



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones
educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Silupu Castillo, Miriam Janet (ORCID: 0000-0002-8501-916X)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

PIURA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para seguir en el proceso de lograr esta nueva meta trazada personalmente a nivel profesional.

A mis padres, hermanas y abuelos por estar siempre presentes, motivándome y brindándome todo su apoyo moral, durante el proceso de todas mis metas trazadas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo por prepararme mediante sus conocimientos durante todo el proceso de preparación para el grado de magister en educación, en especial a la doctora Liliana Espinoza Salazar asesora de mi tesis, quien se encargó de orientarme con mucha dedicación durante todo el proceso de elaboración de mi tesis, para terminar obteniendo el grado de magister

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSION.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	37
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos de la variable trabajo colegiado.....	39
Anexo 3: Ficha técnica de la variable trabajo colegiado.....	41
Anexo 4: Base de datos de la variable trabajo colegiado.....	44
Anexo 5: Estadísticos de fiabilidad de la variable trabajo colegiado.....	46
Anexo 6: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable trabajo colegiado	48
Anexo7: Instrumentos de recolección de datos de la variable práctica docente.....	67
Anexo 8: Ficha técnica de la variable práctica docente.....	70
Anexo 9: Base de datos de la variable práctica docente.....	73
Anexo 10: Estadísticos de fiabilidad de la variable práctica docente.....	75

Anexo 11: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable práctica docente.....	77
Anexo 12: Solicitudes de autorización de estudio	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 13: Documentos de autorización de estudio	101
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población	16
Tabla 2 Muestra	17
Tabla 3 Relación del trabajo colegiado con la práctica docente	22
Tabla 4 Relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente	23
Tabla 5 Relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente	24
Tabla 6 Relación de la dimensión compromiso institucional con la práctica docente	25

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable trabajo colegiado se basa en la Teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989) y en el modelo teórico es del autor Bakieva (2011). Así mismo para la variable práctica docentes se basa en la Teoría instruccional de Brunner (1972) y en el modelo teórico de Fierro, Fortoul y Rosas (1999). El tipo de estudio empleado fue básico, correlacional, cuantitativo, transversal con un diseño no experimental, correlacional; la población y muestra estuvo conformada por 32 docentes de 5 instituciones educativas públicas del nivel inicial. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos para recoger información dos cuestionarios con escala ordinal, en relación a las variables trabajo colegiado y práctica docente.

El estudio muestra como resultados que las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional se relacionan directamente con la práctica docente. En conclusión, se demuestra que la variable trabajo colegiado se relaciona directamente con la variable práctica docente según los valores p : 0,010 y rho de 0,451.

Palabras claves: clima institucional, satisfacción laboral, compromiso institucional, práctica docente.

ABSTRACT

The present study was carried out with the aim of determining the relationship between the team work and the teaching practice of public educational institutions of the kindergarten level in Piura, 2020. Regarding the theoretical foundations, the variable team work is based on Johnson and Johnson's Theory of social interdependence (1989) and the theoretical model is based on author Bakieva's (2011). Likewise, for the teaching practice variable, it is based on Brunner's (1972) instructional theory and on the theoretical model of Fierro, Fortoul and Rosas (1999).

The type of study used was basic, correlational, quantitative, cross-sectional with a non-experimental design, correlational design; The population and sample consisted of 32 teachers from 5 public educational institutions of kindergarten level. The survey technique was used as well as instruments to collect information, two questionnaires with ordinal scale, in relation to the variables of team work and teaching practice.

The study shows as a result that the institutional climate, job satisfaction and institutional commitment dimensions are directly related to teaching practice. In conclusion, it is shown that the team work variable is directly related to the teaching practice variable according to the p values: 0.010 and rho of 0.451.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, institutional commitment, teaching practice.

I. INTRODUCCIÓN

La educación cada vez implementa nuevas estrategias para poder lograr una mejora educativa, por lo que se considera fundamental que en las instituciones educativas los docentes trabajen de forma colegiada, en donde se reúnan todos los miembros educativos para reflexionar sobre su propia práctica y de esta manera puedan fortalecer su trabajo diario con los estudiantes. Según Czarny (2003) en el trabajo colegiado los docentes realizan debates académicos, que les permiten adquirir nuevos conocimientos para su formación. Por otro lado para Achilli (1986) la práctica docente es vista como un proceso que se desarrolla dentro del aula, siendo ese contexto en donde se desarrollan las relaciones entre el docente, el conocimiento y los estudiantes.

En la realidad internacional en México Hernández (2009) en su estudio desarrollado en una escuela identificó que la estrategia del trabajo colegiado con los docentes no se realiza de manera adecuada debido a la falta de interés, tiempo, comunicación y cultura de los docentes por participar en las reuniones de trabajo colegiado, dificultando su enseñanza a los estudiantes. Otro estudio realizado en México López y Reyes (2017) determinaron que los docentes de una escuela participan del trabajo colegiado de manera obligada, sin mostrar interés y sin relacionarse entre ellos para que mejoren su práctica como docente; esto genera que se pierda el sentido del trabajo colegiado, considerando que García y Zavala (2005) en su estudio realizado en una escuela los docentes consideran que las reuniones colegiadas les permiten analizar, reflexionar, adquirir conocimientos e implementar estrategias.

De igual manera en los últimos años en Perú se han realizado diferentes estudios en relación a los temas trabajo colegiado y práctica docente, Borja (2018) determino que en una escuela de Pisco la mayoría de los docentes tienen dificultades en la realización de la planificación de actividades educativas, debido a que no practican el trabajo colegiado dentro de la institución, considerando que Guerrero (2018), en su estudio realizado en una escuela "Diego Ferre" determina que los espacios para trabajar de manera colegiada es fundamental para los docentes, puesto que permitirá que

compartan sus ideas y participen de manera colaborativa para brindar una educación de calidad.

En cuanto a nuestra realidad local se observó que en las instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura; los directivos coordinan con anticipación las reuniones para realizar el trabajo colegiado, estableciendo un número de horas prudentes en determinados periodos para su realización; sin embargo de acuerdo a los balances anuales de las instituciones y con lo observado los docentes no cumplen con la participación colaborativa en las reuniones establecidas para el trabajo colegiado, realizan su trabajo como docentes de manera independiente sin analizar las experiencias reales de sus colegas en relación a su trabajo dentro del aula y se muestran ajenos al desarrollo de la institución. Esta situación se podría relacionar con la falta de tiempo para trabajar de manera colegiada, la falta de comunicación y coordinación entre todos agentes educativos y la falta de compromiso de los docentes hacia la institución y los estudiantes. Es fundamental hacer un cambio frente a esta problemática institucional, puesto que puede tener como consecuencia que los docentes no logren desempeñarse adecuadamente, que los docentes establezcan relaciones interpersonales por la falta de comunicación. Además la falta de compromiso institucional, no permitirá alcanzar las metas institucionales. Por ello la investigación analizó la realidad de las variables mediante un estudio sistemático científico que permitirá posteriormente a las instituciones educativas el poder tomar acciones que promuevan la participación de los docentes para trabajar de manera colegiada.

En consecuencia se formuló el problema general: ¿De qué manera se relaciona el trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020? Así mismo se plantearon los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la dimensión clima institucional con la práctica docente?; 2) ¿De qué manera la dimensión satisfacción laboral se relaciona con la práctica docente?; 3) ¿En qué medida la dimensión compromiso institucional se relaciona con la práctica docente?.

El presente estudio en referente a su aporte para el conocimiento, justificó su conveniencia, ya que en el ámbito educativo el tema trabajo colegiado es fundamental permitiendo que los agentes educativos puedan realizar su

práctica docente en base a los principios de la educación. Tuvo relevancia social, porque la investigación logró un impacto positivo en los docentes orientando su formación y el desarrollo de su práctica educativa empleando estrategias para mejorar el servicio educativo. La investigación tuvo implicancia práctica, pues se conoció si las variables trabajo colegiado y práctica docente, se vinculan directamente con el desarrollo del proceso de enseñanza, identificando las dificultades dentro de este proceso que perjudiquen el aprendizaje de los estudiantes; y en consecuencia las autoridades puedan tomar decisiones adecuadas para la mejora educativa. En referencia al valor social este estudio aportó argumentos relevantes en las propuestas de Mollinedo (2005), Czarny (2003) y Fierro (1998) en relación al trabajo colegio; y de Sacritán (1998), Carr (1996), Bazdresch (2000) y Achilli (1986) teóricos que aportaron sobre la variable práctica docente, contrastando sus aportes con la realidad de las instituciones educativas. Por último respecto a la utilidad metodológica el estudio contribuyó con instrumentos de alto nivel de confiabilidad, evidenciándose un adecuado nivel de uso operativo y estadístico de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que sean empleados en las investigaciones futuras.

