nuestra sociedad. El maestro en su labor diaria debe de transmitir ciertas características que inspiren confianza y respeto como, por ejemplo.

- Planificar su trabajo dentro del aula. - Esto quiere decir que las sesiones de aprendizaje deben de estar diseñadas y bien estructuradas, además deben de contener un propósito.
- Los buenos maestros están preparados y organizados. - Los maestros inician sus actividades a la hora indicada y realizan sus labores con el material preparado para tal fin.
- Los buenos maestros motivan constantemente a sus estudiantes. - Los maestros motivan constantemente a los estudiantes en su viaje de todo el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Los buenos maestros establecen relaciones fuertes con sus estudiantes. - Los maestros son amables, agradables, afectuosos y entusiastas con sus estudiantes eso hace que cuando los estudiantes salgan de la Institución Educativa mantengan una buena relación con el docente.

- Los buenos maestros dan más de lo que se les pide. -Los maestros programan jornadas de reforzamiento con sus estudiantes en horarios extracurriculares, además asisten a las reuniones toda vez que las autoridades educativas lo requieran.
- Los buenos maestros se reúnen constantemente con los padres. -Los maestros programa reuniones con los padres de familia y atiende a cada uno de ellos cuando estos lo requieran en un horario oportuno, pero si es algo urgente busca estrategias que le permitan comunicarse con los padres de familia.

1.3.2.4. Funciones del docente.

Según (Hurtado, 2007, p.396) establece el siguiente cuadro para comparar las funciones tradicionales con las funciones actuales.

Tabla Nº 1: Funciones del docente tradicional y actual.

Funciones tradicionales (1)	Funciones actuales (2)
<ul style="list-style-type: none"> • La única fuente del input indiscutible. • Es prácticamente el único que habla en clase. • No favorece la interacción en clase, ya que el método es de repetición. • Corrige los errores. • Trata a todos los estudiantes igual (no hace un análisis de necesidades). • No enseña estrategias de aprendizaje a los estudiantes, puesto que todos son iguales. • Transmite autoridad pero no confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta, como modelo, las estructuras lingüísticas. • Organiza y dirige la práctica de las estructuras. • Corrige errores. • Verifica el progreso. • Facilita los procesos de comunicación entre el grupo. • Analiza las necesidades del estudiante. • Asesora a los estudiantes. • Transpira autoridad y confianza.

Fuente: Collado Hurtado 2007

1.3.2.5. Ventajas de un buen Desempeño Docente.

Según (Hunt, 2009 p.32) el buen desempeño docente incluye:

A. Conocimientos:

- Los maestros tienden a entregar y comunicarse ineludiblemente muy bien.
- Los maestros ofrecen un conocimiento dictatorial de las materias que educan y métodos de instrucción enseñar estas materias a los estudiantes.
- Los maestros perciben una marca registrada de estrategias de instrucción y atesoran en este momento y respetan a qué estudiantes se aplican esencialmente.
- Los maestros consideran que vale la pena determinar de qué manera predeterminar y aplicar el tiempo de manera efectiva en el aula.
- Maestros son conscientes en cuanto a la forma de evaluar, ya sea de manera formal como informalmente.

B. Actitudes:

- Los maestros respetan a sus estudiantes y no discriminan a ninguno de ellos.
- Los maestros ven los fracasos de los estudiantes como "ventanas en su pensamiento" que pueden usarse para superar aprendizajes de los estudiantes.
- Los maestros en torno a su quehacer educativo reflexionan, para posibilitar mejoras.
- Los maestros permiten que los agentes educativos sean partícipes en sus clases.
- Los maestros están comprometidos con su profesión.

C. Desempeño:

- Los maestros permiten que los estudiantes establezcan normas de convivencia, justicia y equidad dentro del aula.

- Los maestros hacen uso de técnicas adecuadas como: planificar las clases, presentar material significativo, como también apoyar a los estudiantes a comprender nuevos aprendizajes con los que ya poseen.
- Los maestros responden a los errores de los estudiantes de una manera positiva que les ayuda a comprender y aprender el concepto tratado.
- Los maestros regulan la forma de enseñar utilizando la evaluación formativa; esto acorde a las necesidades de individuos o grupos de estudiantes, como también el contexto donde se da esta enseñanza.
- Los maestros utilizan la coordinación permanente con sus compañeros, con los padres y con los miembros de la comunidad.

Los buenos docentes tratan de cumplir al máximo con estas características, puesto que deben de tener presente que trabajan con personas que están en proceso de formación y que además son modelos a los cuales muchas veces los estudiantes tienden a imitar. Los maestros tienen una sagrada misión puesto que de su trabajo de hoy depende el futuro de nuestro país.

1.3.2.6. Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.

Sin lugar a dudas, la evaluación no solamente debe de estar centrada al trabajo del estudiante sino también a la labor del docente. Es por ello que muchos investigadores como el cubano Valdés, H. (2004) citado por (Chacón, 2010, p.4) mantiene que una evaluación profesoral buena debe cometer las siguientes funciones: Función de diagnóstico, Función instructiva, Función educativa y Función desarrolladora.

A. Función de diagnóstico:

La evaluación del ejercicio docente se caracteriza por realizarse en calificar sus principales logros y fracasos durante un periodo laboral; esto permitirá como insumo para diseñar planes de acciones formativas que tengan como finalidad la mejora y contribuya a la extirpación de sus imperfecciones.

B. Función instructiva:

El proceso de evaluación esencialmente debe producir recomendaciones en cuanto al quehacer educativo del maestro. Es así, que se posibilita la formación continua del profesorado instruyéndole para ser cada vez más competente.

C. Función educativa:

Los resultados de la evaluación docente tienen una relación significativa con la actitud y motivación del mismo hacia su quehacer educativo; después de que el maestro sabe exactamente cómo perciben su trabajo los maestros, padres, estudiantes y administradores escolares.

D. Función desarrolladora:

La función desarrolladora tiene cumplimiento primordialmente cuando el resultado del proceso de evaluación, aumenta la madurez de la persona evaluada y, en consecuencia, la relación Inter psíquica se vuelve intrapsíquica; en otras palabras es decir, el docente se vuelve capaz de autoevaluar críticamente y permanentemente su actuación, no temer sus errores, sino que aprende de ellos y luego dirige su trabajo de forma más consciente, conoce y entiende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita saber.

La evaluación al docente al igual que la evaluación a los estudiantes cumplen una labor valiosa, porque permiten recoger información acerca de la labor que el docente está realizando en aula, con el único propósito creo yo, de mejorar la educación en nuestro país. En los últimos tiempos la evaluación docente se está aplicando no solamente en el Perú, si no en otras partes de Latinoamérica, como el caso de Chile, México, Honduras, etc.

Cuando se evalúa el desempeño docente no debe resaltarse la deficiencia y limitación en este; más bien, se debe adoptar nuevos estilos de reflexión compartida. La evaluación favorece la mejora continua del trabajo profesional realizado por el profesor en el aula. Se enfatiza que la evaluación es una emisión de valor que necesita referentes bien establecidos para atender y con los cuales contrastar la realidad evaluada (Torres, 2005).

Lo que se debe pretender con la evaluación docente, es mejorar la labor profesional que realizamos cada uno de nosotros dentro de las aulas. Pero de ninguna manera se debe utilizar esto como excusa para marginar y pisotear la dignidad del maestro, estoy seguro que en la medida que se detecte las falencias de cada uno de nosotros, las autoridades educativas plantearan en el más breve plazo alternativas de solución (capacitaciones, mejoras salariales incentivos por estudios, mejores condiciones laborales) con los cuales se revertirá esta situación.

1.3.2.7. Dimensiones para evaluar el desempeño docente.

Para evaluar el desempeño docente se considera muchos aspectos que el docente debe desarrollar en el quehacer educativo con los estudiantes en ambientes escolares, para ello existen indicadores o rúbricas que permiten evaluar diferentes criterios.

Si consideramos estas dimensiones puedo manifestar que el señor Rueda y Landesmann (1999) citados por (Juárez, 2012) manifiestan que los docentes deben tener un alto grado de conocimiento en el área que le corresponde desarrollar, en los contenidos del área y los objetivos a alcanzar, debe desarrollar una clase dinámica, con alta demanda cognitiva donde pueda involucrar a todos los estudiantes y que esta debe ser evaluada constantemente para evidenciar el progreso de los estudiantes.

De la misma manera se puede considerar a Valdés (2005) citado por (Juárez, 2012) quien ha sido tomado como referente en diferentes investigaciones, quien manifiesta que el docente imparte un alto grado de conocimiento de acuerdo a su especialidad, manifestando potencialidades sobresalientes para planificar adecuadamente, teniendo muy en cuenta el nivel de satisfacción profesional, sujetándose al cumplimiento de normas, así como también manteniendo un alto grado de expectativas hacia el logro de metas por los estudiantes.

Valdez toma en cuenta tres dimensiones:

A. Motivación.

La motivación es fundamental y prioritaria para poder estimular y crear las condiciones favorables para lograr despertar el interés de los estudiantes y lograr desarrollar las actividades académicas dentro de un ambiente óptimo. El uso del material didáctico es fundamental como herramienta de motivación, dado que al estudiante le estimula mucho la manipulación, la observación, de tal manera que la clase se hace más dinámica y divertida. También existen otros factores como fuentes de motivación que se puede considerar tales como:

- Relación con el entorno social.
- La tecnología.
- Clima favorable.
- La comunicación asertiva y fluida.
- Las relaciones personales e interpersonales.
- Formular preguntas para efectivizar los saberes previos.

B. Estrategias didácticas y medios - materiales.

Hablar de estrategias didácticas incluye una serie de técnicas y habilidades que desarrolla el docente para poder encaminar los procesos de manera positiva, que lo lleve al logro de los objetivos propuesto al inicio de la sesión. Un docente que desarrolla una buena estrategia de enseñanza aprendizaje, logrará causar que los estudiantes logren un pensamiento crítico reflexivo, un aprendizaje compartido logrará que el grupo interactúe y afiance el nuevo conocimiento, del mismo modo podemos decir que un docente que desarrollo los procesos pedagógicos y didácticos de manera eficiente lograra que sus estudiantes tengan aprendizajes significativos.

Los métodos y las técnicas son fundamentales que el docente debe conocer para que pueda desarrollo su trabajo de manera favorable para que los estudiantes puedan aprender significativamente logrando el propósito de la clase. Cuanto más

recurso emplee el docente (medios y materiales) mayor será la motivación de los estudiantes para despertar el interés por aprender (García - Valcárcel & Gonzáles, 2001).

C. Evaluación.

La evaluación es fundamental e importante en todo proceso, ya que mediante ello podemos saber cuánto están aprendiendo nuestros estudiantes, del mismo modo para poder realizar los ajustes a la planificación y poder lograr los objetivos y las metas trazadas con nuestros estudiantes.

Toda evaluación debe dar en respuesta a las características y necesidades educativas de los educandos, respetando el ritmo y estilo de aprendizaje de cada uno de ellos, utilizando para ello el instrumento corrector que me permita obtener información segura y confiable.

La evaluación puede ser:

- Integral; considerando el desarrollo integral de la personalidad del estudiante en sus diferentes aspectos.
- Continua; porque debe desarrollarse durante todo el proceso.
- Acumulativa; se le considera así porque es de carácter cuantitativo, para al final realizar una sumatoria de todo lo obtenido durante el proceso.
- Valorativa; porque considera la parte afectiva y los valores que destacan en el estudiante.
- Es flexible; se considera así porque se adecua al contexto del estudiante, vale decir que esta debe darse al inicio, durante y al final de todo el proceso.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018?

1.5. Justificación.

En lo teórico, la investigación contribuye a incrementar los conocimientos específicos sobre el desarrollo del desempeño docente, como resultado de las acciones que se realizan dentro del trabajo colegiado; conocimientos que van a permitir mejorar la calidad educativa de los alumnos, puesto que los resultados aportados servirán para tomar decisiones de mejora en la práctica pedagógica. La investigación se justifica teóricamente en cuanto se va a enriquecer, a partir de las descripciones específicas de la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

Metodológicamente se trata de un estudio donde se identifica aspectos que permitirán fortalecer la práctica docente, mediante el desarrollo de talleres de reflexión e intercambio de experiencias; es así, que se pretende mejorar el desempeño de los maestros de la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” El Ron, donde el trabajo colegiado sea permanente y pertinente favoreciendo al estudiantado lograr aprendizajes significativos.

Por lo mismo el trabajo a investigar pretende, así mismo, la elaboración de un plan o programa que permita el fortalecimiento de las capacidades docentes; mediante actividades de trabajo colegiado. Este plan se diseña de acuerdo a las variables en estudio y sus posibles debilidades encontradas en su relación. Como se mencionó anteriormente con esto se busca mejorar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

En lo social, la presente investigación se justifica porque se requiere el trabajo directo en campo y los resultados están enfocados a incidir en la práctica docente; donde estas actividades pedagógicas fomenten la participación activa de los diferentes actores en una institución educativa; en este sentido los resultados obtenidos servirán para conocer el impacto de las buenas prácticas docentes en la comunidad; basados en un trabajo colegiado en la institución educativa.

Legalmente este trabajo de investigación se sustenta en el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, en su artículo 12 literales a), b) y c) donde se menciona que se deben brindar oportunidades para que los maestros, en sus

propios espacios laborales, puedan construir nuevos conocimientos sobre su experiencia laboral, teorizar sobre su trabajo y enlazarlos con aspectos más extensos, laborar en entidades educativas y ser partícipes en la edificación de planes formativos; optimizar la eficacia del aprendizaje de los educandos y las competencias de los maestros para reflexionar de modo frecuente sobre sus prácticas, con la finalidad de transformarlas periódicamente más selectas y positivas; y fortalecer las competencias y desempeños de los profesionales; que están establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente durante su práctica profesional.

En el Proyecto Educativo Nacional al 2021, se funda como parte de sus políticas, la política 8.2 que menciona establecer “Programas de Apoyo y Acompañamiento Pedagógico, con función permanente de servicio a las redes escolares”. Es necesario mencionar que este acompañamiento se dirige en el trabajo colegiado.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis de investigación (Hi)

El trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

1.6.2. Hipótesis nula (H0)

El trabajo colegiado no influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. General.

Determinar el nivel de relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

1.7.2. Específicos.

- Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.
- Diagnosticar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.
- Evaluar el nivel de relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.
- Proponer un programa que mejore la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

El estudio descriptivo analiza los elementos de un acontecimiento o fenómeno tal y como se muestra en la realidad misma, con el fin de conseguir una valiosa información, que permitirá entender su naturaleza y su composición.

Según (Behar , 2008) afirma que los estudios descriptivos “sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos” (p.17). Este tipo de investigación se enfoca a detallar un fenómeno u objeto de estudio observando o midiendo determinadas propiedades de este.

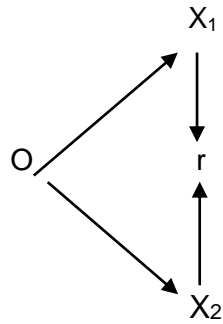
El presente estudio es de tipo correlacional la cual “es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables” (Llanos, coronel, & Díaz, 2014, p.68) Este tipo de estudio busca determinar la relación que existe entre las variables que componen la investigación.

Su propósito es realizar una medición en cuanto al grado de relación que inciertamente puede existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos temas. Más específicamente, busca establecer si existe o no una correlación, qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (qué tan correlacionados están) (Cazau, 2006, p.27)

Cazau también está de acuerdo con que el estudio correlacional tiene como fin medir el grado de relación entre las variables, pero agrega además que busca establecer el grado de intensidad entre las mismas.

2.1.2. Diseño de Investigación.

El diseño de investigación, siguiendo a Hernández Sampieri Roberto, es transaccional correlacional.



Dónde:

- O = Observación
- X₁ = Variable de estudio: Trabajo colegiado
- X₂ = Variable de estudio: Desempeño docente
- r = Grado de relación entre ambas variables.

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1. Variable independiente.

Una variable independiente es aquella que incide en la variación de las variables dependientes. Esta variable no se mide, sino es la que se manipula para observar los efectos en las variables dependientes (Wigodski., 2010).

En este estudio la variable independiente es: el trabajo colegiado, la cual será manipulado o trabajado para medir o variar el desempeño docente.

2.2.2. Variable dependiente.

De igual manera (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010), sostienen que las variables dependientes sus valores se van a modificar en función de otras variables. La variable dependiente es el efecto medido en el experimento.

En este estudio la variable dependiente es: el desempeño docente. Este variable será medida.

2.2.3. Definición conceptual del trabajo colegiado.

Según Fierro Evans (1998), cuando se refiere al trabajo colegiado en un centro educativo, es hablar sobre procesos de interacciones, donde un grupo de profesores y directivos, debaten acciones en común a realizar en la tarea

profesional con sus estudiantes (Barraza & Guzmán, 2003). Este proceso debe ser trabajado en espacios que conlleven a la autorreflexión docente en cuanto a su práctica.