El estudio propuso como objetivo general: Determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. También se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente; 2) Establecer la relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente; 3) Conocer la relación de la dimensión compromiso institucional con la práctica docente.

Además se plantearon como hipótesis general: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. Y como hipótesis específicas: 1) La dimensión clima institucional se relaciona significativamente con la práctica docente; 2) La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con la práctica docente; 3) La dimensión compromiso institucional se relaciona significativamente con la práctica docente.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Cabezas (2018) reporta su tesis de maestría “*Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar, Los Ríos, Ecuador, 2018*”, de la Universidad César Vallejo. Se realizó con el propósito de determinar la relación entre las variables gestión del conocimiento y la práctica docente según el marco de la cultura organizacional, el enfoque de su estudio es cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional, su muestra fue de 52 personas de la misma institución, se empleó a la encuesta como técnica y como instrumento al cuestionario en ambas variables. Los resultados obtenidos determinan que las variables gestión del conocimiento y práctica docente se relacionan significativamente entre sí, según los valores de significatividad 0,45 y rho de 0,279. Este aporte para la variable práctica docente es importante, ya que nos permite conocer el alto nivel de satisfacción de los docentes sobre su práctica diaria y su relación entre la gestión del conocimiento docente.

Landín y Sánchez (2016) en su investigación “*El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente*”, de la Universidad Nacional Autónoma de México. Realizada con el objetivo de implementar un proyecto de intervención para poder realizar un espacio de trabajo colegiado en el aprendizaje de las experiencias de un grupo de docentes de la escuela secundaria Artículo 3° de Poza Rica, Veracruz, mediante la narrativa educativa. Uso como metodología Acceso, Permanencia y Rendimiento académico, que considera a los elementos principales para el apoyo sistemático, es de tipo transversal narrativa, su muestra fueron todos los docentes pertenecientes a la escuela mencionada, utilizó como instrumentos la entrevista; como resultados se obtuvo que el 100% de los docentes necesitan un acompañamiento en su labor diaria, y se debe hacer dentro de los espacios para el trabajo colegiado. Este aporte es importante para la investigación en referencia a la variable trabajo colegiado pues orienta a que la labor de los docentes está estrechamente ligada con el trabajo colegiado en donde se comparten sus experiencias educativas.

A nivel nacional, Contreras (2018) en su tesis de maestría *“Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 1, Ugel N°10, Huaral 2018”*, de la Universidad César Vallejo. La finalidad de su estudio fue demostrar la relación entre la gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 1, su enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, su diseño fue no experimental, transversal, correlacional, dentro de su población estuvo conformada por 150 docentes y su muestra fue determinada por 108 docentes. Utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario, en la cual se obtuvieron como resultados que existen relación entre las variables gestión escolar y práctica docente con una significatividad de 0,00 y un valor de correlación de 0,927. Este estudio aporta a la presente investigación considerar que dentro de la práctica docente debemos considerar su relación con el desempeño escolar.

Goicochea y Sánchez (2018) en su tesis de maestría *“Trabajo Colegiado y Desempeño Docente en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro Poblado El Ron, Amazonas 2018”*, de la Universidad César Vallejo. En este estudio el objetivo fue determinar la relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente de la institución educativa, el tipo de investigación es correlacional, con un diseño no experimental del tipo transversal, su muestra es de 25 docentes, se empleó a la encuesta como técnica, y como instrumento el cuestionario para ambas variables, obteniendo como resultados que hay relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente, con una significatividad 0,000 y rho 0,751. El aporte en referencia la variable trabajo colegiado, es que nos permite direccionar identificar la relación que tiene el trabajo colegiado con el desempeño docentes frente al desarrollo de la enseñanza.

Porras (2018), en su estudio de maestría *“Acompañamiento pedagógico y la práctica docente en la Red 24 UGEL 04, Comas, 2018”*, Universidad César Vallejo. Se realizó con el único fin de poder verificar si hay una relación entre el Acompañamiento pedagógico y la práctica docente en la Red 24 UGEL 04, Comas; fue de tipo básica, correlacional, el diseño no experimental transversal, su muestra fue de 152 profesores. Uso como técnica a la encuesta, con un cuestionario como instrumento para recolectar datos y se obtuvo como resultados un valor de $p:0,00$ y $Rho:0,829$ llegando a la conclusión que si

existe una alta relación entre las variables acompañamiento pedagógico y la práctica docente. El aporte de la presente investigación orientada a nuestra variable práctica docente, ya que corrobora que los docentes para que realicen un adecuado trabajo en aula deben tener un acompañamiento y monitoreo, realizando el trabajo colegiado como espacios de reflexión.

Respecto a la teoría en la que se sustentó a la variable trabajo colegiado es la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989) que toma como base los aportes de cooperación y competencia de Deutsch (1949). A partir de ahí Johnson y Johnson indican que las interacciones que se dan entre los individuos pertenecientes a un equipo dependen de como este estructura la interdependencia. Además considera la existencia de la interdependencia positiva, que requiere de un mayor esfuerzo de todos los integrantes de un equipo, que comparten objetivos y metas en común, es decir que el éxito de los individuos de un equipo está condicionado con la participación exitosa de todos, el clima que se brinda, que les permita establecer relaciones interpersonales afectuosas (Johnson y Johnson, 2009).

En este sentido la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson (1989) aportó al estudio de la variable trabajo colegiado la importancia de la interdependencia, ya que permite que los docentes establezcan relaciones interpersonales e interactúen con todos los miembros de un equipo de trabajo, dando su mayor esfuerzo para comprometerse entre ellos y lograr sus objetivos; generando que no trabajen de forma separada, puesto que el resultado de uno afecta a todos. Además se considera fundamental brindar un clima adecuado dentro del equipo, para que los docentes puedan sentir una satisfacción positiva de trabajo.

Dentro de los conceptos teóricos para la variable trabajo colegiado se encontró a Czarny (2003) quien determina que el trabajo colegiado se desarrolla dentro de un espacio establecido para debatir temas académicos y educativos, que permitan reforzar los conocimientos de los docentes.

Para Mollinedo (2005) el trabajo colegiado es una necesidad fundamental del quehacer de todos los docentes, pues en este espacio se pueden compartir cada una de sus experiencias reales que se dan dentro del aula.

Por otro lado para Fierro (1998) el trabajo colegiado es un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo. En este sentido el estudio asume la postura de Fierro (1998), quien hace un aporte para explicar el trabajo colegiado, como un espacio en el que los docentes y directivos analizan experiencias reales sucedidas dentro de las aulas y así poder implementar nuevas estrategias para la enseñanza a los estudiantes.

En referencia a los modelos teóricos para la variable trabajo colegiado, se encuentro a Driscoll y Vergara (1997) quien propone un modelo teórico basado en 5 dimensiones: 1) Responsabilidad Individual, destaca que todos los miembros de un grupo tienen su propio desempeño; 2) Interdependencia positiva: en donde todos los miembros dependen del logro de los demás; 3) Habilidades de colaboración, establece las habilidades fundamentales para que un grupo funcione de manera efectiva; 4) Interacción Promotora, se considera que en los grupos los integrantes se relacionan con los demás y elaboran estrategias; 5) Proceso de grupo, establece que los integrantes de un grupo deben evaluar su funcionamiento.

Así mismo Bakieva (2011) propone un modelo teórico basado en 3 dimensiones: 1) Dimensión clima Institucional, es un conjunto de acciones e interacciones que surgen en un ambiente laboral, se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo; 2) Dimensión satisfacción laboral, considera que es lo que un individuo desea de su lugar de trabajo y lo que percibe, para ello se debe tener en cuenta que los docentes puedan participar en la resolución de problemas de trabajo adecuadamente, que establezcan relaciones interpersonales con los

demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones; 3) Compromiso institucional, es la obligación psicológica y moral adquirida por un individuo hacia su lugar de trabajo, además está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de pertenecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el cumplimiento de los objetivos de la institución. Este modelo teórico fue asumido por el investigador para el desarrollo de la investigación con relación a la variable trabajo colegiado.

Según Jarzabkowski (2003) en las instituciones educativas en la que se practique el trabajo colegiado, no solo se benefician los docentes sino también los estudiantes; pues permite compartir conocimiento, experiencias y mejorar las prácticas educativas.