Agregando a lo anterior, El trabajo colegiado también promueve el progreso del rendimiento de la enseñanza y la gestión a través de la planificación, el desarrollo y la evaluación de actividades académicas, y mediante la formación docente en su lugar de trabajo y el intercambio de experiencias (Secretaría de Educación Pública, 2015, p. 7). Dicho en otras palabras, con el trabajo colaborativo se impulsa un trabajo colaborativo, mejorando capacidades docentes de manera recíproca, en beneficio de alcanzar mejores aprendizajes en el alumnado.

2.2.4. Definición conceptual del desempeño docente.

El desempeño laboral es aquel por el cual un docente revela competencias pedagógicas integradoras, ya que es una combinación entre sistema educativo, conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, aptitudes, sentimientos y aspectos éticos y morales que permiten alcanzar resultados que se esperan con los educandos, para realizar un trabajo de equipo con toda la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2013).

2.2.5. Definición operacional del trabajo colegiado.

El trabajo colegiado, operacionalmente viene a ser el proceso interactivo entre docentes; orientado a la reflexión y mejora de la práctica docente: teniendo como elementos las dimensiones establecidas en el presente estudio. Con ello el objetivo es identificar la influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas.

2.2.6. Definición operacional del desempeño docente.

El desempeño docente está cifrado en la compensación por los servicios facilitados al estado en las diferentes instituciones educativas donde le corresponda laborar, por lo que debe estar preparado para poder afrontar los retos en el desarrollo de sus actividades, haciendo uso de sus estrategias, habilidades, métodos y técnicas de enseñanza que le permitan desempeñar con éxito sus

funciones. Es así que el objetivo es identificar y medir el desempeño docente en la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” El Ron, del distrito de Cajaruro, provincia de Utcubamba, Amazonas – 2018.

2.2.7. Operacionalización de las variables.

Tabla N° 2: Matriz de operacionalización de las variables: Trabajo colegiado y Desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. Trabajo colegiado	Dimensión 1: Interdependencia Positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer objetivos claros ▪ Los temas deben denotar interés común ▪ Compromiso a participar en el trabajo ▪ Disposición a dividir el trabajo 	1= nunca 2 = a veces 3 = casi siempre 4 = siempre
	Dimensión 2: Responsabilidad Individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación equitativa y constante en todos los integrantes ▪ La participación individual debe incidir en el reconocimiento grupal ▪ Registro de logros en las reuniones ▪ Se comparte experiencias exitosas. ▪ Mantenerse informado con anticipación los temas a tratar. 	
	Dimensión 3: Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participar puntualmente en las reuniones ▪ Participación dinámica en diálogos en el grupo ▪ Cumplimiento de entrega a tiempo de los trabajos ▪ Respeto de opiniones en el grupo 	
	Dimensión 4: Interacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los docentes promueven entre ellos su propio aprendizaje ▪ Aprovechar los conocimientos adquiridos en la practica ▪ Compromiso para alcanzar el éxito en común ▪ Apoyo mutuo entre docentes, de manera presencial y a distancia 	

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener acceso a la información que se trabaja. 	
	Dimensión 5: Procesamiento de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aportación significativa al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales ▪ Valoración de aportes grupales en la mejora de la práctica docente ▪ Reflexión sobre los logros alcanzados 	
V.D. Desempeño docente	Dimensión 6: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación adecuada y para estimular el interés de los estudiantes. ▪ Usa el material didáctico como elemento de motivación. ▪ El profesor cumple adecuadamente el horario de clases y las metas. ▪ Formula preguntas durante o después de la clase. ▪ El docente mantiene comunicación fluida y espontánea con los estudiantes. ▪ Crea un clima favorable que incite a los estudiantes a la reflexión en diferentes situaciones. 	1= nunca 2 = a veces 3 = casi siempre 4 = siempre
	Dimensión 7: Estrategia didáctica y medios materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente promueve la interrelación entre los estudiantes. ▪ Fomenta la reflexión crítica, la enseñanza creativa, la interrogación didáctica, el debate o discusión. ▪ Promueve el aprendizaje compartido. ▪ Monitorear permanentemente para verificar el afianzamiento del nuevo conocimiento. ▪ Emplea material educativo y diferentes medios. 	

	<p>Dimensión 8: Evaluación del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar las actividades a evaluar. ▪ considerar diferentes criterios a evaluar en las diferentes áreas. ▪ Toda evaluación debe ser integral y ▪ Utilizar el instrumento correcto para poder obtener información veraz. ▪ La evaluación, autoevaluación y coevaluación debe ser el producto de la inter acción para formar al hombre y al profesional. 	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración por los investigadores.

2.3 Población y muestra.

En este estudio la unidad de análisis (UA), son los docentes de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta.

De ello se desprende la población (N), la cual es un grupo de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. La población es definida como el conjunto total de un fenómeno a estudiar; en esto cada unidad de esta población conservan una propiedad común, la cual se estudia y se origina los datos de investigación (Tamayo, 1997, p.114).

La población y muestra de nuestro objeto de estudio está constituida por 25 docentes de la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” El Ron – Amazonas, que representan el 100%, y se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla Nº 3: Población.

Condición	Docentes	Porcentaje
Nombrados	14	56%
Contratados	11	44%
Total	25	100%

Fuente: Relación de docentes de la IE Zenobio Zumaeta.

Para considerar la muestra, se ha hecho uso del muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. Aquí puede el investigador realiza una selección directa

de los individuos de la población. Este procedimiento considera el fácil acceso a los individuos que se utilizarán como muestra (Explorable.com, 2009).

Es necesario mencionar que en esta oportunidad se ha seleccionado la totalidad de sujetos de la población para la muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas.

Las técnicas son concebidas como procedimientos e instrumentos que son utilizados para indagar o acceder al conocimiento. Estos pueden ser: encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellos (Morone, 2009, p. 2).

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la que se aplicará a los docentes para diagnosticar y evaluar el nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente.

2.4.2. Instrumentos.

En cuanto a los instrumentos de la investigación, puede indicarse, que sirven para recopilar los datos de la investigación. De la misma manera, se afirma que un instrumento de medición apropiado permite registrar los datos observables, de modo que realmente representen las variables que el investigador tiene como objeto de estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

En el presente estudio el instrumento para recopilar datos es el cuestionario, donde; en este se estructuran un conjunto ordenado de interrogantes los cuales permiten medir una o más variables (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010, p. 217). Es así que posibilita observar sucesos mediante la valoración del encuestado o entrevistado, de esta manera se limita a la subjetividad de estos sujetos.

2.4.3. Validez.

Según (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010) p. 270 mencionan que “la validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s)

variable(s) que pretende medir”. Esta validez debe tener en cuenta el investigador cuando diseñe un instrumento.

A partir de esta validez, se derivan una variedad de evidencias como: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. En el presente estudio de investigación, la evidencia se considerará validez de contenido; este tipo de validez es cuando el valor de la aplicación de un instrumento manifiesta un dominio de contenido específico de lo que se mide (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.201); Es decir, los ítems del instrumento deben responder a las características propias del objeto de estudio.

Lawshe (1975) planteó un índice de validez la cual consistía en la evaluación de un grupo de expertos; los mismos que califican cada uno de los ítems de prueba como no útiles, útiles y esenciales. El índice se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$IVC = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

Donde **ne** es la cantidad de expertos que participan en la valoración de los ítems de un instrumento de recolección de datos dándole como esencial y **N** es la totalidad de expertos que han evaluado el ítem. El CVI oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido.

2.4.4. Confiabilidad.

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.200) indican que la confiabilidad que se le asigna a un instrumento de medición, es el grado por el que al aplicarse repetidamente a un individuo u objeto de estudio se obtienen los mismos resultados. Por lo tanto, el instrumento de recolección de datos para el presente estudio se aplicará un piloto para verificar la confiabilidad de esto.

Para la confiabilidad es necesario definir el alfa de Cronbach, este estadístico va a permitir determinar la confiabilidad; donde si este resulta mayor a 0.7 a más es considerado como aceptable el instrumento de recopilación de datos. Esta

información aportada por George y Mallery (2003, p. 231) citado por (Quiroga & Apolinario, 2013).

2.5 Métodos de investigación y análisis de datos.

2.5.1. Método de investigación.

En la presente investigación, los métodos utilizados han sido: el método analítico, sintético, inductivo y deductivo.

El método analítico de acuerdo con Gutiérrez (1990) citado por (Maya, 2014), menciona que es el que diferencia las fracciones de una totalidad y seguidamente la revisión de manera ordenada de cada elemento que ha sido fraccionado. Dicho de otra manera, le permite analizar un todo en partes.

Por otro lado, el método sintético es aquel que en un primer momento analiza y luego se sintetiza la información recolectada, esto permite estructurar las ideas. Se debe especificar que la acción de analizar y sintetizar se complementa entre sí al estudiar una realidad; uno no puede darse sin el otro (Maya, 2014). En el trabajo, la información obtenida a través de la observación será analizada e interpretada; Además, permitirá llegar a ciertas conclusiones.

El método deductivo es aquel donde el razonamiento se origina en una verdad universal y a partir de ello se obtienen verdades o conclusiones particulares. Este método en la investigación científica, posee dos funciones: el primero es descubrir consecuencias inexploradas de lo que ya se conoce (principios conocidos) y el segundo es hallar o buscar principios desconocidos de la conocida. Cano (1975) citada por (Maya, 2014).

De la misma manera que Cano (1975) citado por (Maya, 2014), dice que el método inductivo es el tipo de razonamiento que parte del análisis de hechos particulares para posteriormente alcanzar aspectos generales. Es decir, comienza con el estudio de ejemplos concretos que se dividen en partes y luego llegan a una conclusión. Parecido a este método es el método analítico mencionado en párrafos anteriores.

2.5.2. Estadística descriptiva.

La estadística descriptiva permite reducir un conjunto de datos en un pequeño número de valores descriptivos. En esta se utilizan tablas y gráficos para representar valores. En esta tenemos a las medidas de tendencia central que son procedimientos que procuran sintetizar en un solo valor a un conjunto de valores. Estos datos representan el centro en torno a un conjunto de los datos (Quevedo, 2011, p. 1). Estas medidas estadísticas nos permiten describir de acuerdo a valores centrales.

Los estadísticos de posición o tendencia central son: media aritmética, mediana y moda. En este caso nos centraremos a entender la media aritmética cuya fórmula es la siguiente:

La media aritmética viene a ser el valor que se obtiene al realizar la sumatoria de la totalidad de datos y luego dividir a este resultado con la cantidad total de datos.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{N}$$

En la estadística descriptiva se trabaja con tablas de distribuciones de frecuencias de la variable, con gráficos, se contrastan frecuencias, con medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

Los estadísticos de dispersión o también conocidos como medidas de dispersión se describirá la desviación estándar. La desviación estándar se calcula al aplicar la raíz cuadrada de la varianza. Esta varianza se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

2.5.3. Coeficiente de variación.

Según (Quevedo, 2011) “es una medida de la dispersión relativa de los datos. Se define como la desviación estándar de la muestra expresada como porcentaje de la media muestral” (p. 1). Esta medida se expresa como porcentaje para su mejor interpretación.

Ejemplo:

Interpretación del coeficiente variación

VALOR	INTERPRETACIÓN
Hasta 7%	Preciso
Entre 8 y 14%	Precisión aceptable
Entre 16 y 20%	Precisión regular
Mayor de 20	Poco preciso

2.5.4. Estadística Inferencial

En el presente estudio se aplicará la prueba "t" student con dos colas en dirección a la derecha. La prueba de hipótesis utilizada fue la "t" para la muestra, con un nivel de confianza de 0.05.

$$t_e = \frac{\bar{x}_e - \bar{x}_c}{\sqrt{\frac{(n_e - 1)s_e^2 + (n_c - 1)s_c^2}{n_e + n_c - 2} \left(\frac{1}{n_e} + \frac{1}{n_c} \right)}}$$

Dónde:

X_1 = M_a de la v_1

X_2 = M_a de la v_2

S^2_1 = Desviación estándar de la v_1

S^2_2 = Desviación estándar de la v_2

n_e = Muestra del grupo único

n_c = Muestra del grupo único

2.6 Aspectos éticos.

Se conseguirá el permiso respectivo de los docentes de la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” de la localidad El Ron - Amazonas, en la participación del estudio, tomando las medidas necesarias. Además, se protegerá las identidades de los docentes acerca de los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de los Resultados.

3.1.1. Objetivo específico 1.

Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

3.1.1.1. Validación del instrumento de recojo de información.

Para la validación del instrumento de recojo de información se ha utilizado la validación de contenido, dando juicio de valores expertos considerados en la temática, con la intención de definir las especificaciones conceptuales de la escala. En este caso, se pidió la opinión de 3 profesionales expertos, quienes realizaron, la evaluación de cada uno de los ítems en tres categorías: Esencial, Útil pero no esencial y No importante.

El análisis e interpretación del juicio de expertos se realiza siguiendo el modelo de Lawshe modificado, el cual presenta una propuesta de comprobación útil para la valoración de la validez de contenido del instrumento (Tristan & Molgado, 2007).

La fórmula para obtener la Razón de Validez de Contenido (CVR) es:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Dónde:

n_e = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “Esencial”

N = número total de panelistas

La fórmula para obtener la Razón de Validez de Contenido modificada (CVR') se utiliza para eliminar la influencia del número de jueces o expertos que evalúan el instrumento, para ello la fórmula es la siguiente:

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Así, según este indicador, se considera que una pregunta es válida cuando CVR' es superior o igual a 0,5823.

Para medir la validez de todo el instrumento se obtuvo el índice de validez de contenido (CVI). La expresión utilizada para el CVI fue:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVRi}{M}$$

Dónde:

CVRi = razón de validez de contenido de los ítems aceptables con el criterio de Lawshe.

M= Total de ítems aceptables de la prueba.

Tabla Nº 4: Dimensión Interdependencia positiva

CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	Total
Esencial	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	4
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	4
CVI	1.00				

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla Nº 4 se puede observar que para la dimensión Interdependencia positiva, los 3 expertos han considerado todas las preguntas en la categoría esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, es así que se encuentra superiormente de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que la totalidad de preguntas muestran un excelente grado de aceptación para la dimensión interdependencia positiva, porque tienen un CVR´ total de la dimensión de 4 y el CVI de 1, esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 5: Dimensión Responsabilidad individual.

CATEGORÍA	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
Esencial	3	3	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	1	6
CVR´	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	6
CVI	1.00						

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 5 se observa que para la dimensión Responsabilidad individual, los 3 expertos han considerado todas las preguntas en la categoría esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, es así que se encuentra superiormente de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que la totalidad de preguntas muestran un excelente grado de aceptación para la dimensión responsabilidad individual, porque tienen un CVR´ total de la dimensión de 6 y el CVI de 1, esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 6: Dimensión Habilidades sociales.

CATEGORÍA	P11	P12	P13	P14	Total
Esencial	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	4
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	4
CVI	1.00				

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 6 se puede observar que para la dimensión Habilidades sociales, los 3 expertos han considerado todas las preguntas en la categoría esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, es así que se encuentra superiormente de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado

(CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que la totalidad de preguntas muestran un excelente grado de aceptación para la dimensión habilidades sociales, porque tienen un CVR´ total de la dimensión de 4 y el CVI de 1, esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 7: Dimensión Interacción.

CATEGORÍA	P15	P16	P17	P18	P19	Total
Esencial	3	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	5
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5
CVI	1.00					

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 7 se observa que para la dimensión Interacción, los 3 expertos han considerado todas las preguntas en la categoría esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, es así que se encuentra superiormente de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que la totalidad de preguntas muestran un excelente grado de aceptación para la dimensión interacción, porque tienen un CVR´ total de la dimensión de 5 y el CVI de 1; esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 8: Dimensión Procesamiento de grupo.

CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	Total
Esencial	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	4
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	4
CVI	1.00				

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 8 se puede observar que para la dimensión Procesamiento de grupo, los 3 expertos han considerado todas las preguntas en la categoría esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, es así que se encuentra superiormente de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que la totalidad de preguntas muestran un excelente grado de aceptación para la dimensión procesamiento de grupo, porque tienen un CVR´ total de la dimensión de 4 y el CVI de 1; esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 9: Dimensión Motivación.

CATEGORÍA	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
Esencial	3	3	3	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	1	1	7
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	7
CVI	1.00							

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 9 se observa que para la dimensión Motivación, los 3 expertos han evaluado todas las preguntas como esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, la cual se encuentra por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que todas las preguntas tienen un excelente nivel de aceptación para la dimensión motivación, porque además tienen un CVR´ total de la dimensión de 7 y el CVI de 1; esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 10: Estrategias didácticas – medios y materiales.

CATEGORÍA	P31	P32	P33	P34	P35	Total
Esencial	3	2	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	1	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	0.33	1	1	1	4.33

CVR´	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	4.67
CVI	0.93						

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 10 se observa que para la dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales, los 3 expertos han evaluado las preguntas 31, 33, 34 y 35 como esencial y 2 expertos han evaluado la pregunta 32 como esencial; la pregunta 32 es evaluada por un experto como útil pero no esencial, obteniendo un CVR´ comprendido entre 0.67 y 1, siendo la pregunta 32 la que tiene 0.67 la cual se encuentra por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que todas las preguntas tienen un buen nivel de aceptación para la dimensión estrategias didácticas – medios y materiales, porque además tienen un CVR´ total de la dimensión de 4.67 y el CVI de 0.93; esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Tabla N° 11: Dimensión Evaluación del aprendizaje.

CATEGORÍA	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	Total
Esencial	3	3	3	3	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	1	1	1	8
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	8
CVI	1.00								

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR= Razón de Validez de contenido; CVR´= Razón de Validez de Contenido modificado; ICV = Índice de Validez de Contenido y P= Pregunta.

En la tabla N° 11 se observa que para la dimensión Evaluación del aprendizaje, los 3 expertos han evaluado todas las preguntas como esencial, obteniendo un CVR´ por cada pregunta 1, la cual se encuentra por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido modificado (CVR´) por cada ítem; por lo tanto se infiere que todas las preguntas tienen un excelente nivel de aceptación para la dimensión evaluación del aprendizaje, porque además tienen un CVR´ total de la dimensión de 8 y el CVI de 1; esto da a entender, que la presente dimensión está estructurada con interrogantes que se pueden utilizar en el presente estudio.

Finalmente, para calcular la validez de los instrumentos, se analiza e identifica los CVR' y CVI, teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable. Se promedia tanto los CVR' y CVI.

Tabla N° 12: Variables Trabajo colegiado y Desempeño docente.

Variable	Dimensión	CVR'	CVI
Acompañamiento pedagógico	Interdependencia positiva	4	1.00
	Responsabilidad individual	6	1.00
	Habilidades sociales	4	1.00
	Interacción	5	1.00
	Procesamiento de grupo	4	1.00
	Motivación	7	1.00
Desempeño docente	Estrategias didácticas – medios y materiales	5	0.93
	Evaluación del aprendizaje	8	1.00
Total		5.38	0.99

Fuente: Validación de expertos; Fecha: 04/06/18; CVR' = Razón de Validez de Contenido modificado y ICV = Índice de Validez de Contenido.

Después de realizar el análisis de la validez por ítem, por dimensión y por último por instrumentos, en el que se obtuvo un CVI de 0.99, nos permite afirmar que el instrumento de recojo de información que será aplicado a los docentes es válido en su totalidad, y se considerarán todas las preguntas sin ser modificados.

Tabla N° 13: Aspectos de validación.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pertinencia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Objetividad	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Coherencia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Claridad	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	3	100%
Suficiencia	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	3	100%
Consistencia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Organización	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Congruencia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Formato	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Estructura	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
Total	0	0%	0	0%	0	0%	0.2	7%	2.8	93%	3	100%

Fuente: Validación de expertos aplicado el 04/06/18, f=frecuencia.

En la tabla N° 13 Aspectos de validación se aprecia que los tres expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Pertinencia porque el instrumento es adecuado para el propósito de la investigación; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Objetividad porque los ítems del instrumento Se expresan en comportamientos y acciones observables; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Coherencia porque los ítems del instrumento responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones; dos expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría Excelente en el indicador Claridad y sólo un experto lo evalúa en este aspecto en la categoría Muy bueno, porque los ítems del cuestionario están formulados con lenguaje apropiado; dos expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría Excelente en el indicador Suficiencia y sólo un experto lo evalúa en este aspecto en la categoría Muy bueno, porque los ítems del cuestionario comprenden los aspectos en cantidad y calidad; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Consistencia porque los ítems del instrumento están formulados en concordancia con los fundamentos teóricos de la variable; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la

categoría de Excelente, en el indicador Organización porque en todo el instrumento existe una organización lógica; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Congruencia porque los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide; los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Formato porque los ítems están escritos respetando aspectos técnicos de formato; y los 3 expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente, en el indicador Estructura porque El instrumento cuenta con instrucciones, bien definidas; por lo tanto el cuestionario debe ser aplicado a los elementos de la muestra por cumplir los requisitos de validez, que son importantes para todo cuestionario que es elaborado para una investigación.

3.1.1.2. Confiabilidad del instrumento por el Alfa de Cronbach.

Teniendo en consideración a George y Mallery (2003, p. 231) aconsejan seguir las siguientes recomendaciones o criterios para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Tabla Nº 14: Criterios evaluar coeficientes de alfa de Cronbach.

Alfa	Consideración
Coeficiente alfa > 0,9	Excelente
Coeficiente alfa > 0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0,5	Pobre
Coeficiente alfa < 0,5	Inaceptable

Fuente: trabajo realizado por George y Mallery (2003)

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas luego de calcular el estadístico alfa de Cronbach para los ítems del instrumento de recolección de datos para las variables en estudio para esta investigación: trabajo colegiado y desempeño docente.

A. Confiabilidad por dimensiones del instrumento de recojo de información.

Tabla N° 15: Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Interdependencia positiva	,947	,950	4
Responsabilidad individual	,958	,954	6
Habilidades sociales	,786	,815	4
Interacción	,875	,881	5
Procesamiento de grupo	,786	,815	4
Motivación	,933	,929	7
Estrategias didácticas – medios y materiales	,858	,884	5
Evaluación del aprendizaje	,858	,911	8

Fuente: Aplicación del piloto a la IE “San Juan” – Cajaruero – Amazonas, el 05 de junio de 2018.

Al observar la tabla N° 15 estadísticas de fiabilidad se puede apreciar que las dimensiones responsabilidad individual cuenta con 95.4%, la dimensión interdependencia positiva con 95.0%, la dimensión motivación con 92.9% y la dimensión evaluación del aprendizaje con 91.1% muestran el más alto alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados; en otras palabras, se encuentran en la apreciación excelente; seguido de las dimensiones estrategias didácticas – medios y materiales con 88.4%, la dimensión interacción con 88.1% y la dimensión habilidades sociales y procesamiento de grupo con 81.5% del Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados, esto quiere decir, que se encuentra en la apreciación de bueno. Por ello se puede afirmar que todas las dimensiones del instrumento de recolección de datos se encuentran en la apreciación de bueno y excelente; por lo tanto, dicho instrumento tiene la exactitud que proyecta medir, con un alto nivel de homogeneidad de las interrogantes o ítems en relación a las características que pretende medir.

B. Confiabilidad por variables del instrumento de recojo de información.

Tabla N° 16: Estadísticas de fiabilidad de las variables.

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Trabajo colegiado	,799	,828	23
Desempeño laboral	,961	,969	20

Fuente: Aplicación del piloto a la IE "San Juan" – Cajaruro – Amazonas, el 05 de junio de 2018

En la tabla N° 16 estadísticas de fiabilidad relacionado a la confiabilidad de las variables en estudio se puede observar, que la variable Trabajo colegiado tiene un Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados de 82.8%, es decir, se encuentra en la apreciación de bueno y la variable Desempeño docente se encuentra en el 96.9% del Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados, ubicándose en la apreciación de muy elevada o excelente; es así se puede deducir que las preguntas o ítems de cada una de las variables si tienen consistencia interna entre las variables y miden lo que se proyecta medir cada una de ellas.

C. Confiabilidad de todo el instrumento de recojo de información.

Tabla N° 17: Estadísticas de fiabilidad de todo el instrumento.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,906	,928	43

Fuente: Aplicación del piloto a la IE "San Juan" – Cajaruro – Amazonas, el 05 de junio de 2018.

En la tabla N° 17 Estadísticas de fiabilidad relacionado al análisis de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se puede apreciar que el Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados se encuentra en el 92.8%, posicionándose en la apreciación de excelente; esto quiere decir que todas las preguntas o ítems del instrumento tienen una relación interna y alta homogeneidad entre ellas, por ello se deduce que miden lo que se ha propuesto medir de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

3.1.2. Objetivo específico 2.

Diagnosticar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

En este apartado relacionado al objetivo dos de nuestra investigación se realizó el análisis de los resultados en la aplicación del instrumento de recojo de información de los docentes para diagnosticar la relación entre la variable independiente trabajo colegiado y la variable dependiente desempeño docente.

3.1.2.1. Aplicación del instrumento a los docentes.

A. Variable Trabajo Colegiado.

Tabla N° 18: Correlación dimensión interdependencia positiva

		Correlaciones			
		P1	P2	P3	P4
P1	Correlación de Pearson	1	,474*	0,191	-0,272
P2		,474*	1	-0,142	0,027
P3		0,191	-0,142	1	-0,065
P4		-0,272	0,027	-0,065	1

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 18 relacionado a la correlación de la dimensión interdependencia positiva se observa que al relacionar las preguntas 3 y 2, 4 y 3 poseen una correlación negativa muy baja; al relacionar las preguntas 4 y 1 posee una correlación negativa baja; al relacionar las preguntas 3 y 1, 4 y 2 estas arrojan una correlación positiva muy baja; y al correlacionar las preguntas 2 y 1 presenta una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con más tendencia a ser positiva.

Tabla N° 19: Estadísticos de la dimensión Interdependencia positiva

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P1	3,36	,860	25	25,60
P2	3,64	,638	25	17,52
P3	3,64	,569	25	15,62
P4	3,48	,770	25	22,13

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 19 al observar las tendencias de las medias de la dimensión interdependencia positiva de la variable trabajo colegiado de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítems 1 y el más alto en el ítems 2 y 3.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 25.60 y el menor es de 15.62; existiendo una diferencia de 9.98, la cual se considera que es precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla N° 20: Correlación dimensión Responsabilidad individual

		Correlaciones					
		P5	P6	P7	P8	P9	P10
P5	Correlación de Pearson	1	0,190	,400*	0,372	,477*	0,059
P6		0,190	1	,514**	-0,023	,473*	-0,067
P7		,400*	,514**	1	,436*	,600**	0,026
P8		0,372	-0,023	,436*	1	0,262	-0,219
P9		,477*	,473*	,600**	0,262	1	0,018
P10		0,059	-0,067	0,026	-0,219	0,018	1

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

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 20 relacionado a la correlación de la dimensión responsabilidad individual se observa que al relacionar las preguntas 8 y 6, 10 y 6 poseen una correlación negativa muy baja; al relacionar las preguntas 10 y 8 posee una correlación negativa baja; al relacionar las preguntas 6 y 5, 10 y 5, 10 y 7, 10 y

9 estas arrojan una correlación positiva muy baja; y al correlacionar las preguntas 8 y 5, 9 y 8 arrojan una correlación positiva baja; y al correlacionar las preguntas 7 y 5, 9 y 5, 7 y 6, 9 y 6, 8 y 7, 9 y 7 presentan una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con más tendencia a ser positiva.

Tabla Nº 21: Estadísticos de la dimensión Responsabilidad individual

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P5	3,68	,557	25,00	15,13
P6	3,56	,583	25,00	16,38
P7	3,16	,800	25,00	25,32
P8	3,44	,507	25,00	14,73
P9	3,40	,816	25,00	24,01
P10	3,68	,557	25,00	15,13

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla Nº 21 al observar las tendencias de las medias de la dimensión responsabilidad individual de la variable trabajo colegiado de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítems 7 y el más alto en el ítems 5 y 10.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 25.32 y el menor es de 14.73; existiendo una diferencia de 10.59, la cual se considera que es precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla Nº 22: Correlación dimensión Habilidades sociales

Correlaciones					
		P11	P12	P13	P14
P11	Correlación de Pearson	1	0,195	0,247	-0,056
P12		0,195	1	,413*	-0,237
P13		0,247	,413*	1	0,020
P14		-0,056	-0,237	0,020	1

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 22 relacionado a la correlación de la dimensión habilidades sociales se observa que al relacionar las preguntas 14 y 11, 14 y 12 poseen una correlación negativa muy baja; al relacionar las preguntas 12 y 11, 14 y 13 posee una correlación positiva muy baja; al relacionar las preguntas 13 y 11 arroja una correlación positiva baja; y al correlacionar las preguntas 13 y 12 presenta una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con más tendencia a ser positiva.

Tabla N° 23: Estadísticos de la dimensión Habilidades sociales

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P11	3,68	,557	25	15,13
P12	3,44	,583	25	16,95
P13	3,28	,678	25	20,68
P14	3,84	,374	25	9,74

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 23 al observar las tendencias de las medias de la dimensión habilidades sociales de la variable trabajo colegiado de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítems 13 y el más alto en el ítem 14.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 20.68 y el menor es de 9.74; existiendo una diferencia de 10.94, la cual se considera que es precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla N° 24: Correlación dimensión Interacción

		Correlaciones				
		P15	P16	P17	P18	P19
P15	Correlación de Pearson	1	,446*	,522**	,751**	-0,039
P16		,446*	1	0,345	0,248	-0,255
P17		,522**	0,345	1	,533**	-0,033
P18		,751**	0,248	,533**	1	0,035
P19		-0,039	-0,255	-0,033	0,035	1

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

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 24 relacionado a la correlación de la dimensión interacción se observa que al relacionar las preguntas 19 y 15, 19 y 17 poseen una correlación negativa muy baja; al relacionar las preguntas 19 y 16 posee una correlación negativa baja; al relacionar las preguntas 19 y 18 estas arrojan una correlación positiva muy baja; al correlacionar las preguntas 17 y 16, 18 y 16 presentan una correlación positiva baja; al correlacionar las preguntas 16 y 15, 17 y 15, 18 y 17 presentan una correlación positiva moderada y al correlacionar las preguntas 18 y 15 presentan una correlación positiva alta; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 25: Estadísticos de la dimensión Interacción

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P15	3,56	,583	25	16,38
P16	3,60	,577	25	16,04
P17	3,48	,586	25	16,84
P18	3,36	,757	25	22,54
P19	3,52	,510	25	14,49

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 25 al observar las tendencias de las medias de la dimensión interacción de la variable trabajo colegiado de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una

escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítem 18 y el más alto en el ítem 16.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 22.54 y el menor es de 14.49; existiendo una diferencia de 8.05, la cual se considera que es precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla N° 26: Correlación dimensión Procesamiento de grupo

		Correlaciones			
		P20	P21	P22	P23
P20	Correlación de Pearson	1	,516**	0,167	0,204
P21		,516**	1	0,190	0,233
P22		0,167	0,190	1	0,000
P23		0,204	0,233	0,000	1

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 26 relacionado a la correlación de la dimensión procesamiento de grupo se observa que al relacionar las preguntas 23 y 22 presentan una correlación nula; al relacionar las preguntas 22 y 20, 22 y 21 estas arrojan una correlación positiva muy baja; al correlacionar las preguntas 23 y 20, 23 y 21 presentan una correlación positiva baja; y al relacionar las preguntas 21 y 20 presentan una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 27: Estadísticos de la dimensión Procesamiento de grupo

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P20	3,60	,500	25	13,89
P21	3,28	,614	25	18,71
P22	3,80	,500	25	13,16
P23	3,80	,408	25	10,74

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 27 al observar las tendencias de las medias de la dimensión procesamiento de grupo de la variable trabajo colegiado de la Institución Educativa

Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítem 21 y el más alto en el ítems 22 y 23.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 18.71 y el menor es de 10.74; existiendo una diferencia de 7.97, la cual se considera que es precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

B. Variable Desempeño Docente.

Tabla N° 28: Correlación dimensión Motivación

		Correlaciones						
		P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P24	Correlación de Pearson	1	0,216	,404*	0,169	0,043	-0,194	0,187
P25		0,216	1	,417*	0,165	-0,040	-0,121	0,277
P26		,404*	,417*	1	0,318	0,123	-0,208	0,384
P27		0,169	0,165	0,318	1	-0,089	-0,142	0,114
P28		0,043	-0,040	0,123	-0,089	1	0,187	0,320
P29		-0,194	-0,121	-0,208	-0,142	0,187	1	0,022
P30		0,187	0,277	0,384	0,114	0,320	0,022	1

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 28 relacionado a la correlación de la dimensión motivación se observa que al relacionar las preguntas 29 y 24, 28 y 25, 29 y 25, 28 y 27, 29 y 27 poseen una correlación negativa muy baja; al relacionar las preguntas 29 y 26 presentan una correlación negativa baja; al relacionar las preguntas 27 y 24, 28 y 24, 30 y 24, 27 y 25, 28 y 26, 30 y 27, 29 y 28, 30 y 29 poseen una correlación positiva muy baja; al relacionar las preguntas 25 y 24, 30 y 25, 27 y 26, 30 y 26, 30 y 28 estas arrojan una correlación positiva baja; y al correlacionar las preguntas 26 y 24, 26 y 25 presenta una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 29: Estadísticos de la dimensión Motivación

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P24	3,84	,473	25	12,31
P25	3,56	,507	25	14,23
P26	3,88	,332	25	8,55
P27	3,72	,458	25	12,32
P28	3,80	,408	25	10,74
P29	3,76	,436	25	11,59
P30	3,52	,510	25	14,49

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 29 al observar las tendencias de las medias de la dimensión motivación de la variable desempeño docente de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítem 30 y el más alto en el ítem 26.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 14.49 y el menor es de 8.55; existiendo una diferencia de 5.94, la cual se considera que es muy precisa. Mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla N° 30: Correlación dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales

		Correlaciones				
		P31	P32	P33	P34	P35
P31	Correlación de Pearson	1	,405*	0,247	0,320	0,038
P32		,405*	1	,449*	0,211	0,284
P33		0,247	,449*	1	0,302	0,247
P34		0,320	0,211	0,302	1	,520**
P35		0,038	0,284	0,247	,520**	1

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

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 30 relacionado a la correlación de la dimensión estrategias didácticas – medios y materiales se observa que al relacionar las preguntas 35 y 31 estas arrojan una correlación positiva muy baja; al correlacionar las preguntas 33 y 31, 34 y 31, 34 y 32, 35 y 32, 34 y 33, 35 y 33 presentan una correlación positiva baja; al relacionar las preguntas 32 y 31, 33 y 32, 35 y 34 presentan una correlación positiva moderada; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 31: Estadísticos de la dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P31	3,52	,510	25	14,49
P32	3,28	,678	25	20,68
P33	3,72	,542	25	14,56
P34	3,80	,408	25	10,74
P35	3,52	,510	25	14,49

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 31 al observar las tendencias de las medias de la dimensión estrategias didácticas – medios y materiales de la variable desempeño docente de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítem 32 y el más alto en el ítem 34.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 20.68 y el menor es de 10.74; existiendo una diferencia de 9.94, la cual se considera que es precisa; mostrando homogeneidad en los datos.