Hoerr (2005) manifiesta que en una institución educativa se logra establecer el trabajo colegiado mediante los diferentes actos y estrategias de implantación de elementos fundamentales para que los docentes participen en el trabajo colegiado, además considera cinco factores fundamentales que son la comunicación de los docentes con los estudiantes, el conocimiento y manejo del currículum para su planificación, la observación dentro de la enseñanza, el aprendizaje que se da entre agentes educativos y la retroalimentación de su práctica. Así mismo Campbell y Southworth (1990) refiere que el trabajar la colegialidad requiere que los docentes trabajen en equipo, en donde las ideas y opiniones de todos se comparten y toman en cuenta para lograr los objetivos educativos.

Para Zahorik (1987) el trabajar de manera colegiada se debe a las constantes interacciones de los docentes entre sí, a través de equipos de trabajo en los que puedan compartir sus diferentes experiencias de su práctica diaria, planificar, reflexionar y tomar decisiones. Así mismo Bode (1999) manifiesta que dentro de los espacios para trabajo colegiado se logran establecer las relaciones entre todos los integrantes, permitiendo así que exista un soporte socioemocional y se apoyen entre sí.

Para McLaughlin y Yee (1988) la existencia de un ambiente en el que se practique el trabajo colegiado brinda a los docentes diversas oportunidades para que se comuniquen, reflexionen y compartan sus ideas con la finalidad de tomar medidas de acción oportunas. Igualmente Little (1982) refiere que en el trabajo colegiado se centra en las prácticas de adaptabilidad que permite que los docentes se reúnan para hablar sobre las experiencias de aprendizaje, para que puedan analizar su práctica pedagógica que realizan y para que puedan realizar su planificación en conjunto con sus colegas.

En cuanto a la teoría en la que se sustentó la variable práctica docente es la teoría instruccional de Brunner (1972) ya que esta teoría tiene la finalidad de relacionar los elementos que conforman los procesos didáctico existentes dentro de una escuela y las aulas, integrando el conocimiento del docente con su práctica en el desarrollo del aprendizaje, teniendo en cuenta su disposición por aprender. Además considera que el aprendizaje debe ser por descubrimiento, en donde el docente participe de manera activa dentro del aprendizaje del estudiante, presentando temas que generen conflictos cognitivos y problemáticas reales, y que los motiven a construir y reforzar su propio conocimiento.

En este sentido la teoría instruccional de Brunner (1972) aporta al estudio de la variable práctica docente, la importancia de que en el trabajo diario los docentes implementen nuevas herramientas y estrategias que les permitan a los estudiantes ser alumnos competentes y capaces de construir su propio conocimiento mediante el descubrimiento.

Sobre los enfoques conceptuales de la variable práctica docente Sacritán (1998) considera que se caracteriza por realizarse en un lugar y tiempo de forma dinámica, y que demanda de diversos recursos. Además su desarrollo es complejo, debido a que las actividades dentro de las aulas pasan por diferentes procesos cambiantes que se adaptan a la realidad y necesidades de los estudiantes.

Para Carr (1996) la práctica docente es una actividad que se desarrolla de manera intencional en un marco conceptual de reglas, siendo considerado

como un proceso de acciones que tienen sustentos teóricos e informativos para alcanzar un fin educativo, en donde los docentes tienen un papel de participación fundamental.

Para Bazdresch (2000) la práctica docente tiene diferentes significados que permiten diferenciarse de lo teórico, además es considerada como una serie de actuaciones, conocimientos y capacidades que se desarrollan en un escenario educativo.

Así mismo para Achilli (1986) la práctica docente es considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal. El estudio de esta investigación asume la orientación conceptual de Achilli (1986) porque da un gran aporte para poder explicar la práctica docente en todos los aspectos, teniendo en cuenta que su labor diario repercute a todo el contexto social.

En la revisión de los modelos teóricos sobre la práctica docente, se localizó a Feo (2015) que planteó un modelo teórico de 6 dimensiones: 1) Dimensión humana voluntad, se entiende como la capacidad que tienen todas las personas para poder hacer uso de sus habilidades de toma de decisiones frente a una situación y así actuar de manera adecuada; 2) Dimensión profesional cobertura emocional, propone la capacidad que se tiene para poder controlar las emociones, aceptando la ayuda de protección efectiva ante una acción emotiva; 3) Dimensión humana habilidades, en esta se hace referencia a las diferentes posturas frente a una situación problemática y así poder brindar alternativas de solución adecuadas; 4) Dimensión profesional autonomía, este refleja los criterios que toman las personas para poder decidir de manera individual sin que las demás personas influyan en su decisión; 5) Dimensión humana conocimiento, se entiende como la habilidad y capacidad que tienen las personas para poder guardar datos e información relevante provenientes de situaciones o experiencias reales, para que luego se transformen en nuevos conocimientos; 6) Dimensión profesional contextualización, está considerada relevante el alto nivel de conciencia frente a los sucesos de su entorno, para luego poder orientar su conducta según la organización de escenarios en

donde sucedió el hecho sin perder su identidad propia de sí por ser un ser autónomo.

Así mismo Vinatier (2013) planteó un modelo con 3 dimensiones: 1) Dimensión lógica epistemológica, esta lógica se entiende como la construcción del nuevo conocimiento, en especial a las que se dan debido a las relaciones establecidas en un entorno social de la institución; 2) Dimensión lógica pragmática, hace referencia al uso de los instrumentos metodológicos por los docentes dentro del aula teniendo en cuenta sus estrategias que usarán para desarrollo de la enseñanza ; 3) Dimensión lógica relacional, se centra en la práctica de la comunicación que se da entre docente y estudiantes y entre los mismos estudiantes en el que se tiene en cuenta sus opiniones y emociones con el objetivo de poder hacer más fácil la transmisión de conocimiento.

Otra propuesta es de Fierro, Fortoul y Rosas (1999) que proponen un modelo con 6 dimensiones: 1) Dimensión personal, centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa; 2) Dimensión institucional, considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes; 3) Dimensión interpersonal, determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes; 4) Dimensión social, destaca el rol del docente para poder identificar las características actitudinales de los estudiantes y el trabajo colaborativo que realizan las docentes; 5) Dimensión pedagógica, tiene en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar la enseñanza a los estudiantes, como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, la diversidad de actividades de aprendizaje, y diversidad de materiales didácticos; 6) Dimensión valoral, destaca el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes. Este

modelo teórico es el asumido por el investigador para el desarrollo de la investigación con relación a la variable trabajo colegiado.

Según Porlán (1993) el docente es un mediador activo entre lo teórico y práctico, es decir que su práctica educativa dependerá de su conocimiento teórico y que se involucra en el desarrollo significativo de los aprendizajes. Así mismo para Montalvo (2017) los docentes deben enfrentarse a los diferentes cambios que se dan en el campo educativo, asumiéndolos como retos que les permitan hacer uso de todo su conocimiento profesional, es decir que los docentes además del conocimiento que adquirieron en su etapa de formación, deben estar siempre en constante capacitación que le permita actualizar su conocimiento y enfrentar los nuevos retos educativos. Además Pierre (2002) señala que el docente mediante sus experiencias construye un nuevo conocimiento para su trabajo en aula.

Porter y Brophy (1988) manifiestan que para que un docente realice una práctica educativa adecuada debe de conocer y hacer uso de las metodologías y estrategias pedagógicas; teniendo en cuenta la importancia de la reflexión propia de un docente, puesto que eso lo caracteriza por ser incluyente. De la misma manera Becerril (1999) considera importante que el docente sea un agente que se encarga de encaminar a la enseñanza, por lo que debe tener en cuenta el contexto social, institucional y cultural de los educandos, teniendo así que estar siempre renovando y actualizando sus estrategias, metodologías, y técnicas novedosas para el proceso educativo, teniendo en cuenta que para Doyle (2000) determina que la enseñanza es imprevisible, ya que puede cambiar según las diferentes situaciones que puedan suceder dentro del aula que cambian el propósito de la clase.

Shulman (1986) indica que los docentes deben conocer la pedagogía que utilizan en su enseñanza, considerando que ellos son los encargados de impartir conocimiento a los estudiantes según sus conocimientos, siendo flexibles a los nuevos cambios que surjan en la educación, además deben hacer uso de diferentes estrategias y métodos pedagógicos que le permita ayudar a los estudiantes en la construcción de su nuevo conocimiento, siendo fundamental que los guíen y orienten (Shulman, 1993).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación según su finalidad fue básica, ya que se fundamentó en argumentos teóricos, aportando un conocimiento sistemático, serio y confiable a las dos variables, y de esta manera poder conocer su realidad certera en base a instrumentos de recojo de información confiable. Según Landeau (2007) considera este tipo de investigación como un argumento teórico, que tiene como finalidad el poder desarrollar una teoría, así mismo el poder verificar o corregir el nuevo conocimiento a través de principios básicos, obtenidos como resultados nuevos campos de investigación sin la necesidad de un objetivo específico, ni inmediato. Está orientado a perseguir y poder conocer la resolución de la problemática.