Tabla N° 32: Correlación dimensión Evaluación del aprendizaje

		Correlaciones							
		P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43
Correlación de Pearson	P36	1	0,391	0,333	,791**	,408*	0,310	,396*	,425*
	P37	0,391	1	0,211	0,323	0,068	0,168	,453*	0,206
	P38	0,333	0,211	1	0,234	,442*	0,286	0,264	0,372
	P39	,791**	0,323	0,234	1	0,263	,444*	0,120	0,220
	P40	,408*	0,068	,442*	0,263	1	0,394	0,027	0,391
	P41	0,310	0,168	0,286	,444*	0,394	1	0,217	0,391
	P42	,396*	,453*	0,264	0,120	0,027	0,217	1	,625**
	P43	,425*	0,206	0,372	0,220	0,391	0,391	,625**	1

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

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta.

En la tabla N° 32 relacionado a la correlación de la dimensión evaluación del aprendizaje se observa que al relacionar las preguntas 40 y 37, 41 y 37, 42 y 39, 42 y 40 estas arrojan una correlación positiva muy baja; al correlacionar las preguntas 37 y 36, 38 y 36, 41 y 36, 42 y 36, 38 y 37, 39 y 37, 43 y 37, 39 y 38, 41 y 38, 42 y 38, 43 y 38, 40 y 39, 43 y 39, 41 y 40, 43 y 40, 42 y 41, 43 y 41 presentan una correlación positiva baja; al relacionar las preguntas 40 y 36, 43 y 36, 42 y 37, 40 y 38, 41 y 39, 43 y 42 presentan una correlación positiva moderada; y al relacionar las preguntas 39 y 36 presenta una correlación positiva alta; esto significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 33: Estadísticos de la dimensión Evaluación del aprendizaje

Estadísticos descriptivos				
	Media	Desviación estándar	N	CV
P36	3,60	,500	25	13,89
P37	3,16	,554	25	17,52
P38	3,40	,500	25	14,71
P39	3,64	,569	25	15,62
P40	3,64	,490	25	13,46
P41	3,36	,700	25	20,83
P42	3,36	,757	25	22,54
P43	3,32	,627	25	18,89

Fuente: Aplicado el 25/06/2018. P, significa pregunta; N, significa muestra y CV, significa Coeficiente de variación.

En la tabla N° 33 al observar las tendencias de las medias de la dimensión evaluación del aprendizaje de la variable desempeño docente de la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron puede ser calificado como efectivo (en una escala de 1 a 4), mostrándose el valor más bajo en el ítem 37 y el más alto en el ítems 39 y 40.

Con respecto al coeficiente de variación, se observa que el mayor es 22.54 y el menor es de 13.46; existiendo una diferencia de 9.08, la cual se considera que es precisa; mostrando homogeneidad en los datos.

3.1.3. Objetivo específico 3.

Evaluar el nivel de relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

Para cumplir con el presente objetivo; donde se evaluó el nivel de relación que existe entre las variables trabajo colegiado y desempeño docente se ha procedido a realizar la prueba T Student para la muestra, con la cual se pudo aceptar o rechazar la hipótesis de investigación propuesta, determinando de esta manera la existencia o no de una relación entre las variables de estudio; ya sea negativa o positiva.

Las hipótesis para el presente estudio son:

H_i: El trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

H₀: El trabajo colegiado no influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

A continuación, se muestran las tablas analizadas para este objetivo:

Tabla N° 34: Correlación entre dimensiones de la variable Trabajo colegiado y Desempeño docente

	Interdependencia positiva	Responsabilidad individual	Habilidades sociales	Interacción	Procesamiento de grupo	Motivación	Estrategias didácticas - medios y materiales	Evaluación del aprendizaje
Interdependencia positiva	1	,495*	0,338	,522**	,449*	,476*	0,304	0,115
Responsabilidad individual	,495*	1	,771**	,680**	,507**	,647**	,679**	,515**
Habilidades sociales	0,338	,771**	1	,440*	,404*	,655**	,582**	,562**
Interacción	,522**	,680**	,440*	1	,408*	,663**	,582**	0,354
Procesamiento de grupo	,449*	,507**	,404*	,408*	1	,567**	,513**	,555**
Motivación	,476*	,647**	,655**	,663**	,567**	1	,611**	,508**
Estrategias didácticas - medios y materiales	0,304	,679**	,582**	,582**	,513**	,611**	1	,553**
Evaluación del aprendizaje	0,115	,515**	,562**	0,354	,555**	,508**	,553**	1

Correlación de Pearson

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

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018.

En la tabla N° 34, correspondiente a la correlación de dimensiones de las variables de estudio aplicado a los docentes, podemos observar que al relacionar la dimensión evaluación del aprendizaje con la dimensión interdependencia positiva presenta una correlación positiva muy baja.

Al relacionar la dimensión habilidades sociales con interdependencia positiva, estrategias didácticas – medios y materiales con interdependencia positiva, evaluación del aprendizaje con interacción presentan una correlación positiva baja.

Al relacionar as dimensión responsabilidad individual con interdependencia positiva, interacción con interdependencia positiva, procesamiento de grupo con interdependencia positiva, motivación con interdependencia positiva, interacción con responsabilidad individual, procesamiento de grupo con responsabilidad individual, motivación con responsabilidad individual, estrategias didácticas – medios y materiales con responsabilidad individual, evaluación del aprendizaje con responsabilidad individual, interacción con habilidades sociales, procesamiento de grupo con habilidades sociales, motivación con habilidades sociales, estrategias didácticas – medios y materiales con habilidades sociales, evaluación del aprendizaje con habilidades sociales, procesamiento de grupo con interacción, motivación con interacción, estrategias didácticas – medios y materiales con interacción, motivación con procesamiento de grupo, estrategias didácticas – medios y materiales con procesamiento de grupo, evaluación del aprendizaje con procesamiento de grupo, estrategias didácticas – medios y materiales con motivación, evaluación del aprendizaje con motivación, evaluación del aprendizaje con estrategias didácticas – medios y materiales presentan una correlación positiva moderada.

Al relacionar la dimensión habilidades sociales con responsabilidad individual; presentan una correlación positiva alta.

Todo ello mencionado anteriormente significa que la tendencia en la correlación de Pearson es con tendencia a ser positiva.

Tabla N° 35: Correlación entre la variable trabajo colegiado y Desempeño docente.

Correlaciones			
		Trabajo colegiado	Desempeño docente
Trabajo colegiado	Correlación de Pearson	1	,751**
Desempeño docente		,751**	1

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

Fuente: Aplicado el 25/06/2018.

Al observar la tabla N° 35, se observa el valor de la correlación de Pearson 0,751, podemos concluir la existencia de una correlación positiva alta entre la variable trabajo colegiado y desempeño docente.

3.1.3.1. Prueba T Student para comprobar hipótesis.

Tabla N° 36: Prueba T student

Prueba de muestra única							
Valor de prueba = 0							
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Instrumento aplicado a docentes		67,133	24	0,000	3,55070	3,4415	3,6599

Fuente: Aplicado el 25/06/2018.

Como se aprecia en los resultados de la prueba T, podemos mencionar que con una confiabilidad del 95% la hipótesis de investigación es aceptada, pues tal como lo afirma (Tomás-Sabado, 2010) citado por (Quiroga & Apolinario, 2013, p. 86), con un valor de α (Sig. bilateral) $\leq 0,05$, la hipótesis de investigación es aceptada, concluyendo que el trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

3.1.4. Objetivo específico 4.

Proponer un programa que mejore la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO COLEGIADO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

1. Información general

1.1	Nombre de la IE	: Zenobio Zumaeta
1.2	UGEL	: Utcubamba
1.3	Distrito / Provincia / Región	: Cajaruro, Utcubamba, Amazonas
1.4	Años de funcionamiento	: 03 años
1.5	Código Modular	: 0583708
1.6	Dirección de la IE	: Avenida Comercio
1.7	Nombre del director	: Pastor Izquierdo Suarez
1.9	Investigadores	: Joelito Goicochea Carrera : Shyrley Dinara Sánchez Vallejos
1.8	Docentes acompañados	: 25 Docentes

2. Justificación

El plan de fortalecimiento del trabajo colegiado, está dirigido a mejorar la práctica pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” del Centro Poblado El Ron - Cajaruro; el cual se priorizó después del monitoreo realizado por el coordinador pedagógico y los investigadores, al desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Esta priorización se dio haciendo uso de estrategias para su identificación, considerando sus causas para saber si son manejables, viables de acuerdo a las condiciones existentes, la exigencia de ser resuelto y su impacto en la gestión escolar y liderazgo pedagógico.

La necesidad de abordar este problema nace desde la carencia mostrada por los docentes con respecto a la inadecuada aplicación de estrategias de enseñanza, lo cual refleja en los resultados de la ECE (2015).

Debemos considerar que: "El docente y la práctica en el aula son una de las principales variables que afectan el rendimiento escolar" (Minedu, 2015, p. 03). En este contexto radica la importancia de generar compromiso y empoderamiento por parte de los docentes con respecto a su labor en el aula.

Como afirma Viviane Robinson: " Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo " (Robinson, 2013). Afirma que el liderazgo tiene una tendencia muy alta en el resultado de los estudiantes, por lo que considera cuatro prácticas específicas: Reflexionar con el personal sobre el método de enseñanza, retroalimentación a los maestros en su práctica de aula, basada en la observación de sesiones de aprendizaje, Sistemáticamente monitorear el logro del aprendizaje del estudiante para la mejora de los resultados; y coordinar y revisar en los grados.

Por ello se desarrolla este plan de fortalecimiento del trabajo colegiado para poder mejorar la práctica pedagógica de los docentes conforme lo recomienda el compromiso 4 de Gestión escolar: Monitoreo y Acompañamiento de la Práctica pedagógica en la I.E, donde se señala que es competencia del personal directivo implementar acciones de fortalecimiento de capacidades mediante el acompañamiento a los docentes para que apliquen los procesos didácticos y pedagógicos, de tal manera que se logre aprendizajes significativos en los estudiantes. (Minedu, 2016).

La mejora de los resultados en los aprendizajes de los estudiantes, está supeditada a diversos factores que favorezcan el desarrollo de la práctica pedagógica dentro de ambientes favorables y en condiciones apropiadas para que los estudiantes se sientan cómodos y puedan satisfacer sus necesidades. Debemos considerar que la escuela necesita aliados estratégicos que fortalezcan la convivencia, tales como: (salud, nutrición, transporte, vivienda, seguridad, entre otros). Es así, que la percepción local que se ha adquirido nos permite comprender el conjunto de dinámicas y elementos asociados al desempeño del derecho a la educación, pronunciando y generando asociaciones entre las diferentes políticas, procesos, espacios, actores presentes en el contexto local. Desde esa óptica el problema se identifica y promueve encontrar la mejora del mismo que apunte a lograr mejoras en los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa.

3. Principios psicopedagógicos.

En la Educación Básica Regular del Perú, considera como principios Psicopedagógicos a los siguientes:

➤ **Principio de construcción de los propios aprendizajes.**

Este principio se refiere como se concibe al aprendizaje en el estudiante como un ser integral, de forma individual e interactivo que se da con su contexto social y natural, para lo cual los estudiantes para poder aprender estos hacen uso de estructuras mentales que depende de varias variables.

➤ **Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes.**

En este principio se tiene en cuenta como interaccionan los estudiantes y sus docentes, también entre estudiantes y su entorno, como se produce mediante el lenguaje, recogiendo los saberes de los demás y los aportes de ideas, conocimientos propios, que estos a su vez le van a permitir ser consciente de que como este está aprendiendo, así mismo el desarrollo de estrategias a seguir para un continuo aprendizaje. En esta interacción como resultado tendrá que reorganizar ideas, facilitando su desarrollo, por lo que en el aula se debe propiciar intercambios motivadores, ricos y saludables, como también situaciones de aprendizajes pertinentes para facilitar la construcción de saberes y sus propios aprendizajes o conclusiones, como actividades variadas dedicadas a orientar y conducir las prácticas promoviendo la reflexión, para que finalmente sean capaces de aprender a aprender a convivir juntos.

➤ **Principio de significatividad de los aprendizajes.**

Este principio hace referencia al aprendizaje significativo, sabiendo que este es posible siempre y cuando relacionamos los conocimientos que poseen los estudiantes con los nuevos conocimientos que el profesor les brinda, por supuesto que se debe tener en cuenta su propia realidad, su contexto, la diversidad en la que el estudiante pertenece. También debe existir una interconexión de sus aprendizajes con la vida real y prácticas de la sociedad de su cultura. Por lo que el

docente para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes debe desarrollar una buena motivación para emprender a desarrollar nuevos aprendizajes, promoviendo la reflexión sobre la construcción de los mismos. Así mismo el docente deberá dedicar el tiempo necesario para enseñar y hacer uso de diversas metodologías, de esta manera se puede decir que mientras más sentidos se pongan en acción, mejores resultados o interconexiones se podrán establecer entre los anteriores aprendizajes y los nuevos conocimientos.

➤ **Principio de organización de los aprendizajes.**

En este principio se trata de explicar cómo entre los diversos conocimientos se establecen relaciones y estas se van ampliando a través del tiempo y de acuerdo a las oportunidades en que se apliquen en la vida, lo cual permitirán que se puedan establecer nuevas relaciones con otros conocimientos y el desarrollo de la capacidad de evidenciar. Como es conocido que los aprendizajes se producen en los procesos pedagógicos, durante las sesiones cuando interactúan en la enseñanza aprendizaje, en dichos procesos hay que tener en cuenta al docente como también a los estudiantes que tienen en sí su propia influencia, condicionamientos de salud, herencia, su historia, su entorno escolar, sociocultural, ecológica ambiental, etc. Todos estos aspectos tiene que ver interviniendo en el proceso y tienen incidencia en los resultados del proceso de aprendizaje de ahí su importancia en la organización de aprendizajes.

➤ **Principio de integralidad de los aprendizajes.**

En este principio de exhaustividad del aprendizaje se centran en el desarrollo del alumno, teniendo en cuenta y respetando sus propias características individuales. Por lo tanto, debe tratar de consolidar las habilidades adquiridas por el alumno en su vida diaria y el desarrollo de nuevas habilidades a través de las diferentes áreas que componen el plan de estudios. Teniendo en cuenta el contexto actual, se puede decir que es importante respetar los ritmos y estilos de aprendizaje individualmente, así como las diversas necesidades e intereses educativos del alumno.

➤ **Principio de evaluación de los aprendizajes.**

Este principio toma en cuenta la importancia de la metacognición y la evaluación y su diversidad de formas, ya sea por parte del docente, los estudiantes u otros agentes educativos. Eso necesariamente sirve para tratar de originar la reflexión sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes necesitan actividades pedagógicas que les permitan conocer su progreso y dificultades, ser conscientes de sí mismos, autoevaluarse, analizar sus ritmos, estilos, características personales, aceptando cómo son e intentando mejorarse constantemente, asimilando sus éxitos y errores. Es decir, aprender a aprender a hacer (The Learning Routes, 2017).

4. Objetivos del plan de fortalecimiento del trabajo colegiado

Objetivo general:

- ✓ El Presente plan de fortalecimiento del trabajo colegiado tiene como objetivo, promover el desarrollo profesional y fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa “Zenobio Zumaeta”, para que mejoren su desempeño laboral, logrando desarrollar diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje, que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.

Objetivos específicos:

- ✓ Desarrollar estrategias de trabajo colaborativo (reuniones colegiadas, GIA) que genere oportunidades para la reflexión individual e interacción entre pares para la formación de una comunidad profesional de aprendizaje en la IE.
- ✓ Organizar, planificar, ejecutar, monitorear y evaluar las actividades de trabajo colegiado de manera dinámica, para la reflexión permanente e implementación de mejoras durante el año escolar para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

- ✓ Recojo de información para determinar necesidades y demandas formativas que presentan los docentes tanto a nivel individual y grupal.
- ✓ Aplicación de las cinco rúbricas del desempeño para valorar el nivel de progresión alcanzado por cada docente.
- ✓ Aplicar las estrategias de acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Zenobio Zumaeta” del C.P El Ron – Cajaruro 2018.