Por su carácter fue correlacional, ya que midió la relación de las dos variables de estudio. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2004) refiere que este tipo de investigación tiene un singular valor explicativo, pues al identificar la relación de dos variables, aportaran información explicativa acorde al estudio. Es importante reconocer que se lograra tener una mayor explicación, en cuanto mayor sea el nivel de relación entre las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

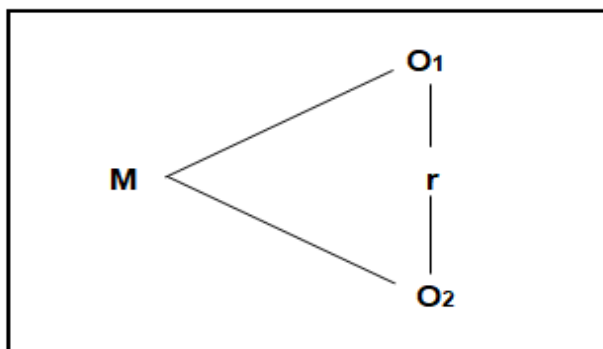
Por su naturaleza fue cuantitativa, porque para poder estudiarla se emplearon instrumentos estandarizados, validados que posteriormente logran realizar análisis estadísticos. Se considera cuantitativa porque utiliza como herramienta fundamental a la recolección de datos, para de ahí garantizar la aprobación de la hipótesis, sometiéndose a pruebas a través del empleo de diseños de la investigación, por ello de se debe tener como base al análisis estadístico y una medición numérica de los fenómenos o participantes de estudio, estableciendo criterios para el comportamiento y probar las teorías (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

Según su alcance temporal la investigación fue transversal, pues se recogió la información en un solo momento y luego se procesaron los datos (Gómez, 2006). Así mismo Hernández et al. (2010) refiere que este tipo de investigación se encarga de estudiar los fenómenos seleccionados para el estudio dentro de un tiempo determinado, por lo que es fundamental especificar el rango del tiempo en el estudio.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño que orientó el proceso del presente estudio fue no experimental correlacional asociativa, puesto que se buscó determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio en una determinada muestra.

La gráfica del diseño es:



En este diseño **M** son las 32 docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura y los subíndices **1** es la variable trabajo colegiado y **2** es la variable práctica docente, **O** indicia las observaciones a realizar en cada una de las variables y la **r** hace mención a la posible relación estadística entre las variables.

De acuerdo a lo que explica Hernández et al. (2010) el diseño correlacional asociativa se caracteriza porque los investigadores pueden determinar la relación estadística que hay entre dos o más variables de

en un mismo estudio sin la necesidad de incluir otras variables para poder hacer conclusiones significativas.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Trabajo colegiado

Para Fierro (1998) considera el trabajo colegiado es un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo. Bakieva (2011) propone un modelo teórico para medir la variable a través de 3 dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.

Variable 2: práctica docente

Para Achilli (1986) la práctica docente es considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal. Según Fierro, Fortoul y Rosas (1999), esta variable se mide a través de un modelo teórico de 6 dimensiones: personal, institucional, interpersonal, social, pedagógica y valoral.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por las 32 docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura; que durante el año 2020 se encontraban trabajando en las instituciones.

Según Rojas (2002) considera al término población como una serie de elementos participativos, que tienen diferentes características comunes entre sí, y están precisadas mediante un conjunto de

elementos básicos. Tienen como elemento principal la unidad de la población que brinda la información necesaria.

La siguiente tabla presenta la totalidad de la población.

Tabla 1

Población

N°	Instituciones Educativas	Modalidad	Docentes
1	IEI N° 001	Inicial	8
2	IEI N° 006	Inicial	8
3	IEI N° 010	Inicial	6
4	IEI N° 389	Inicial	4
5	IEI N° 763	Inicial	6
Total			32

Fuente: Unidad estadística de la Ugel Piura en base a la información estadística de Escale.

Criterios de inclusión

Esta investigación se seleccionaron a las instituciones públicas del nivel inicial del distrito de Piura, que contaban con mayor población docente. Además se consideraron a las docentes en condición de nombradas y contratadas, con aulas a cargo según el nivel durante el presente año lectivo 2020.

Criterios de Exclusión

Esta investigación no se seleccionaron a las instituciones educativas públicas del nivel inicial que contaban con menor cantidad de población docente, ni a instituciones del nivel primario o secundario. Además no participaron los docentes que no tenían aulas a cargo en el presente año lectivo 2020.

3.3.2. Muestra

En relación a las variables de trabajo colegiado y práctica docente, se tomó como muestra a todas las 32 docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura; en consecuencia no es necesario calcular la muestra. Hernández et al. (2006) considera que la muestra está compuesta por distintos elementos, que garantizan la existencia de las características de la población, haciendo uso de fórmulas estadísticas de tipo probabilístico; sin embargo si los grupos están delimitados es de tipo no probabilístico. Además menciona que para la muestra se debe tener una población delimitada que permita poder realizar un listado de las personas que están dentro de este grupo de muestreo.

La siguiente tabla muestra los docentes que participaron en el estudio.

Tabla 2

Muestra

N°	Instituciones Educativas	Modalidad	Docentes
1	IEI N° 001	Inicial	8
2	IEI N° 006	Inicial	8
3	IEI N° 010	Inicial	6
4	IEI N° 389	Inicial	4
5	IEI N° 763	Inicial	6
Total			32

Fuente: Unidad estadística de la Ugel Piura en base a la información estadística de Escale.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó para poder delimitar la muestra es el no probabilístico intencional, pues en la investigación se consideró en su totalidad a los docentes que conformaron la población. Para Scharager y Armijo (2001) consideran que este tipo de muestreo le permite al investigador realizar su selección de la muestra representativa que dependerá de su intención, sin hacer uso de una elección al azar

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por las 32 docentes del nivel inicial que laboran en las instituciones educativas de Piura.

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

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La presente investigación utilizó para la medición de las variables la técnica de la encuesta, con su respectivo instrumento que es el cuestionario. La encuesta es considerada como una técnica de recopilación de información de los sujetos y así conseguir datos sobre temas relevantes en una investigación. (López & Fachelli, 2015).

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, se utilizó para registrar datos y recolectar información en referencia a los dos variables de estudio en la investigación. Según López y Fachelli (2015) refiere que este tipo de instrumento es rígido, puesto que busca recolectar datos de los entrevistados a través de preguntas que se encuentran de forma sistemática y ordenada, por lo que se puede obtener respuestas a través de un sistema establecido de registro sencillo y de esta manera se asegura la comparabilidad de las respuestas.

Para la variable trabajo colegiado, el instrumento constó de 35 ítems con escala ordinal: (3) Siempre; (2) A veces; (1) Nunca, los cuales fueron distribuidas en tres dimensiones: clima institucional (14 ítems), satisfacción laboral (9 ítems) y compromiso institucional (12 ítems).

Para la variable práctica docente, el instrumento constó de 45 ítems con escala ordinal: (3) Siempre; (2) A veces; (1) Nunca, los cuales fueron distribuidas en seis dimensiones: personal (9 ítems), institucional (6 ítems), interpersonal (6 ítems), social (6 ítems), pedagógica (12 ítems) y valoral (6 ítems).

3.4.2. Validez

Según Hernández et al. (2010) manifiesta que la validez es el grado en el que un instrumento, mide realmente a la variable de estudio. Además considera que la validez se precisa antes de proceder a la elaboración del instrumento. Cuando un instrumento es validado permite que se evidencie la transparencia durante el desarrollo de la investigación (Bonilla & Rodríguez, 1997).

Los instrumentos se validaron mediante el juicio de 3 expertos, quienes aprobaron que los dos instrumentos eran aplicables a los propósitos de la investigación.

3.4.3. Confiabilidad

Para Hernández et al.(2010) la confiabilidad de un instrumento que pretende realizar una medición, es medida por medio de diversas técnicas que permitan la aplicación a los sujetos, para encontrar resultados iguales.

Para la confiabilidad del instrumento de la investigación se realizó una prueba piloto a 16 docentes, luego se realizó la prueba de estadística de Alfa de Cronbach por medio del Software SPSS.

El resultado obtenido del instrumento que mide la variable trabajo colegiado obtuvo como coeficiente de Alfa de Cronbach 0,904 que según los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una adecuada confiabilidad, por lo que el instrumento de esta variable brinda la seguridad y confianza para medir el trabajo colegiado en los docentes.