5. Docentes acompañados.

	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	PEREZ SUAREZ DARIO MOISES	DOCENTE
2	NEIRA CHUQUIMARCA JOSÉ ALFREDO	DOCENTE
3	GOMEZ GARCÍA CESAR ANTONIO	DOCENTE
4	DELGADO FUENTES MARIO	DOCENTE
5	RODRIGUEZ FERNANDEZ HILDER	DOCENTE
6	RAMOS MARTINEZ LEOPOLDO	DOCENTE
7	TORRES PÉREZ LINO JOSÉ	DOCENTE
8	CASTILLO CHUMACERO CLEVER	DOCENTE
9	VEGA HOYOS MAX ROLANDO	DOCENTE
10	HERRERA CHUQUIHUANGA CESAR	DOCENTE
11	IDROGO CAMPOS MIRIAM	DOCENTE
12	DELGADO TUESTA KEPLER NEWTON	DOCENTE
13	GAMARRA JIMENEZ ROBERTO DANTE	DOCENTE
14	GOICOCHEA CARRERA JOELITO	DOCENTE
15	FERNÁNDEZ PÉREZ GUILY	DOCENTE
16	LÓPEZ DE SANCHEZ REYNA	DOCENTE
17	VILLALOBOS TORO NORELY JANETH	DOCENTE
18	SANCHEZ CARRERO JHOSI DANY	DOCENTE
19	YUNIS ALVARADO NIYMI	DOCENTE
20	CRUZ BARBOZA ISAAC	DOCENTE
21	BAUTISTA VILLANUEVA GABRIEL	DOCENTE
22	HUAMAN CUBAS JANETH	DOCENTE
23	HUAMAN BURGA JAIRO	DOCENTE
24	CALDERON CUBAS DOOGIE HOWSER	DOCENTE
25	LOPEZ LIZANA GUSTAVO	DOCENTE

6. Perfil esperado del docente acompañado al término del año escolar 2018

Dominio	Competencia	Desempeño priorizado
I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Planea la enseñanza de manera colegiada respondiendo la relación entre los aprendizajes que se quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos útiles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora la programación curricular estudiando con sus colegas el plan más adecuado a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promocionan, las características de los estudiantes y las estrategias y medios elegidos.
II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima favorable para el aprendizaje, la armonía democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con intenciones a constituir ciudadanos críticos e interculturales 	<ul style="list-style-type: none"> Propicia un ambiente de respeto y cercanía.
	<ul style="list-style-type: none"> Dirige el proceso de enseñanza mostrando dominio de los contenidos disciplinares y el uso adecuado de estrategias y recursos pertinentes para que la totalidad de estudiantes asimilen de modo reflexivo y crítico todo lo que atañe a la solución de problemas coherentes con sus prácticas, intereses y contextos socioculturales. 	<ul style="list-style-type: none"> Regula efectivamente el comportamiento de los estudiantes.
		<ul style="list-style-type: none"> Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
		<ul style="list-style-type: none"> Aprovecha el tiempo considerado para el aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none"> Promueve la creatividad y el pensamiento crítico. 		

	<ul style="list-style-type: none"> Valora persistentemente el aprendizaje acorde con los objetivos institucionales conocidos, para tomar disposiciones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, asumiendo en cuenta las discrepancias individuales y los diferentes contextos culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora el avance de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajustar su enseñanza.
--	--	--

7. Cronograma general de acciones formativas

N°	Acciones	Marzo	Abril	mayo	Junio.	julio
1	Planificación del plan	X				
2	Elaboración del Plan	X				
3	Ejecución del plan		X	X	X	X
4	Evaluación del Plan					X

8. Contenidos o temas:

N°	Título de taller	Materiales	N° de horas	Fecha
01	“Planificación del trabajo colegiado”	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia. - Diapositivas - Laptops. - Internet. - programación anual. - Unidades didácticas. 	04 Horas	
02	“Rubrica N° 01”	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector multimedia. - Diapositivas - videos - Laptops. - Internet. - Sesiones de aprendizaje. 	04 horas	

03	“Rubrica N° 02”	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos y fotografías. - Fichas de lectura. 	04 Horas	
04	“Rubrica N° 03”	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos. - Fichas de lectura. 	04Horas	
05	“Rubrica N° 04”	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos. - Fichas de lectura. 	04 Horas	
06	“Rubrica N° 05”	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos. - Fichas de lectura. 	04 Horas	
07	“Estrategias de enseñanza y aprendizaje”	<ul style="list-style-type: none"> Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos. - Fichas de lectura 	04 Horas	

08	"uso del material educativo"	Computador - Laptops. - Proyector multimedia. - videos. - Internet. - Videos. - Fichas de lectura	04 Horas	
----	------------------------------	---	----------	--

9. Metodología:

Para el desarrollo del plan de fortalecimiento del trabajo colegiado dirigido a los docentes de la institución educativa, se utilizará la metodología activa – participativa la cual se caracteriza por abordar los procesos de enseñanza-aprendizaje y construcción del conocimiento basada en los principios de las diferentes teorías. Esta forma de llevar a cabo el trabajo lleva a los participantes a ser parte de los procedimientos como agentes activos en la construcción, la reconstrucción del conocimiento y no como simples agentes pasivos (Ridao, 2015, p. 7), con la presente metodología se pretende que los docentes se involucren activamente en los talleres y no sean receptores del conocimiento que brinden los expositores, para que cada uno de ellos sea el constructor de su propio conocimiento y este a su vez se convierta en un aprendizaje significativo y le sea útil en su desempeño como docente.

10. Evaluación:

Este proceso se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- La Evaluación Inicial.
- La Evaluación de Proceso
- La Evaluación Final.

11. Recursos.

N°	Humanos	Materiales
1	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores pedagógicos - Docentes de la IE - Docentes capacitadores - Director de la I.E. 	<ul style="list-style-type: none"> - Computadoras, laptops. Usb, etc. - Proyector multimedia - Separatas

12. Referencias Bibliográficas.

Minedu (2016) Programa Curricular de Educación Primaria. Lima. Perú.

Kaufman R. A. (1973). Planificación y Diversificación Curricular.

Slideshare (28 de ago. de 2016) Lista de cotejo para evaluar una planeación argumentada. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Mikeangeld1/lista-de-cotejo-para-evaluar-una-planeacin-argumentada>.

Díaz, B. & Hernández, R. (1 999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. México: McGraw Hill.

Garibay (2002). Experiencias de aprendizaje. Para que mis alumnos aprendan. México: Universidad Autónoma del Carmen.

Villa, A. & Poblete, M. (2007). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Bilbao: Mensajero.

Villalobos, M. (2002). Didáctica integrada y el proceso de aprendizaje. México D.F.: Trillas.

Ministerio de Educación (2009) Guía de elaboración, uso y conservación de materiales educativos. Lima, Perú.

Ministerio de Educación (2006) Materiales Didácticos y juegos recreativos en la educación intercultural y bilingüe. Lima. Perú.

Ministerio de Educación: Marco del Buen Desempeño Docente para mejorar tú práctica como maestro y guiar e aprendizaje de tus estudiantes.

Pontificia Universidad Católica del Perú. (1996). Funciones de los materiales educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lima. Perú

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados estará en función a los objetivos establecidos en esta investigación, correspondientes a; la validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información, diagnóstico de la relación entre variables, evaluación de correlaciones y por último propuesta de programa de mejora.

En cuanto se refiere a la validación del instrumento, se ha realizado a través de la evaluación de tres expertos; quienes permitieron la validación del instrumento de recolección de datos que ha sido elaborado por los investigadores.

De ello se obtuvo como resultado para la primera dimensión Interdependencia positiva, mostrado en la tabla N° 4, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 4, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual o por encima de 1, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1 que equivale el 100% de aceptación de la dimensión; de la misma forma para la segunda dimensión Responsabilidad individual, mostrado en la tabla N° 5, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 6, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual a 1, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión; para la tercera dimensión Habilidades sociales, mostrado en la tabla N° 6, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 4, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual a 1, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión; para la cuarta dimensión interacción, mostrado en la tabla N° 7, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 5, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual a 1, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión; para la quinta dimensión Procesamiento de grupo, mostrado en la tabla N° 8, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 4, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual 1.00, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión; para la sexta dimensión Motivación, representado en la tabla N° 9, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 7, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual o por

encima de 1, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión; y para la séptima dimensión Estrategias didácticas – medios y materiales, mostrado en la tabla N° 10, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 4.67, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual o por encima de 0.67, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 0.93 que equivale el 93.0% de aceptación de la dimensión y la octava y última dimensión Evaluación del aprendizaje, mostrado en la tabla N° 11, la razón de validez de contenido modificado de Lawshe es de 8, lo que significa que todas las preguntas se encuentran igual 1.00, siendo el mínimo aceptable de 0.58 según (Tristán & Molgado, 2007) y el CVI de 1.00 que equivale el 100.0% de aceptación de la dimensión.

De esta manera en la tabla N° 12 se determinó que el instrumento es válido en su totalidad, obteniendo un CVI de 0.99 que equivale el 99% de aceptación para el estudio. Además de esto en la tabla N° 13 Aspectos de validación se aprecia que los expertos lo evalúan al cuestionario en la categoría de Excelente y Muy bueno, porque los ítems tienen pertinencia, objetividad, coherencia, claridad, suficiencia, consistencia, organización, congruencia, formato y estructura. Por lo que se considera que éste instrumento para la presente investigación es válido para su aplicación.

Con respecto a la confiabilidad se hizo uso del programa SPSS 24, para considerar resultados de la aplicación piloto del instrumento, donde permitió hacer el análisis de todo el instrumento que, según el Alfa de Cronbach mencionado por (Frías, 2014), en la tabla N° 17 sobre confiabilidad de todo el instrumento, se obtuvo una fiabilidad de 0.928.

Teniendo en cuenta el párrafo anterior y las recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach propuesto por George y Mallery citado por (Frías, 2014), se deduce que la confiabilidad es excelente ya que es mayor de 0,9. Es por ello que se dice que las preguntas del instrumento de recojo de información tienen una relación interna y alta homogeneidad entre ellas y entre las variables de estudio, que permiten medir de acuerdo al objetivo de investigación propuestos en el presente proyecto.

Considerando el objetivo dos, se ha diagnosticado la relación entre las variables de estudio trabajo colegiado y desempeño docente donde las correlaciones por dimensiones muestran tendencias a una correlación positiva.

Con respecto a los resultados del objetivo tres, se ha evaluado el nivel de relación entre las variables en estudio; mostrándose en la tabla N° 35; con una correlación de Pearson 0.751; dando existencia a una correlación positiva alta.

Seguidamente, se plantea una propuesta para fortalecer la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente. Esto corrobora la investigación realizada por (Say, 2012) donde afirma que los profesores deben mantener una comunicación fluida en cuando a su desempeño docente para superar debilidades. Por esta razón esta propuesta permitirá con la aplicación de talleres de trabajo colegiado mejorar el desempeño de los profesores en las aulas; y este desempeño permitirá la mejora de los aprendizajes; la cual es afirmado por (Maldonado, 2012) mencionando que el desempeño docente tiene una correlación positiva entre el desempeño docente con el aprendizaje de los estudiantes.

Además, se afirma que el trabajo colegiado tiene una relación positiva con el desempeño docente; la cual es corroborado con la investigación que tiene cierto parecido con el trabajo de (Sánchez, 2014) quien menciona que el acompañamiento pedagógico fortalece el modo de actuar de los docentes en su trabajo. Es necesario mencionar que el acompañamiento pedagógico es un trabajo que se realiza de manera conjunta entre docente.

Por último, en la prueba de hipótesis; se afirma que, el trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

V. CONCLUSIONES

En el proceso de validación de los instrumentos de recojo de información se utilizó el método de validación de contenido, por juicio de expertos, por lo que se sometió el instrumento de recojo de información “cuestionario”, a la evaluación de tres expertos profesionales para que emitan su opinión mediante una calificación utilizando una escala tipo Likert, los resultados obtenidos fueron analizados utilizando el modelo de Lawshe modificado, a la luz del cual podemos afirmar que los instrumentos empleados son válidos; pues se obtuvieron resultados superiores a lo mínimo establecido (0,5823), para determinar la confiabilidad de estos mismos instrumentos de recolección de datos, se aplicó la encuesta a la población de docentes, los resultados obtenidos fueron evaluados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, cuyos resultados pueden ser calificados como muy buenos y excelentes todo esto nos permite que los instrumentos empleados para recoger la información son confiables.

De los resultados obtenidos luego del procesamiento y el análisis de los datos se evidencia la existencia de una correlación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente positiva alta.

Para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio se procedió a realizar la prueba T para el contraste de hipótesis, así con un nivel de confiabilidad del 95% que se considera significativo, nos permitió aceptar la hipótesis de investigación planteada para este estudio: el trabajo colegiado influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa de jornada escolar completa “Zenobio Zumaeta” del centro poblado El Ron – Amazonas 2018.

El programa denominado “Plan de fortalecimiento del trabajo colegiado”, contiene una serie de acciones concretas a llevar a cabo y que permitan superar las deficiencias encontradas al realizar el estudio de investigación y cuyo objetivo es el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa Zenobio Zumaeta del centro poblado El Ron.

VI. RECOMENDACIONES

En el presente trabajo creemos por conveniente las siguientes recomendaciones:

A nivel nacional, implementar programas de capacitación con sostenibilidad, que permitan realizar un seguimiento a los docentes con el fin de detectar las falencias y virtudes de cada uno de ellos; y a partir de ello diseñar planes de capacitación.

A nivel regional, la implementación y seguimiento de programas de fortalecimiento en pedagogía.

A nivel de local, que la Ugel tome protagonismo en cuanto a gestionar capacitaciones de calidad y mejorar condiciones para el trabajo docente.

A nivel institucional, que la Institución Educativa Zenobio Zumaeta, implemente en su proyecto educativo institucional el presente plan, dándole sostenibilidad y viabilidad; donde cada año se mejoren las capacidades y el clima institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barraza, L., & Guzmán, A. (2003). *El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes en Durango*. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178922594.pdf>
- Explorable.com. (17 de Mayo de 2009). *Muestreo probabilístico y aleatorización*. Recuperado de <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>
- Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Recuperado el 22 de 07 de 2015, de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- García - Valcárcel, A., & Gonzáles, L. (2001). *Uso pedagógico de materiales y recursos*. Salamanca.
- Guzmán, F., & Bustos, M. (13 de Diciembre de 2016). *Profesores: 33% tiene problemas con estrategias de enseñanza*. Recuperado el 10 de mayo de 2018, de La Tercera: <http://www2.latercera.com/noticia/profesores-33-problemas-estrategias-ensenanza/>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México, México: McGRAW-HILL. Recuperado el 12 de Mayo de 2018
- Juárez (b), A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua.: UNAN. Recuperado el 13 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>

- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres. Lima: UNMSM. Recuperado el 14 de Mayo de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Minedu. (2015). *Resolución de Secretaría General N°008-2015-MINEDU*. Lima. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/rsg-n-360-2017-minedu.pdf>
- Mineducación. (5 de Mayo de 2014). *Centro virtual de noticias de educación*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-340967.html>
- Quevedo, F. (Marzo de 2011). Medidas de tendencia central y dispersión. *Medwave*(3), 1-6.
- Sánchez, M. E. (2014). *Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque: UNPRG.
- Sandoval, J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo*. UCV, Trujillo.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 14 de Mayo de 2018
- Torres, E. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras*. Tegucigalpa.
- Tristán, A., & Molgado, D. (2007). *Tablas de validez de contenido*. México: Instituto de Evaluación e Ingeniería Avanzada.

Wigodski., J. (10 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.pe/2010/07/variables.html>

ANEXOS

1: CUESTIONARIO.

Instrumento de recolección de datos trabajo colegiado y desempeño docente

Estimado(a) docente:

Con la finalidad, de determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño laboral de los docentes, se está realizando el siguiente cuestionario. Este cuestionario es anónimo, se le agradecería que conteste con la mayor sinceridad y honestidad posible; este tiene una duración de 30 minutos por participante, marcando con un aspa (X) una alternativa, esto a fin de lograr el siguiente objetivo:

- Identificar el nivel de influencia del trabajo colegiado en el desempeño laboral de los docentes.

Institución Educativa : Zenobio Zumaeta.

Investigador : Joelito Goicochea Carrera.

Fecha : El Ron – Amazonas, junio de 2018.

TRABAJO COLEGIADO

N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1 (Nunca)	2 (A veces)	3 (Casi Siempre)	4 (Siempre)
I. Interdependencia Positiva					
1.	¿Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado?				
2.	¿Los temas tratados en el trabajo colegiado son de su interés?				
3.	¿Se compromete con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado?				
4.	¿Está dispuesto de dividir el trabajo?				
II. Responsabilidad Individual					
5.	¿Tu participación es constante en el trabajo colegiado?				
6.	¿Consideras que tu participación individual aporta al reconocimiento grupal?				

7.	¿Registra sus avances en cada sesión de trabajo colegiado?				
8.	¿Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?				
9.	¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?				
10.	¿Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado?				
III. Habilidades Sociales					
11.	¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?				
12.	¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales?				
13.	¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?				
14.	¿Respeta las ideas de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona?				
IV. Interacción					
15.	¿Promueve su propio aprendizaje al interactuar en grupo?				
16.	¿Relaciona lo que se trabaja en las reuniones con su práctica docente?				
17.	¿Se compromete con el éxito de una tarea en común?				
18.	¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar de manera presencial o a distancia?				
19.	¿Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones?				
V. Procesamiento de Grupo					
20.	¿Crees que tu participación aporta significatividad a las metas alcanzadas?				
21.	¿Crees que tu participación aporta significatividad a las relaciones entre sus pares?				
22.	¿Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de su práctica docente?				
23.	¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?				

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	INDICADORES	Escala de medición			
		1 (Nunca)	2 (A veces)	3 (Casi Siempre)	4 (Siempre)
VI. Motivación					
24.	¿Motiva la clase para despertar el interés de los alumnos?				
25.	¿Prepara material didáctico para motivar la clase?				
26.	¿Cree usted que la motivación es importante en el desarrollo de la clase?				
27.	¿Cree usted que cumple adecuadamente el horario de clases?				
28.	¿Acostumbra formular preguntas durante y después de la clase?				
29.	¿La comunicación entre usted y los estudiantes es fluida y espontánea, para crear un clima de confianza?				
30.	¿Incita a reflexionar con ejemplos valorativos, según sea el caso a sus estudiantes?				
VII. Estrategias didácticas – medios y materiales					
31.	¿Propone técnicas que promueven la interrelación de los estudiantes?				
32.	¿Acostumbra aplicar métodos que promueven la investigación, el redescubrimiento, permitiendo la construcción del nuevo conocimiento?				
33.	¿Organiza adecuadamente el trabajo individual y colectivo?				
34.	¿Monitorea permanentemente el trabajo individual o colectivo promoviendo el inter aprendizaje en los estudiantes?				
35.	En el desarrollo de la clase, ¿emplea medios y materiales didácticos acorde con el tema?				
VIII. Evaluación del aprendizaje					
36.	¿Planifica usted las actividades de evaluación que llevará a cabo?				
37.	Se dice que la evaluación debe ser integral por ello ¿Considera indicadores respetando ritmos y estilos de aprendizaje?				

38.	¿Elabora usted indicadores e instrumentos correctos acorde con la matriz de evaluación para obtener información veraz y confiable?				
39.	¿Los indicadores de evaluación tienen relación con los aprendizajes esperados?				
40.	¿Evalúa usted de manera continua a los estudiantes?				
41.	¿Propicia la autoevaluación entre sus alumnos?				
42.	¿Cree usted que la coevaluación es importante?				
43.	¿Efectúa usted la heteroevaluación con los estudiantes?				

Gracias por su colaboración.

Anexo 02: Sesiones del plan de mejoramiento – Trabajo colegiado y el desempeño docente.

Plan de “Fortalecimiento del trabajo colegiado dirigido a los docentes de la I.E
“Zenobio Zumaeta”

Temas del Plan:	<ul style="list-style-type: none">- Planificación Colegiada - Las 5 rubricas -2018 -Estrategias de enseñanza y aprendizaje -Uso del material educativo.
Participantes:	Docentes que laboran en la institución educativa.
Lugar	Ambientes de la institución educativa
Fecha	

SESION- N° 01

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre : Planificación Colegiada
1.2. Fecha : 04 y 11 de abril
1.3. Participan : docentes de la IE

II. APRENDIZAJES ESPERADOS:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, para que mejoren su desempeño laboral, logrando desarrollar diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje, que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Planificar e implementar el desarrollo del plan de fortalecimiento del trabajo colegiado y fortalecer el desempeño laboral de los docentes de la IE.	Elaborar la programación anual y la unidad didáctica	_ Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de elaborar la planificación curricular anual y la elaboración de la unidad didáctica, realizando trabajo colaborativo entre el equipo docente.	Rúbrica. Lista de cotejo.

III. Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se plantea las siguientes interrogantes: ¿Qué es Planificar? ¿Qué dificultades tienen en la planificación? ¿Qué se requiere para una buena planificación? ➤ Docentes manifiestan sus opiniones referidas a las interrogantes. ➤ Se plantea la pregunta de conflicto: ¿Por qué se debe planificar? ➤ Se da a conocer el propósito del taller: “ELABORAN LA PLANIFICACION ANUAL Y LA UNIDAD DIDACTICA” ➤ Los participantes proponen normas para un mejor desarrollo del taller. 	Proyector Papelotes Plumones Laptops.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Para realizar la planificación es determinar la secuencia lógica para saber “adonde ir” y determinar los elementos necesarios para poder alcanzar el objetivo de manera eficaz” Kaufman R. A . (1973). ➤ Realizan un listado de los problemas presentados en su comunidad. ➤ Priorizan los problemas y jerarquizan para ver su viabilidad. ➤ Se da a conocer el siguiente esquema: <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph TD C[Componentes] --> S[Sujeto] C --> P[Procesos] C --> E[Elementos] S --> S1[Alumnos] S --> S2[Docente] S --> S3[Comunidad Educativa] S --> S4[PP.FF.] P --> P1[Formulación de Diagnóstico] P --> P2[Programación] P --> P3[Dirección] P --> P4[Control] P --> P5[Retroalimentación] E --> E1[Objetivo o competencia] E --> E2[Capacidades o Actividades] E --> E3[Temporalización] E --> E4[Metodología] E --> E5[Evaluación] </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboran el diagnóstico. ➤ Determinar lo que se desea conocer. 	Papelotes. Plumones DCN

DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Selección de métodos y técnicas de recopilación de información. ➤ Elaborar o adaptar los instrumentos de recopilación de datos ➤ Determinar el momento, las condiciones y situación en que se aplicará la ficha o técnica a emplear. ➤ Aplicación de la técnica o instrumentos de recopilación de información. ➤ Ordenar, clasificar e interpretar la información. ➤ Se organizan en grupos de trabajo de acuerdo al ciclo. ➤ Elaboran la fundamentación y con ayuda del Diseño Curricular Nacional proceden a elaborar la situación significativa. 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboran los productos de la unidad. ➤ Los docentes presentan su planificación anual y sus unidades didácticas. ➤ Muestran sus productos para socializarlos con los demás grupos. ➤ Le aplicara una lista rubrica para verificar los productos del taller. 	

IV.- Referencias bibliográficas

Minedu (2016) Programa Curricular de Educación Primaria. Lima. Perú.

Kaufman R. A . (1973).Planificación y Diversificación Curricular.

Slideshare (28 de ago. de 2016) Lista de cotejo para evaluar una planeación argumentada. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Mikeangeld1/lista-de-cotejo-para-evaluar-una-planeacin-argumentada>.

Anexos
Lista de cotejo para evaluar una planeación argumentada

INDICADORES	SI	NO	OBSERVACIONES
Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo del aula y de la escuela.			
Hace uso de los problemas del contexto para realizar situaciones cotidianas de la vida cotidiana de las y los estudiantes.			
Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de las y los estudiantes para su práctica docente.			
Identifica las características de las y los estudiantes.			
Establece los propósitos educativos.			
Establece las estrategias didácticas.			
Propone objetos de aprendizaje según los programas de estudio vigentes.			
Desarrolla estrategias didácticas que favorecen el aprendizaje de las y los estudiantes.			
Utiliza evaluación de los aprendizajes esperados con fines de mejora.			
Construye ambientes favorables para el aprendizaje.			
Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad.			

Fundamenta las estrategias didácticas utilizadas de acuerdo a los propósitos de la educación media superior			
Refleja congruencia entre el contexto de la escuela y el diagnóstico del grupo.			
Se menciona con claridad lo que se espera que aprendan las y los estudiantes.			

SESION - N° 02

I.- Datos Generales:

- 1.1. Nombre : “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje ”
- 1.2. Fecha : 18 y 25 de abril
- 1.3. Participan : docentes de la IE

II.- Aprendizajes Esperados:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, en el manejo de la primera rubrica para que mejoren su desempeño laboral y alcanzar aprendizajes que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Desarrollar la sesión de nombre “Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje ” , incluyendo los tres aspectos y explicando los 4 niveles que tiene dicha rubrica.	Elaborar la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos y las rubricas de observación de aula.	Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de aplicar la primera rubrica sin ningún inconveniente, a favor del buen desempeño.	Ficha de metacognición.

III.- Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se realiza la siguiente interrogante a los asistentes ¿Qué es una rúbrica? ➤ Se conversar con los participantes para que manifiesten sus conocimientos acerca de las rubricas de evaluación. ➤ Se plantea las siguientes interrogantes ¿Qué rubricas de observación de aula conocen? ¿conocen la primera rubrica de observación de aula? ➤ Docentes manifiestan sus opiniones referidas a las interrogantes. ➤ Se plantea la pregunta de conflicto: ¿es importante usar las rubricas de observación de aula a los docentes? ➤ Se expresa el propósito de la sesión: “conocer y ejemplificar la primera rubrica de observación de aula”. ➤ Los participantes proponen normas para un mejor desarrollo de la sesión. 	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Diapositivas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, se prevé actividades que propician la participación activa de los docentes, ejecutando actividades diseñadas y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr que los docentes aprendan el manejo de la primera rubrica de observación de aula. 	

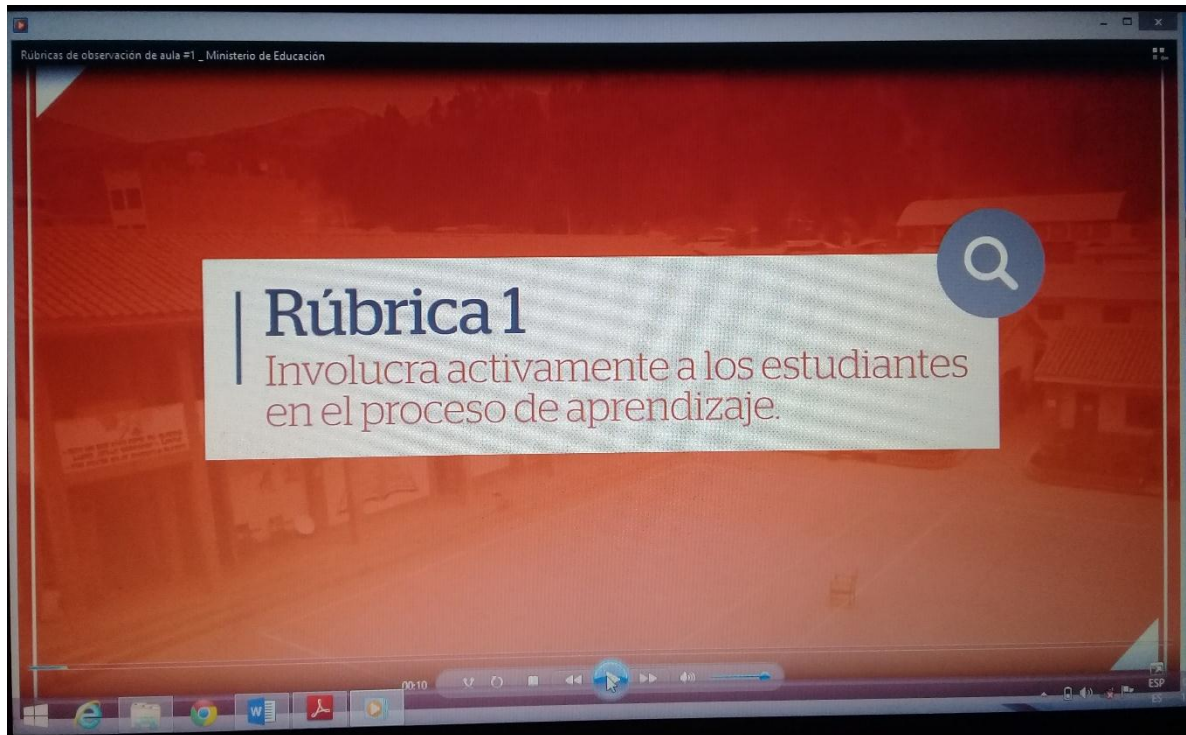
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se plantea en esta sesión el desarrollo de las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se proyecta el audio y video de la explicación de la primera rubrica.(anexo-01) ✓ Ronda de opiniones. ✓ Proyección de audio y video ejemplo de la primera rubrica.(anexo-02) ✓ Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica.(anexo-03) ➤ Se agrupan por equipos y analizan cada nivel de la primera rubrica. ➤ Se realiza una ronda de opiniones acerca del análisis de los niveles de la primera rubrica. 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responden a las siguientes preguntas. ¿qué aprendimos hoy? ¿cómo lo aprendimos? ¿Para qué nos servirá?, ¿qué dificultades tuvimos? ¿cómo lo hice? ➤ Desarrollan una ficha de Meta cognición. (anexo-04) 	

IV.- Referencias bibliográficas:

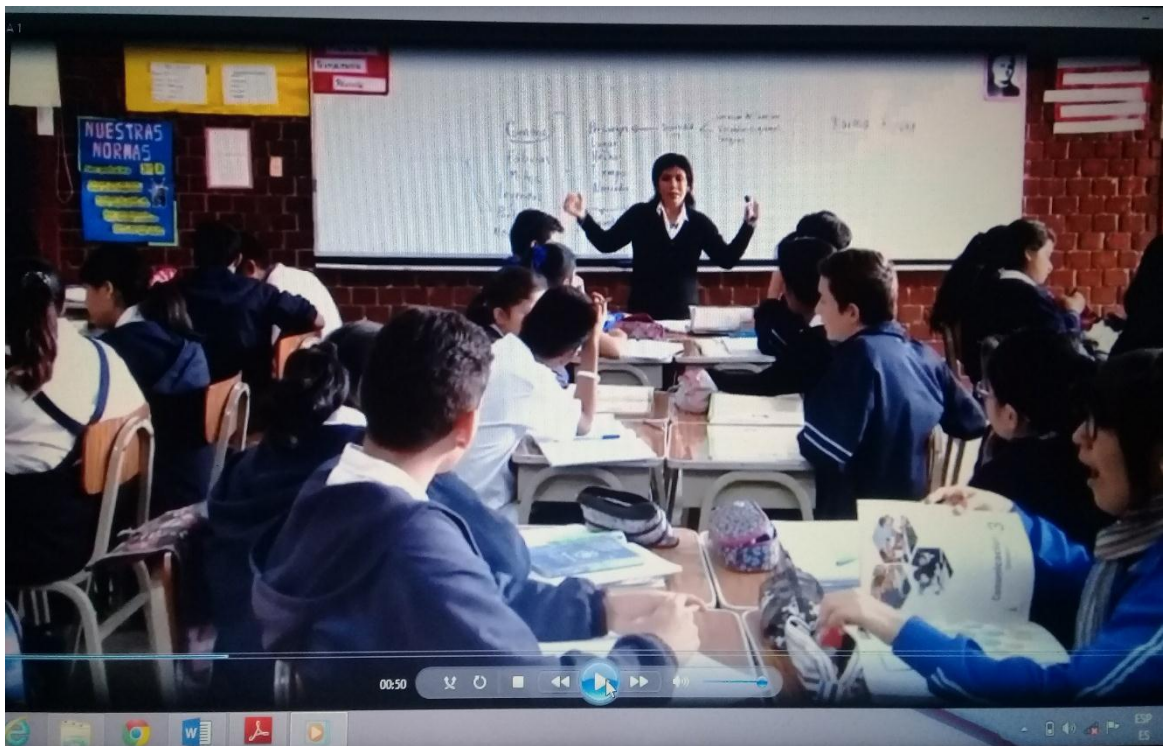
- ✓ Rubricas numero 1 ministerio de educación mp4
- ✓ Manual de ejemplos de secundaria jpg

V.- Anexos

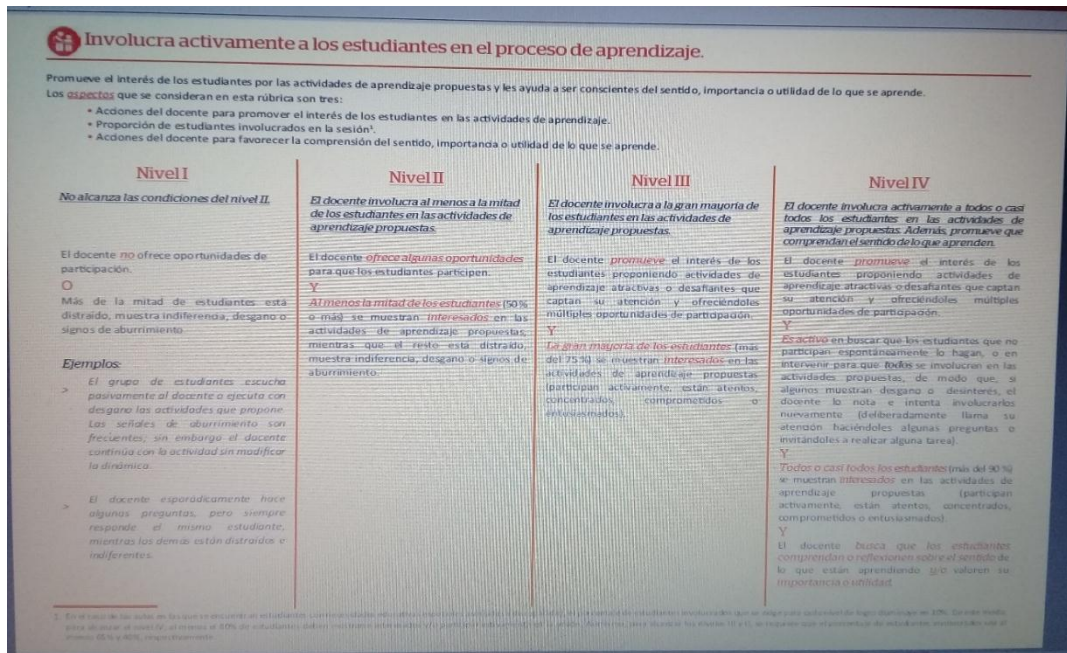
5.1- Se proyecta el audio y video de la explicación de la primera rubrica. (**Anexo-1**)



5.2- Proyección de audio y video ejemplo de la primera rubrica. (**Anexo-02**)



53.- Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica. (Anexo-03)



5.4.- Desarrollan una ficha de Meta cognición. (Anexo-04)

Ficha de Meta cognición

NOMBRE: -----

Luego de la interesante actividad de aprendizaje responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué aprendí hoy?