En cuanto al instrumento que mide la variable práctica docentes, se obtuvo como coeficiente de Alfa de Cronbach 0,900 que según los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una buena confiabilidad, lo que conlleva a que el instrumento de esta variable brinda seguridad y confianza para medir la práctica docente.

3.5. Procedimientos

Para recoger la información en la investigación se siguieron diferentes procedimientos, primero se elaboraron los instrumentos para cada una de las variables de estudio, luego los expertos validaron los instrumentos. Cuando se validaron los instrumentos para recoger datos, se contactó con las directoras de las instituciones educativas públicas que participarán en el estudio, y se les solicitó su autorización aplicar los instrumentos a las docentes que tenían a cargo, además se les comunicó todo lo referente a la investigación a las docentes por medio de un documento y se les pidió su consentimiento de su participación.

Durante la aplicación de las encuestas se les enviaron a sus respectivos correos de las docentes las indicaciones para rellenar el cuestionario y se atendieron sus inquietudes o dudas que tuvieron durante el desarrollo del instrumento. Por último se confirmó si los instrumentos estaban debidamente rellenos por los docentes.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información recolectada se emplearon estadísticos como de correlación de Spearman para aceptar o rechazar las hipótesis. Además para la discusión de resultados se consideraron las teorías, conceptos, modelos teóricos e información referencial de las variables, que se redactó en el marco teórico del estudio; no se consideraron los antecedentes, puesto que no se encontraron estudios similares a la investigación. Por último para la redacción de las conclusiones se consideró a los objetivos planteados y los datos obtenidos en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En la elaboración del informe de tesis los aportes de los autores se redactaron mediante el uso de las normas APA, respetando la autenticidad de cada autor. Por medio de un documento se les solicitó a las directoras de las instituciones educativas que participaron en la investigación, el permiso para poder aplicar los instrumentos a las docentes. Además se les remitió a las docentes información sobre la investigación y un formato en donde firmaron el consentimiento de participación. Posteriormente los resultados obtenidos les serán entregados a las directoras de las instituciones que participaron.

Referente a los principios éticos se consideró la beneficencia, puesto que el estudio otorgara información sobre los resultados obtenidos a las instituciones educativas sobre las variables de estudio, respetando la integridad de cada una de las docentes participantes.

Otro principio que se consideró en la investigación fue el de la autonomía, pues que las docentes de las instituciones educativas participaron por voluntad propia, sin ser obligadas a participar en el estudio. Así mismo se evidenció el principio de justicia, el principio de justicia, ya que se trató de la misma manera a todos los participantes en la investigación, sin tener preferencias.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

Comprobación de Hipótesis

Hi : El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

Ho : El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

Tabla 3

Relación del trabajo colegiado con la práctica docente

		Práctica docente	
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	,451
		Sig. (bilateral)	,010
		N	32

Fuente: Cuestionario

La Tabla 3 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,451 correlación positiva débil (existe correlación), el valor de significancia (sig.) es 0,010 y es menor a 0,05 establecidos por la investigación; en consecuencia, si existe relación significativa entre el trabajo colegiado y la práctica docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente.

Hi : La dimensión clima institucional se relaciona significativamente con la práctica docente.

Ho : La dimensión clima institucional no se relaciona significativamente con la práctica docente.

Tabla 4

Relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente

		Clima institucional	
Rho de Spearman	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,397
		Sig. (bilateral)	,025
		N	32

Fuente: Cuestionario

La Tabla 4 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,397 correlación positiva débil (existe correlación), el valor de significancia (sig.) es 0,025 y es menor a 0,05 establecidos por la investigación; en consecuencia, si existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y la práctica docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente.

Hi : La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con la práctica docente.

Ho : La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la práctica docente.

Tabla 5

Relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Cuestionario

La Tabla 5 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,605 correlación positiva media (existe correlación), el valor de significancia (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05 establecidos por la investigación; en consecuencia, si existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la práctica docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Objetivo específico 3

Conocer la relación de la dimensión compromiso institucional con la práctica docente.

Hi : La dimensión compromiso institucional se relaciona significativamente con la práctica docente.

Ho : La dimensión compromiso institucional no se relaciona significativamente con la práctica docente.

Tabla 6

Relación de la dimensión compromiso institucional con la práctica docente

		Compromiso institucional	
Rho de Spearman	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,002
		N	32

Fuente: Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,520 correlación positiva media (existe correlación), el valor de significancia (sig.) es 0,002 y es menor a 0,05 establecidos por la investigación; en consecuencia, si existe relación significativa entre la dimensión compromiso institucional y la práctica docente, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

V. DISCUSION

Respecto al objetivo general: Determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020; en la revisión teórica de la variable trabajo colegiado Johnson y Johnson (1989) en su teoría considera que los individuos trabajan en equipo para poder lograr objetivos y metas, teniendo en cuenta su cooperación y esfuerzo de todos los integrantes por igual para obtener mejores resultados; en referencia a las teóricas conceptuales Fierro (1998) destaca que el trabajo colegiado es un espacio en donde todo los docentes y directivos se reúnen para que analicen diferente aspectos educativos de una institución, permitiendo que se puedan seleccionar estrategias para brindar una educación de calidad. Otros teóricos como Campbell y Southworth (1990) consideran que el trabajo colegiado implica que todos los docentes trabajen en equipo para lograr sus objetivo. Además Jarzabkowski (2003) manifiesta que trabajar de manera colegiada no solo ayuda a docentes, sino que además beneficia a los estudiantes. Así mismo en referente a la variable práctica docente Brunner (1972) en su teoría menciona que es un proceso en el que los docentes integran sus conocimientos con los procesos didácticos para poder impartir una enseñanza que permita a los estudiantes aprender, además indica que el docente es el encargado de orientar y guiar a los estudiantes en su aprendizaje. Dentro de las teorías conceptuales tenemos a Achilli (1986) quien manifiesta que la práctica docente es el trabajo diario que realizan los educadores dentro de diferentes escenarios educativos, que les permiten contribuir a la sociedad y así mismos; otros teóricos como Porter y Brophy (1988) consideran que un docente debe realizar su trabajo diario haciendo uso de las diferentes técnicas y metodologías educativas, teniendo en cuenta que el docente en su práctica diaria debe considerar el contexto social e institucional en donde se desarrolla la enseñanza (Becerril, 1999). En el análisis estadístico de la Tabla 3 los resultados inferenciales alcanzados en la investigación muestran un valor de significancia 0,010 y de correlación (ρ) 0,451, de acuerdo a los resultados se puede deducir que la variable trabajo colegiado está relacionada significativamente con la práctica docente.

De acuerdo a los datos obtenidos y con la postura teóricas de los autores se puede inferir que el trabajo colegiado y la práctica docente están relacionados, puesto que en los espacios establecidos para las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes se reúnan entre ellos para trabajar en equipo, analizar temas educativos, compartir experiencias reales, reflexionar sobre su trabajo diario y hacer uso de estrategias innovadoras para la enseñanza, que les ayuden en su propia práctica educativa, teniendo en cuenta que el docente es el agente educativo que se encarga de guiar al estudiante en su propio aprendizaje. En conclusión la realización del trabajo colegiado en las instituciones se asocia con la práctica que realizan los docentes durante el desarrollo de la enseñanza a los estudiantes.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación de la dimensión clima institucional con la práctica docente; en la revisión teórica de la dimensión clima institucional Bakieva (2011) en su modelo teórico, lo considera como el ambiente que se genera a partir de las vivencias, experiencias, del desarrollo de una serie de actividades y por las interacción que se dan en una organización, que surgen según la percepción que tengan los trabajadores de los elementos subjetivos y objetivos del lugar en donde desarrollan sus actividades los trabajadores, considerando la estructura, el trabajo en equipo y las responsabilidades. Por otro lado en la revisión del enfoque teórico para la variable práctica docente Carr (1996) la determina como un conjunto de actividades que se dan de manera intencional teniendo el clima en donde se desenvuelven y los diferentes sustentos pedagógicos que le permiten al docente poder desenvolverse adecuadamente en su trabajo pedagógico. Así mismo Porlán (1993) considera que la práctica de un docente dependerá de su conocimiento teórico y de su involucramiento en el aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo al análisis estadístico de la Tabla 4 los resultados inferenciales alcanzados en la investigación muestran un valor de significancia 0, 025 y de correlación (ρ) 0,397, según a los resultados se puede deducir que la dimensión clima institucional tienen una relación significativa con la práctica docente.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la postura teórica de los autores, se puede decir que los docentes deben percibir un ambiente adecuado

para que puedan desenvolverse positivamente en su trabajo pedagógico para la enseñanza a los estudiantes, considerando la estructura y organización del trabajo, la comunicación que exista entre los docentes y directivos, la forma en la que funciona el trabajo en equipo, y el cumplimiento de las actividades. En general el clima institucional que se le brinda a los docentes se relaciona con la práctica de los docentes para su planificación de las experiencias de aprendizaje de manera pertinente y considerando las necesidades de los estudiantes.

Respecto al objetivo específico 2: Establecer la relación de la dimensión satisfacción laboral con la práctica docente; según la revisión teórica de la dimensión satisfacción laboral Bakieva (2011) en su modelo teórico, la considera como la apreciación que depende de la perspectiva de lo que una persona busca tener en su trabajo y de lo que en realidad manifiesta, esta valoración permite poder determinar el grado de desempeño laboral de una persona, puesto que una persona que está satisfecho con su lugar de trabajo manifestara actitudes positivas para desarrollar actividades con compromiso, sin embargo una persona que se muestra insatisfecha en su trabajo será poco colaborativa en la participación, desarrollo y crecimiento de la institución. Así mismo la orientación conceptual de la variable práctica docente se encuentra a Sacritán (1998), que refiere que es dinámica y compleja, puesto que se desarrolla en un determinado lugar y tiempo; y pasa por diferentes procesos cambiantes. En el análisis estadístico de la Tabla 5 los resultados inferenciales alcanzados en la investigación muestran un valor de significancia 0,000 y de correlación (ρ) 0,605, de acuerdo a los resultados se puede decir que la dimensión satisfacción laboral está relacionada significativamente con la práctica docente.

De acuerdo a los datos obtenidos y con la postura teóricas de los autores se puede inferir que la dimensión satisfacción laboral y la práctica docente están estrechamente relacionadas, ya que la satisfacción laboral determina el grado de dedicación y empeño que el docente tenga para el desarrollo de su práctica educativa, teniendo en cuenta que para que exista un alto grado de satisfacción laboral el docente debe percibir un clima adecuado, espacios cómodos y acondicionados con recursos tecnológicos, que les permitan establecer

relaciones interpersonales con sus colegiada, desarrollando su trabajado diario en aula de manera pertinente para los estudiantes. En conclusión el cómo se sienta un docente laborando en su institución educativa se asocia con el desarrollo de su práctica dentro de la enseñanza a los estudiantes.

Respecto al objetivo específico 3: Conocer la relación de la dimensión compromiso institucional con la práctica docente, de acuerdo a la revisión teórica de la dimensión compromiso institucional Bakieva (2011) en su modelo teórico, lo manifiesta como una compromiso moral adquirido por cada uno de los individuos pertenecientes a una institución en torno a distintos aspectos de su lugar de trabajo, considerando que la motivación es un factor fundamental dentro de este aspecto, pues está vinculada con el nivel de compromiso afectivo, continuo, normativo y social de un individuo hacia el desarrollo de educativo y de la institución. Así mismo según el enfoque conceptual de la variable práctica docente Bazdresch (2000) refiere que es un conjunto de mediaciones, conocimientos y capacidades que permiten desarrollar actividades de manera intencional con un sentido teórico, que se desarrollan dentro de un escenario educativo, con el fin de impartir a los estudiantes un nuevo aprendizaje, fortalecer sus capacidades y ser competentes. Según el análisis estadístico de la Tabla 6 los resultados inferenciales alcanzados en la investigación muestran un valor de significancia 0,002 y de correlación (ρ) 0,520, de acuerdo a los resultados se determina que la dimensión compromiso institucional está relacionada significativamente con la práctica docente.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y con la postura teóricas de los autores se puede inferir que la dimensión compromiso institucional y la práctica docente están relacionadas, puesto que los docentes deben identificarse con la institución en donde laboran, para poder asumir un compromiso institucional y educativo, que les permita desarrollar las metas y objetivos institucionales, así como también impartir una enseñanza de calidad, teniendo en cuenta que el compromiso que asume el docente permitirá que el docente considere su permanencia y continuidad en la institución. En conclusión el compromiso institucional que un docente adquiere le permite desenvolverse de manera adecuada en la institución y se asocia con su práctica diaria con los estudiantes cumpliendo los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la práctica docente de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, lo que se comprueba con los resultados correlacionales de la Tabla 3 que muestra un valor de correlación (ρ) de 0,451 y valor de significancia de 0,010 alcanzados, lo que significa que en las instituciones educativas se le brinda a las docentes un adecuado clima institucional, que le permite tener una satisfacción laboral y establecer sus compromisos institucionales, para el desarrollo de su práctica.
2. La dimensión clima institucional se relaciona significativamente con la práctica docente de las instituciones públicas del nivel inicial; afirmándose con los resultados correlacionales de la Tabla 4 que muestra un valor de correlación (ρ) de 0,397 y valor de significación de 0,025 alcanzados, concluyendo que en las instituciones educativas existe una estructura para la organización del trabajo que facilita a que los docentes se reúnan en espacios determinados, para establecer relaciones formales entre ellos y tomen acuerdos.
3. La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con la práctica docente de las instituciones educativas públicas del nivel inicial; afirmándose con los resultados correlacionales de la Tabla 5 que muestra un valor de correlación (ρ) de 0,605 y valor de significación de 0,000 alcanzados, estos resultados reflejan que las instituciones educativas garantizan que los docentes se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, permitiéndoles que se desempeñen de manera adecuada en su enseñanza.
4. La dimensión compromiso institucional se relaciona significativamente con la práctica docente de las instituciones educativas públicas del nivel inicial; lo que se afirma con los resultados correlacionales de la Tabla 6 que muestra un valor de correlación (ρ) de 0,520 y valor de significancia de 0,002 alcanzados, esto significa que las instituciones educativas cuentan con docentes con un alto compromiso organizacional a nivel afectivo, de pertenencia institucional y social colectivo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Piura, deben seguir implementando estrategias como líderes institucionales para que las docentes sigan participando activamente en las reuniones de trabajo colegiado, con el fin de que puedan compartir experiencias, busquen estrategias pedagógicas acordes, y fortalezcan sus capacidades, ya que según Fierro (1998) el trabajo colegiado permite que todos los docentes y directivos se reúnan para analizar la realidad del contexto educativo, considerando de los resultados la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente.
2. Las directoras de las instituciones educativas seguir generando en la institución un ambiente afectivo, que sea percibido de manera positiva por las docentes, para que realicen de forma adecuada su práctica diaria, teniendo en cuenta que para Achilli (1986) la práctica de los docentes se debe desarrollar en un espacio determinado y con las condiciones necesarias, según los resultados obtenidos que reflejan la relación del clima institucional y la práctica docente.
3. Se recomienda que las directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Piura, seguir gestionando mediante proyectos la implementación de espacios adecuados para el trabajo de las docentes en las reuniones colegiadas y para su trabajo diario con estudiantes, en donde puedan hacer uso de herramientas digitales, puesto que para Bakieva (2011) se le debe brindar a los docentes espacios seguros, para que sientan una alta satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos que determinan la asociación entre el satisfacción laboral y la práctica docente.
4. Las directoras de las de las instituciones educativas públicas del nivel inicial deben seguir motivando a las docentes para que se sientan comprometidas con el desarrollo en el proceso educativo e institucional, teniendo en cuenta que para Bakieva (2011) los docentes deben involucrarse y comprometerse con el aprendizaje e institución, considerando la asociación entre el compromiso institucional y la práctica docente.

REFERENCIAS

- Achilli, E. (1986). *La practica docente: una interpretación desde los saberes del maestro*. Buenos aires: Cuadernos de formación docente.
- Bakieva, M. (2011). Teacher collegiality: the evidence of construct validation for evaluation instrument design. *Universitat de Valencia*.
- Bazdresch, M. (2000). *Vivir la educación, transformar la práctica*. Guadalajara: Textos Educar - Educación Jalisco.
- Becerrill, S. (1999). *Comprender la práctica docente*. México: Instituto Tecnológico de Querétaro.
- Bode, R. (1999). *Mentoring and collegiality*. San Francisco: Menges, Faculty in New Jobs.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Colombia: Norma.
- Borja, S. (2018). Trabajo colegiado para la adecuada programación curricular en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa 84035 de Pisco. *Tesis de grado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Peru.
- Bruner, J. (1972). *Hacia una teoría de la instrucción*. Barcelona: Hispano Americana, D.L.
- Cabezas, P. (2018). Gestión del conocimiento y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar, Los Ríos ,Ecuador, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Ecuador.
- Campbell, T., & Southworth, G. (1990). *Rethinking collegiality: Teachers'views. Paper* . Boston: Annual Meeting of the American Educational Research Association .
- Carr, W. (1996). *Una teoría para la educación: Hacia una investigación educativa crítica*. Madrid: Morata y Fundación Paidea.
- Contreras, S. (2018). Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 1, Ugel N° 10, Huaral 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Czarny, G. (2003). *Las escuelas normales frente al cambio: Un estudio de seguimiento a la aplicacion del plan de estudios*. Mexico: Cuadernos de discusión (16).
- Deutsch, M. (1949). *A theory of cooperation and competition*. California: Human Relations.