2.- ¿Qué sabía antes?

3.- ¿Cómo lo aprendí?

4.- ¿Para qué me sirve?

5.- ¿Cómo puedo mejorar mis aprendizajes?

SESION - N° 03

I.- Datos Generales:

- 1.1. Nombre : “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico”
- 1.2. Fecha : 02 y 09 de mayo
- 1.3. Participan : docentes de la IE

II.- Aprendizajes Esperados:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, en el manejo de la rúbrica de observación de aula numero 02 para que mejoren su desempeño laboral y alcanzar aprendizajes que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Desarrollar la sesión de nombre “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico” , incluyendo el único aspectos y explicando los 4 niveles que tiene dicha rubrica de observación en el aula.	Elaborar la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos y las rubricas de observación del aula.	Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de aplicar la rúbrica trabajada sin ningún inconveniente, a favor del buen desempeño laboral y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Ficha de meta cognición.

III.- Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia la sesión con la siguiente interrogante a los asistentes recordando la rúbrica anterior. ¿Cuántos aspectos tiene la primera rúbrica y cuáles son? ➤ Se conversar con los participantes para que manifiesten los aspectos acerca de la primera rúbrica de observación de aula. ➤ Docentes manifiestan sus opiniones referidas a la interrogante recordando lo aprendido en la sesión anterior. ➤ Se expresa el propósito de la sesión: “conocer y ejemplificar la segunda rúbrica de observación de aula”. ➤ Los participantes proponen algunas sugerencias para la mejor conducción de la sesión. 	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Diapositivas</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, se prevé actividades que propician la participación activa de los docentes, ejecutando actividades diseñadas y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr que los docentes aprendan el manejo de la segunda rúbrica de observación de aula. ➤ Se plantea en esta sesión el desarrollo de las siguientes actividades: 	USB

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se proyecta el audio y video de la explicación de la segunda rubrica.(anexo-01) ✓ Ronda de opiniones de los docentes. ✓ Proyección de audio y video ejemplo de la segunda rubrica.(anexo-02) ✓ Proyección de diapositiva de ejemplos de los 4 niveles de la rúbrica.(anexo-03) ➤ Se trabaja en equipos para analizar la segunda rubrica. ➤ Se realiza un debate acerca del análisis de los niveles de la segunda rubrica. 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responden a las siguientes preguntas. ¿qué aprendimos hoy? ¿cómo lo aprendimos? ¿Para qué nos servirá?, ¿qué dificultades tuvimos? ¿cómo lo hice? ➤ Desarrollan una ficha de Meta cognición. (anexo-04) 	

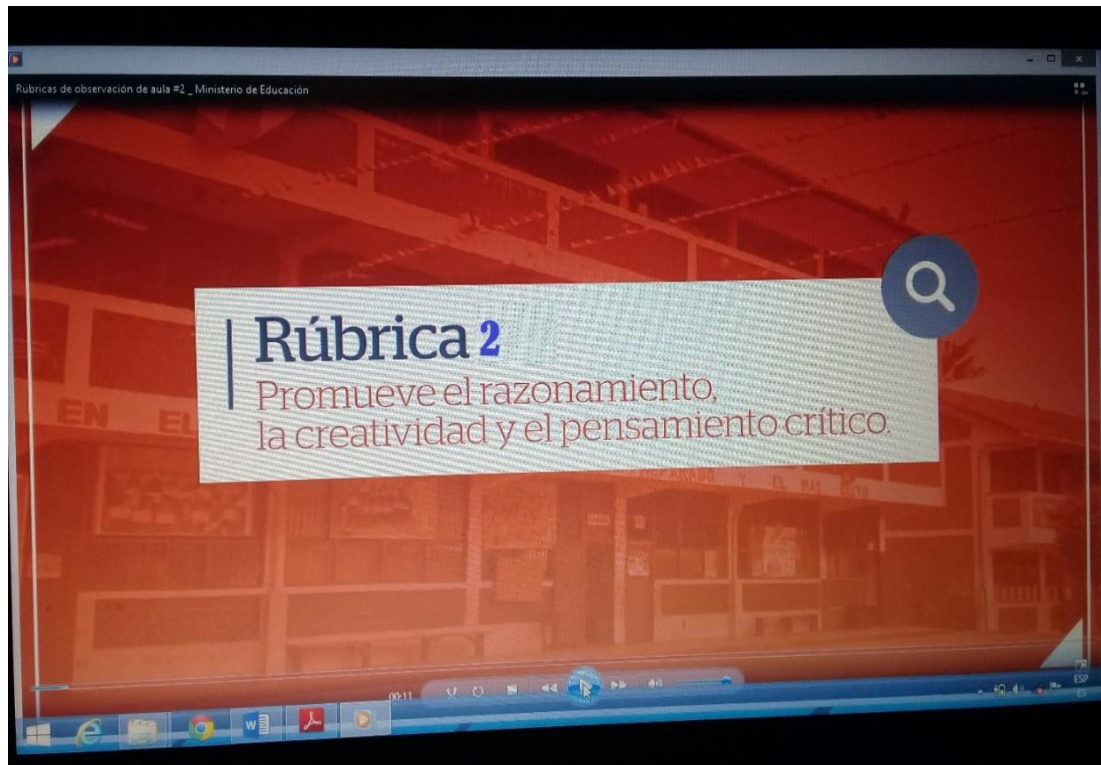
IV.- Referencias bibliográficas:

- ✓ Rubricas numero 1 ministerio de educación mp4
- ✓ Manual de ejemplos de secundaria jpg

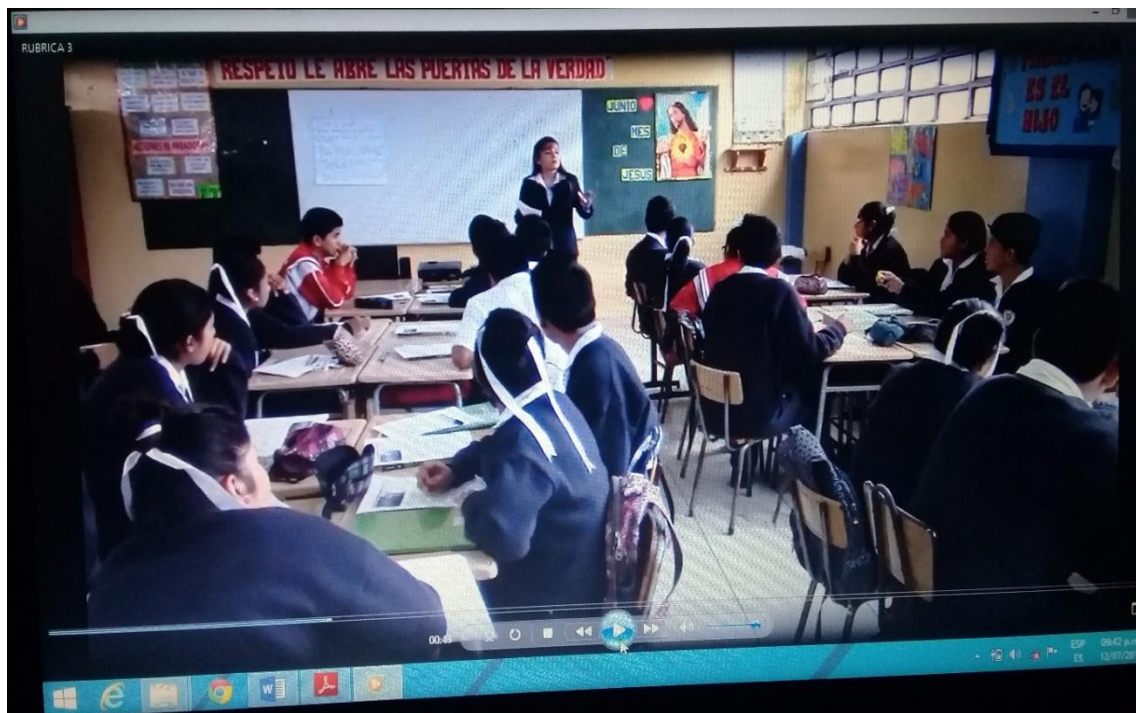
V.- Anexos

5.1- Se proyecta el audio y video de la explicación de la segunda rubrica.

(Anexo-01)



5.2- Proyección de audio y video ejemplo de la segunda rubrica. (Anexo-02)



53.- Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica. (Anexo-03)

Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.			
<p>Propone actividades de aprendizaje y establece Interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p> <p>El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades e Interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 			
Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>El docente propone actividades o establece Interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p>Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas: se realizan sin esperar una respuesta del estudiante; o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo; ofrecer un dato puntual u exigir información ya brindada sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</p> <p>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.</p> <p>A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se logra aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.</p> <p>Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta referencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundiza o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes e inesperadas, el docente los escucha, pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que el espera ("Su respuesta correcta", entre otras).</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</p> <p>El docente promueve de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos) en las que hay una interacción o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones; comparar o contrastar ideas; argumentar una postura; tomar decisiones; resolver problemas novedosos; desarrollar un producto original; hacer predicciones; plantear o hipótesis; apropiarse de manera personal u original del conocimiento; entre otras.</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p> <p>El docente promueve de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.</p> <p>Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos) en las que hay una interacción o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones; comparar o contrastar ideas; argumentar una postura; tomar decisiones; resolver problemas novedosos; desarrollar un producto original; hacer predicciones; plantear o hipótesis; apropiarse de manera personal u original del conocimiento; entre otras.</p>

5.4.- Desarrollan una ficha de Meta cognición. (Anexo-04)

Ficha de Meta cognición

NOMBRE:

Luego de la interesante actividad de aprendizaje responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué aprendí hoy?

2.- ¿Qué sabía antes?

3.- ¿Cómo lo aprendí?

4.- ¿Para qué me sirve?

5.- ¿Cómo puedo mejorar mis aprendizajes?

SESION - N° 04

I.- Datos Generales:

- 1.1. Nombre : “Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar sus enseñanzas”
- 1.2. Fecha : 16 y 23 de mayo
- 1.3. Participan : docentes de la IE

II.- Aprendizajes Esperados:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, en el manejo de la rúbrica de observación de aula número 03 para que mejoren su desempeño laboral y alcanzar aprendizajes que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Desarrollar la sesión de nombre “Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar sus enseñanzas” , explicando los 4 niveles que tiene dicha rubrica de observación en el aula.	Elaborar la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos y las rubricas de observación de aula.	Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de aplicar la rúbrica trabajada sin ningún inconveniente, a favor del buen desempeño laboral y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Ficha de meta cognición.

III.- Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia la sesión con una lluvia de ideas recordando los aspectos de la rúbrica anterior. ➤ Docentes manifiestan sus opiniones referidas a los aspectos de la segunda rubrica, recordando lo aprendido en la sesión anterior. ➤ Se expresa el propósito de la sesión: “conocer y ejemplificar la tercera rúbrica de observación de aula”. ➤ Los participantes proponen algunas sugerencias para la mejor conducción de la sesión. 	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Diapositivas</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, se prevé actividades que propician la participación activa de los docentes, ejecutando actividades diseñadas y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr que los docentes aprendan el manejo de la tercera rúbrica de observación de aula. ➤ Se plantea en esta sesión el desarrollo de las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se proyecta el audio y video de la explicación de la tercera rubrica.(anexo-01) ✓ Ronda de opiniones de los docentes. ✓ Proyección de audio y video ejemplo de la tercera rubrica.(anexo-02) ✓ Proyección de diapositiva de ejemplos de los 4 niveles de la rúbrica.(anexo-03) 	<p>USB</p>

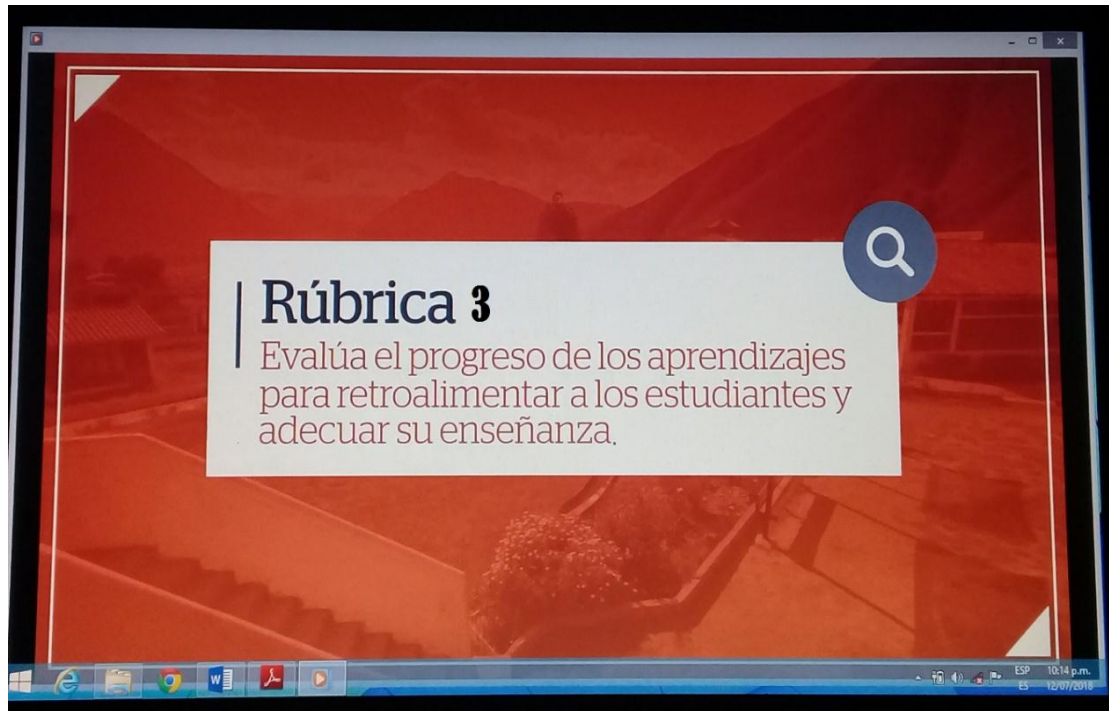
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se trabaja en equipos para analizar la tercera rubrica. ➤ Se realiza un debate acerca del análisis de los niveles de la tercera rubrica. 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responden a las siguientes preguntas. ¿qué aprendimos hoy? ¿cómo lo aprendimos? ¿Para qué nos servirá?, ¿qué dificultades tuvimos? ¿cómo lo hice? ➤ Desarrollan una ficha de Meta cognición. (anexo-04) 	

IV.- Referencias bibliográficas:

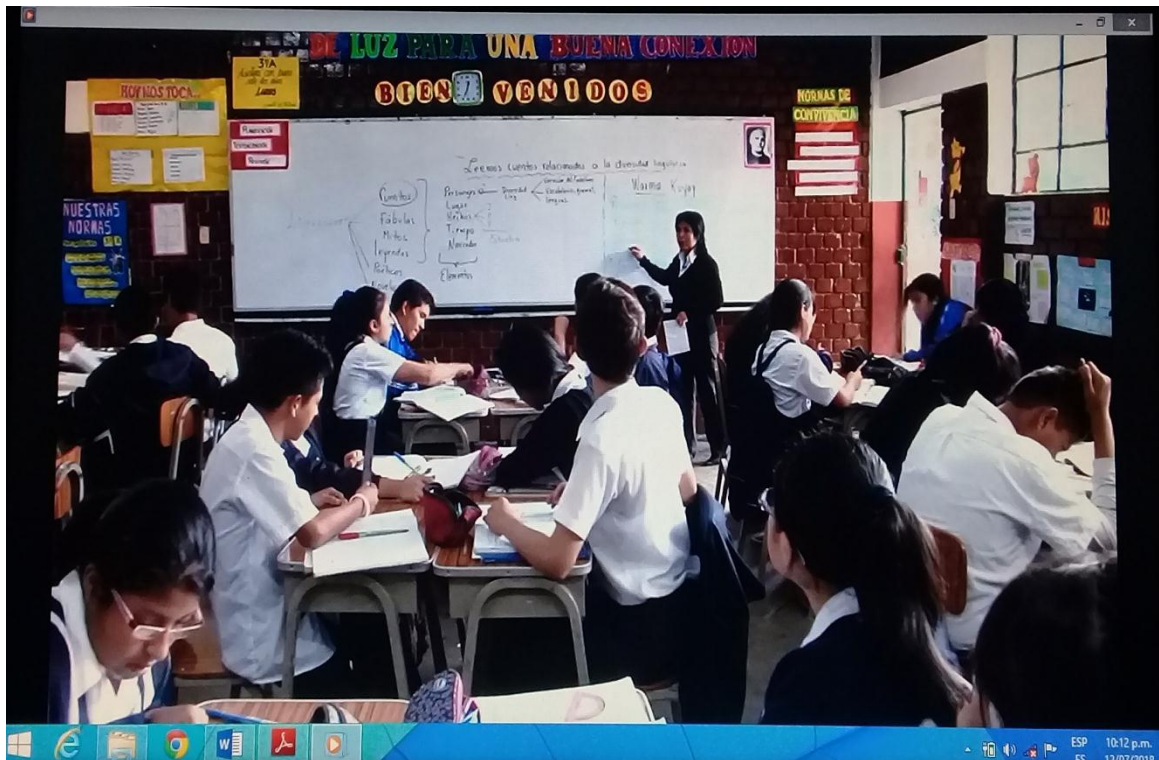
- ✓ Rubricas numero 1 ministerio de educación mp4
- ✓ Manual de ejemplos de secundaria jpg

V.- Anexos

5.1- Se proyecta el audio y video de la explicación de la tercera rubrica. (**Anexo-01**)



5.2- Proyección de audio y video ejemplo de la tercera rubrica. (**Anexo-02**)



5.3.- Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica. (Anexo-03)

Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
No alcanza las condiciones del nivel II.	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).	El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.	El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.	El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.
O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da <i>retroalimentación incorrecta</i> o bien no da retroalimentación de ningún tipo.	Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da <i>retroalimentación elemental</i> (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.	Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <i>al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva</i> (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) <i>y/o adapta su enseñanza</i> (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).	Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <i>al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión</i> , guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

2. En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.

5.4.- Desarrollan una ficha de Meta cognición. (Anexo-04)

Ficha de Meta cognición

NOMBRE: -----

Luego de la interesante actividad de aprendizaje responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué aprendí hoy?

2.- ¿Qué sabía antes?

3.- ¿Cómo lo aprendí?

4.- ¿Para qué me sirve?

5.- ¿Cómo puedo mejorar mis aprendizajes?

SESION - N° 05

I.- Datos Generales:

- 1.1. Nombre : “Propicia un ambiente de respeto y proximidad”
1.2. Fecha : 30 de mayo y 6 de junio
1.3. Participan : docentes de la I.E

II.- Aprendizajes Esperados:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, en el manejo de la rúbrica de observación de aula número 04 para que mejoren su desempeño laboral y alcanzar aprendizajes que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Desarrollar la sesión de nombre “Propicia un ambiente de respeto y proximidad” , explicando los 4 niveles que tiene dicha rúbrica de observación en el aula.	Elaborar la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos y las rubricas de observación de aula.	Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de aplicar la rúbrica trabajada sin ningún inconveniente, a favor del buen desempeño laboral y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Ficha de meta cognición.

III.- Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia la sesión con una lluvia de ideas recordando los aspectos de la rúbrica anterior. ➤ Docentes manifiestan sus opiniones referidas a los aspectos de la tercera rubrica, recordando lo aprendido en la sesión anterior. ➤ Se expresa el propósito de la sesión: “conocer y ejemplificar la cuarta rúbrica de observación de aula”. ➤ Los participantes proponen algunas sugerencias para la mejor conducción de la sesión. 	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Diapositivas</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, se prevé actividades que propician la participación activa de los docentes, ejecutando actividades diseñadas y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr que los docentes aprendan el manejo de la cuarta rúbrica de observación de aula. ➤ Se plantea en esta sesión el desarrollo de las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se proyecta el audio y video de la explicación de la cuarta rubrica.(anexo-01) ✓ Ronda de opiniones de los docentes. 	<p>USB</p>

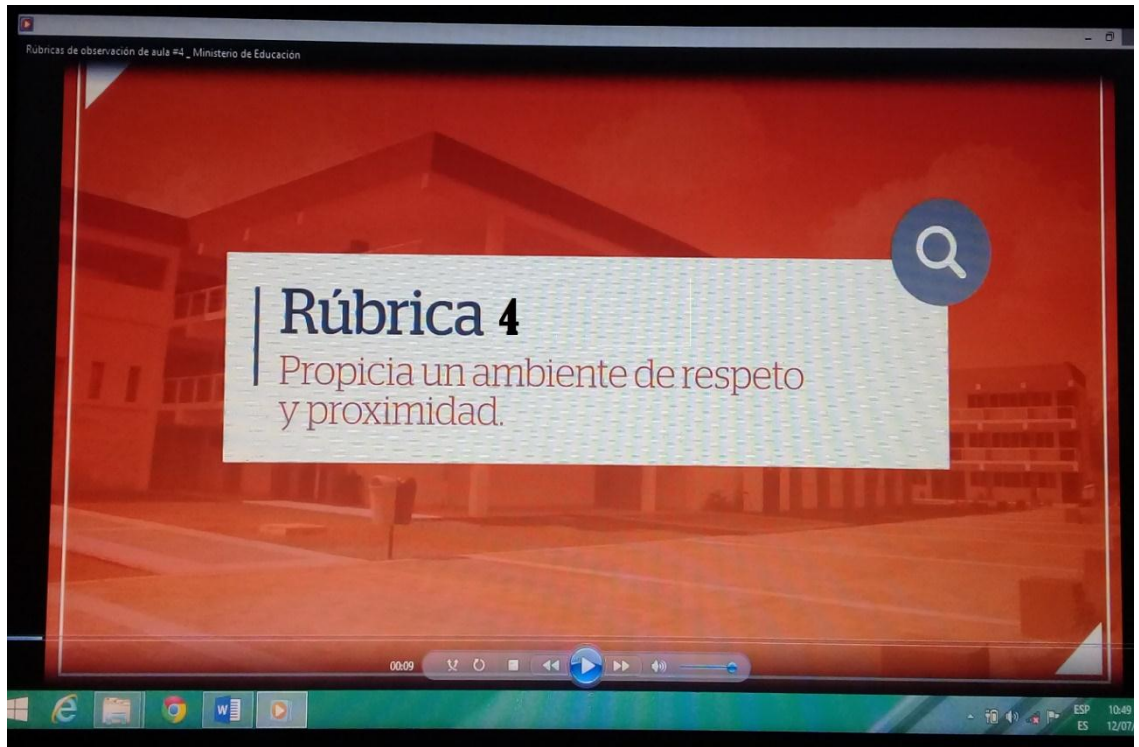
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyección de audio y video ejemplo de la cuarta rubrica.(anexo-02) ✓ Proyección de diapositiva de ejemplos de los 4 niveles de la rúbrica.(anexo-03) ➤ Se trabaja en equipos para analizar la tercera rubrica. ➤ Se realiza un debate acerca del análisis de los niveles de la cuarta rubrica. 	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responden a las siguientes preguntas. ¿qué aprendimos hoy? ¿cómo lo aprendimos? ¿Para qué nos servirá?, ¿qué dificultades tuvimos? ¿cómo lo hice? ➤ Desarrollan una ficha de Meta cognición. (anexo-04) 	

IV.- Referencias bibliográficas:

- ✓ Rubricas numero 1 ministerio de educación mp4
- ✓ Manual de ejemplos de secundaria jpg

V.- Anexos


5.1- Se proyecta el audio y video de la explicación de la cuarta rubrica. (Anexo-01)



5.2- Proyección de audio y video ejemplo de la cuarta rubrica. (Anexo-02)



5.3.- Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica. (Anexo-03)

 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.			
<p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p> <p>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 			
Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <u>no interviene.</u></p> <p>Ejemplo:</p> <p>> El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.</p> <p>O</p> <p>El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes³.</p> <p>Ejemplos:</p> <p>> El docente ignora o no toma en cuenta a un estudiante que se dirige a él.</p> <p>> El docente utiliza apodosos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.</p> <p>> El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes; si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>
<p>3. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.</p> <p>4. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no interviene porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiera en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llame así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.</p>			

5.4.- Desarrollan una ficha de Meta cognición. (Anexo-04)

Ficha de Meta cognición

NOMBRE: -----

Luego de la interesante actividad de aprendizaje responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué aprendí hoy?

2.- ¿Qué sabía antes?

3.- ¿Cómo lo aprendí?

4.- ¿Para qué me sirve?

5.- ¿Cómo puedo mejorar mis aprendizajes?

SESION - N° 06

I.- Datos Generales:

- 1.1. Nombre : “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”
- 1.2. Fecha : 13 y 20 de junio
- 1.3. Participan : docentes de la I.E

II.- Aprendizajes Esperados:

Objetivo General	Objetivo Específico	Propósito (Contenido)	Desempeño	Instrumento
La Presente sesión tiene como objetivo, fortalecer las capacidades de los docentes de la institución educativa, en el manejo de la rúbrica de observación de aula número 05 para que mejoren su desempeño laboral y alcanzar aprendizajes que contribuyan a la mejora de la calidad educativa de todos los estudiantes.	Desarrollar la sesión de nombre “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”, explicando los 4 niveles que tiene dicha rúbrica de observación en el aula.	Elaborar la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos y las rubricas de observación de aula.	Al término de la sesión los docentes de la institución educativa serán capaces de aplicar la rúbrica trabajada sin ningún inconveniente, a favor del buen desempeño laboral y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	Ficha de meta cognición.

III.- Actividad - desarrollo:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se inicia la sesión con una interrogante a los docentes ¿Cuál es la mejora de su desempeño laboral hasta el momento sobre las rubricas de observación de aula? ➤ Docentes expresan sus experiencias personales relacionadas a la pregunta. ➤ Se realiza un pequeño debate de ideas sobre los resultados positivos de las rubricas de observación de aula. ➤ Se expresa el propósito de la sesión: “conocer y ejemplificar la quinta rúbrica de observación de aula”. ➤ Los participantes proponen algunas sugerencias para la mejor conducción de la sesión. 	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Videos</p> <p>Diapositivas</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el desarrollo de la sesión de aprendizaje, se prevé actividades que propician la participación activa de los docentes, ejecutando actividades diseñadas y otras que pueden emerger, cuya finalidad principal es lograr que los docentes aprendan el manejo de la cuarta rúbrica de observación de aula. ➤ Se plantea en esta sesión el desarrollo de las siguientes actividades: 	<p>USB</p>

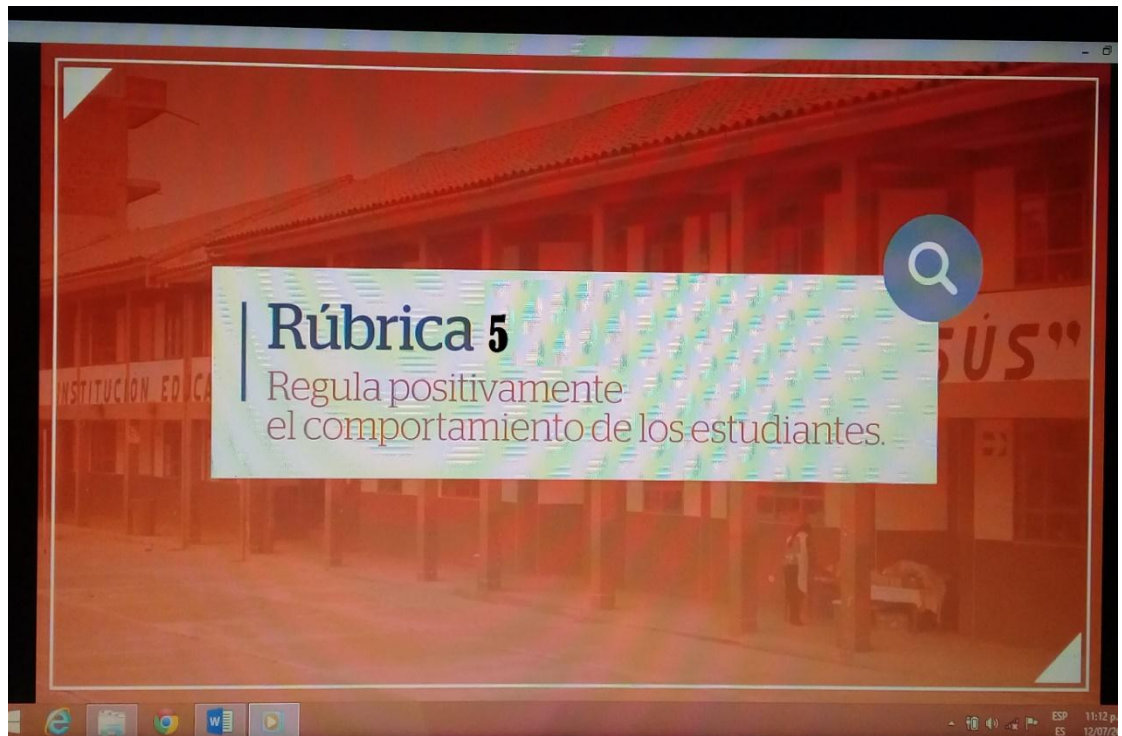
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se proyecta el audio y video de la explicación de la quinta rubrica.(anexo-01) ✓ Ronda de opiniones de los docentes. ✓ Proyección de audio y video ejemplo de la quinta rubrica.(anexo-02) ✓ Proyección de diapositiva de ejemplos de los 4 niveles de la rúbrica.(anexo-03) ➤ Se trabaja en equipos para analizar la quinta rubrica. ➤ Se realiza un debate acerca del análisis de los niveles de la quinta rubrica. 	
<p style="text-align: center;">SALIDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responden a las siguientes preguntas. ¿qué aprendimos hoy? ¿cómo lo aprendimos? ¿Para qué nos servirá?, ¿qué dificultades tuvimos? ¿cómo lo hice? ➤ Desarrollan una ficha de Meta cognición. (anexo-04) 	

IV.- Referencias bibliográficas:

- ✓ Rubricas numero 1 ministerio de educación mp4
- ✓ Manual de ejemplos de secundaria jpg

V.- Anexos

5.1- Se proyecta el audio y video de la explicación de la quinta rubrica. (Anexo-01)



5.2- Proyección de audio y video ejemplo de la quinta rubrica. (Anexo-02)



5.3.- Proyección de diapositiva de ejemplos de cada nivel de la rúbrica. (Anexo-03)

Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son dadas para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento, y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los **aspectos** que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV ⁵
<p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>O</p> <p>No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>O</p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes⁶.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de uno de sus trenzas. > Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera. 	<p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos y nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.</p> <p>O</p> <p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de maltrato.</p> <p>Y</p> <p>La mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p><u>El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.</p> <p>Y</p> <p>Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.</p>

5. En este nivel, también se ubican las sesiones en las que los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación y buen comportamiento, por lo que no es necesario que el docente utilice mecanismos de regulación.

6. Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

5.4.- Desarrollan una ficha de Meta cognición. (Anexo-04)

Ficha de Meta cognición

NOMBRE: -----

Luego de la interesante actividad de aprendizaje responde las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué aprendí hoy?

2.- ¿Qué sabía antes?

3.- ¿Cómo lo aprendí?

4.- ¿Para qué me sirve?

5.- ¿Cómo puedo mejorar mis aprendizajes?

Yo Joelito Goicochea Carrera, Identificado con DNI N° 43507205, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. “ZENOBIO ZUMAETA” DEL CENTRO POBLADO EL RON – AMAZONAS 2018 ”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 43507205

FECHA: 14 de agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

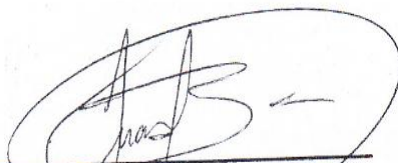
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de los bachilleres: **Joelito Goicochea Carrera** y **Shyrley Dinara Sánchez Vallejos**, titulada: **Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. "Zenobio Zumaeta" del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 12%**.

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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**.

Chiclayo, 07 de agosto del 2018



Mg. Juan Carlos Chero Zurita

Docente asesor de Tesis

D.N.I. 16689094

Tesis_Joelito_SHYRLEY.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	www.grin.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
5	issuu.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1%
7	docslide.us Fuente de Internet	<1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%