- Doyle, W. (2000). *Classroom Organization and Management*. New York: Macmillan.
- Driscoll, P., & Vergara, A. (1997). *Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro*. Santiago de Chile: Pensamiento educativo.
- Feo, R. (2015). Modelo teórico para la formación docente centrado en el aprendizaje estratégico. Venezuela: Tendencias pedagógicas.
- Fierro, C. (1998). *Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela*. Universidad Iberoamericana. León, México: Universidad Iberoamericana.
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*. Mexico: Paidós.
- García, Z. M., & Zavala, A. (2005). El trabajo colegiado como espacio de observación al seguimiento curricular en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí. *Encuentro Nacional de Educación Normal*.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by step: A simple guide and reference. 11.0 update. 4th ed.* Boston: Allyn & Bacon.
- Goicochea, J., & Sánchez, S. (2018). Trabajo Colegiado y desempeño docente en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro poblado El Ron, Amazonas, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Guerrero, M. (2018). Trabajo colegiado para mejorar los niveles de logro de aprendizaje de matemática y comunicación en educación secundaria: plan de acción. *Tesis de grado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Hernández, L. (2009). El trabajo colegiado, como estrategia para el desarrollo de actividades escolares. *Tesis*. Universidad Pedagógica Nacional Unidad UPN - 042, Ciudad del Carmen Campeche, Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Habana: Félix Varela.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Análisis de datos cuantitativos. Metodología de la Investigación* (4 a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hoerr, T. (2005). *Art of School Leadership*. Alexandria: Association for Supervision y Curriculum Development.

- Jarzabkowski, L. (2003). Teacher collegiality in a remote Australian school. *Journal of research in rural education*. 18(3).
- Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Johnson, D., & Johnson, R. (2009). *An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning*. American Educational Research Association.
- Landeau, R. (2007). *Métodos de Investigación Psicología y Educación*. España: Universidad Antos de Madrid.
- Landín, M., & Sánchez, S. (2016). *El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Little, J. (1982). *Norms of collegiality and experimentation: Workplace conditions of school success*. American Educational Research Journal.
- López, C., & Reyes, R. (2017). Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y aprendizaje en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan. Estudio de caso. San Luis Potosí, Bolivia: Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- McLaughlin, M., & Yee, S. (1988). *School as a place to have a career*. New York: Teachers College Press.
- Mollinedo, L. (2005). El trabajo colegiado en las escuelas de Educación Básica. *Eucare*.
- Montalvo, L. (2017). Motivación y la práctica docente en la Institución César A. Vallejo del distrito de la Victoria. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Pierre, P. (2002). L'analyse du travail en didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 9-17.
- Porlán, R. (1993). *Constructivismo y escuela. Hacia un modelo de enseñanza aprendizaje basado en la investigación*. Sevilla: Díada Editora.
- Porras, L. (2018). Acompañamiento pedagógico y la práctica docente en la Red 24 Ugel 04, Comas, 2018. *(Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Porter, A., & Brophy, J. (1988). Synthesis of research on good teaching: Insights from the work of the institute for research on teaching. *Educational Leadership*, 45- 74.

- Rojas, M. (2002). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Experiencias.
- Sacritán, J. (1998). *El currículum: una reflexión sobre la práctica docente*. Bilbao: Morata.
- Scharager, J., & Armijo, I. (2001). *Metodología de la investigación para las ciencias sociales*. Santiago.
- Shulman, L. (1986). *Those who understand: knowledge growth in teaching*. Educational Researcher.
- Shulman, L. (1993). *Renewing the pedagogy of teacher education: the impact of subject specific conceptions of teaching* .
- Vinatier, I. (2013). *El trabajo del docente. Un acercamiento desde la didáctica profesional*. Francia.
- Zahorik, J. (1987). *Teachers' Collegial Interaction: An Exploratory Study* (Vol. 87(4)). *The Elementary School Journal*.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Práctica Trabajo colegiado	Para Fierro (1998), considera al trabajo colegiado como un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo. Bakieva (2011), propone un modelo teórico para medir la variable a través de 3 dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.	Es la participación activa de las docentes de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, en las reuniones de trabajo y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones clima institucional (4), satisfacción laboral (3) y compromiso institucional (4).	Clima institucional	Estructura de organización del trabajo.	Escala ordinal (3) Siempre (2) A veces Nunca (Escala de Likert)
				Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	
				Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	
				Estilo de liderazgo directivo.	
			Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	
				Relaciones interpersonales entre docentes.	
				Condiciones de trabajo	
			Compromiso institucional.	Compromiso organizacional a nivel afectivo	
				Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional	
				Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional	
Compromiso organizacional social colectivo					
Práctica	Para Achilli (1986),		Personal	Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula.	

<p>considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal. Según Fierro, Fortoul y Rosas (1999), esta variable se mide a través de un modelo teórico de 6 dimensiones: dimensión personal, dimensión institucional, dimensión interpersonal, dimensión social, dimensión pedagógica y dimensión valor.</p>	<p>Son las acciones que los docentes realizan dentro de las aulas de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: personal (3), institucional (2), interpersonal (2), social (2), pedagógica (4) y valoral (2).</p>		Compromiso con la docencia y los estudiantes.	<p>Escala ordinal (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca</p>
			Formación docente en el contenido académico y pedagógico.	
		Institucional	Cultura institucional	
			Espacios para la formación de estudiantes	
		Interpersonal	Interaccion con docentes	
			Interacción con estudiantes.	
		Social	Características actitudinales de todos los estudiantes	
			Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica.	
		Pedagógica	Planificación de curricular.	
			Uso de métodos de trabajo docente	
			Diversidad de actividades planteadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes	
			Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades	
		Valoral	Motivación del alumno en la clase	
			Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos de la variable trabajo colegiado.

Cuestionario para medir el trabajo colegiado

Estimado docente, reciba nuestro saludo.

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de conocimiento del trabajo colegiado, información que será de interés para una tesis de maestría que se lleva a cabo en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando Siempre, A veces y Nunca. Se le invoca responder con veracidad considerando su profesionalismo, además informales que el cuestionario es anónimo.

Gracias por su apoyo.

I. Información general

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

II. Información específica

<i>Dimensión clima Institucional</i>				
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.	Siempre	A veces	Nunca
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	Siempre	A veces	Nunca
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	Siempre	A veces	Nunca
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	Siempre	A veces	Nunca
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.	Siempre	A veces	Nunca
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	Siempre	A veces	Nunca
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	Siempre	A veces	Nunca
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.	Siempre	A veces	Nunca
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	Siempre	A veces	Nunca
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	Siempre	A veces	Nunca
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca

12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	Siempre	A veces	Nunca
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.	Siempre	A veces	Nunca
<i>Dimensión satisfacción laboral</i>				
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	Siempre	A veces	Nunca
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.	Siempre	A veces	Nunca
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	Siempre	A veces	Nunca
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	Siempre	A veces	Nunca
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	Siempre	A veces	Nunca
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	Siempre	A veces	Nunca
<i>Dimensión compromiso institucional</i>				
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	Siempre	A veces	Nunca
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	Siempre	A veces	Nunca
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	Siempre	A veces	Nunca
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	Siempre	A veces	Nunca
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	Siempre	A veces	Nunca
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	Siempre	A veces	Nunca
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	Siempre	A veces	Nunca
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	Siempre	A veces	Nunca
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	Siempre	A veces	Nunca

Anexo 3: Ficha técnica de la variable trabajo colegiado.

FICHA TÉCNICA SOBRE TRABAJO COLEGIADO

1. NOMBRE: Escala para medir el trabajo colegiado
2. AUTOR: Miriam Janet Silupu Castillo
3. FECHA: Junio del 2020
4. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual el nivel del trabajo colegiado en sus dimensiones: Clima institucional, Satisfacción laboral, Compromiso institucional
5. APLICACIÓN: Docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial pertenecientes al distrito de Piura.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. Duración: 25 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
9. N° DE ÍTEMS: 35
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores.

DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS
Clima institucional 14 ítems	Estructura de organización del trabajo.	1, 2, 3
	Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	4, 5, 6, 7, 8
	Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	9, 10, 11
	Estilo de liderazgo directivo.	12, 13, 14
Satisfacción laboral 9 ítems	Resolución de problemas en el trabajo.	15, 16, 17
	Relaciones interpersonales entre docentes.	18, 19, 20
	Condiciones de trabajo	21, 22, 23
Compromiso institucional 12 ítems	Compromiso organizacional a nivel afectivo	24, 25, 26
	Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional	27, 28, 29
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional	30, 31, 32
	Compromiso organizacional social colectivo	33, 34, 35

11. EVALUACIÓN

Puntajes

Esca la cuantitativa	Esca la cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluación en niveles por dimensión

Esca la cualitativa	Esca la cuantitativa					
Niveles	Clima institucional		Satisfacción laboral		Compromiso institucional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	14	1	9	1	12
Regular	15	28	10	18	13	24
Alto	29	42	19	27	25	36

Evaluación de la variable: Trabajo colegiado

Niveles	Trabajo colegiado	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	35
Regular	36	70
Alto	71	105

Interpretación de los niveles

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
Las docentes que se ubican en este nivel de trabajo colegiado muestran una baja importancia por establecer un adecuado clima institucional, no consiguen su satisfacción laboral y tienen poco compromiso institucional, lo que afectaría para lograr su participación activa en las reuniones de trabajo. Su puntaje oscila entre 1 a 35	Las docentes que se ubican en este nivel de trabajo colegiado muestran importancia por establecer un adecuado clima institucional, por conseguir su satisfacción laboral y tienen compromiso institucional, logrando su participación activa en las reuniones de trabajo. Su puntaje oscila entre 36 a 70	Las docentes que se ubican en este nivel de trabajo colegiado demuestran una alta importancia por lograr establecer un adecuado clima institucional, por conseguir su satisfacción laboral y tienen compromiso institucional, lo cual permite alcanzar el nivel destacado en su participación dentro de las reuniones de trabajo. Su puntaje oscila entre 71 a 105.

12. VALIDACIÓN : El instrumento presenta validez de contenido para lo cual fue evaluado por tres expertos en el tema

13. CONFIABILIDAD: A través de un estudio piloto el valor de Alfa de Crombach es de 0,904.

Anexo 4: Base de datos de la variable trabajo colegiado.

BASE DE DATOS VARIABLE "TRABAJO COLEGIADO"

V1= Trabajo colegiado																																							
N°	D1 = Clima institucional														D2= Satisfacción laboral										D3= Compromiso institucional											T			
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35				
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	33	93
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	30	99
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	1	2	24	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	27	92	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39	3	3	3	3	3	3	3	2	1	24	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	31	94
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	31	100
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	27	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	22	67	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	37	3	3	3	3	2	2	2	2	22	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	24	83	
8	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	35	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	30	83	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	28	3	2	2	2	2	2	3	1	19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	70	
10	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34	96	
11	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34	96	
12	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	36	3	2	3	3	2	3	3	2	23	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	27	86	
13	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	29	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	30	82	
14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	30	2	2	1	2	2	2	2	1	15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	70	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	30	96	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	26	93	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41	3	3	3	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33	99	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	40	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	30	94
19	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	25	70	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	105	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	25	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	27	94	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	30	97
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	37	2	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	29	89	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	27	96	
30	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	26	2	2	2	3	3	3	2	2	20	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	24	70	

26	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	33	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	28	83	
27	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	34	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	27	80	
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	24	68	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	104	
30	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	25	2	2	2	3	3	3	2	1	1	19	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	24	68	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	33	101	
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	29	94

Anexo 5: Estadísticos de fiabilidad de la variable trabajo colegiado.

VARIABLE: TRABAJO COLEGIADO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	35

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,904 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003), corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable trabajo colegiado.

PRUEBA ÍTEM TOTAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	82,75	102,333	,683	,898
P2	82,69	104,629	,507	,901
P3	82,81	104,696	,612	,900
P4	82,81	105,096	,573	,900
P5	82,56	103,462	,540	,900
P6	82,88	101,050	,789	,896
P7	82,69	105,029	,600	,900
P8	82,94	103,796	,575	,900
P9	82,63	102,383	,713	,898
P10	82,75	103,933	,553	,900
P11	82,94	98,996	,833	,895
P12	82,75	105,133	,457	,902
P13	82,81	104,696	,489	,901
P14	82,94	100,729	,706	,897
P15	82,81	102,163	,694	,898

P16	82,81	105,763	,405	,902
P17	82,75	107,267	,367	,903
P18	82,75	106,067	,483	,901
P19	82,69	106,496	,454	,902
P20	82,69	106,496	,454	,902
P21	82,75	103,800	,564	,900
P22	83,00	103,333	,463	,902
P23	82,88	105,050	,392	,903
P24	82,75	106,867	,406	,902
P25	82,69	106,363	,467	,902
P26	82,63	107,983	,323	,903
P27	83,63	114,783	-,288	,912
P28	83,13	108,650	,142	,907
P29	83,13	110,383	,045	,908
P30	83,50	111,333	-,029	,910
P31	83,19	111,629	-,045	,909
P32	83,00	108,800	,180	,906
P33	83,00	101,733	,648	,898
P34	82,88	107,717	,324	,903
P35	83,06	102,062	,560	,900

Anexo 6: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable trabajo colegiado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado.

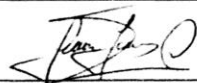
DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juan Antonio Yañez Díaz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
x		



FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. Juan Antonio Yañez Díaz

DNI N° 18105719

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>TRABAJO COLEGIADO</p> <p>Para Fierro (1998) considera el trabajo colegiado es un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo.</p>	<p>Clima institucional</p> <p>Bakieva (2011), considera que se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.</p>	<p>Estructura de organización del trabajo.</p>	<p>El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.</p>				X		X		X		X			
			<p>El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.</p>				X		X		X					
			<p>El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.</p>				X		X		X		X			
		<p>Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.</p>	<p>Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.</p>						X		X		X			
			<p>Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.</p>						X		X		X			

			Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.			X		X		X		X		
			Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.			X		X		X		X		
			Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.			X		X		X		X		
		Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.			X		X		X		X		
			Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.			X		X		X		X		
			Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.			X		X		X		X		
		Estilo de liderazgo directivo.	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.			X		X		X		X		
			El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.			X		X		X		X		
			El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.			X		X		X		X		
	Satisfacción laboral Bakieva (2011), considera que los docentes tengan la oportunidad de poder participar en la resolución de problemas	Resolución de problemas en el trabajo.	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.			X		X		X		X		
			Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.			X		X		X		X		

de trabajo adecuadamente, que puedan establecer relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en condiciones adecuadas	Relaciones interpersonales entre docentes.	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		X			
		Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		X			
		Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	X		X		X		X			
		Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		X			
		La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		X			
		La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		X			
	Compromiso institucional Bakieva (2011), determina que está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de permanecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	X		X		X		X		
			Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		X		
		Compromiso organizacional calculado de	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	X		X		X		X		
			Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X		X		
		Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X		X			

cumplimento de los objetivos de la institución	pertenencia institucional	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		X		
		Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X		X		
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		X		
		Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		X		
		Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		X		
	Compromiso organizacional social colectivo	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		X		
		Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		X		
		Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		X		



FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. Juan Antonio Yañez Díaz

DNI N° 18105719



JUAN ANTONIO YAÑEZ DÍAZ
DNI N° 18105719

ESTUDIOS

Licenciado en educación secundaria, especialidad: matemática y computación.

Título de maestría.

Segunda Especialidad profesional en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico otorgado por el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, año 2018.

Doctorado en Administración de la Educación.

EXPERIENCIA LABORAL

27 años de servicio dedicados a la educación peruana en destacadas instituciones educativas de educación básica regular.

Docente a tiempo parcial en instituciones de educación superior.

Docente capacitador en programas de actualización docente conducido por el MINEDU, como el PRONAFCAP y el diplomado en didáctica de la matemática, año 2014.

En el ámbito de la gestión educativa asumió cargos como: Especialista de educación en la USE-Alto Chicama-Cascas; año 1998.

Director de la Institución Educativa "Miguel Grau" de Salaverry, años 2006-2014.

Director de la I.E. Antonio Torres Araujo de la ciudad de Trujillo, desde el año 2015 hasta la actualidad.

PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Publicación del libro "Divirtiéndonos con la matemática". Editora Real SAC-Trujillo", año 2013

Publicación del libro: "Razonamiento Matemático: teórico- práctico, año 2015,

Participación como colaborador con artículos de opinión en la revista educativa "El Crisol", así como columnista del diario Satélite de Trujillo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado.

DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Roña Córdova Milquiades Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
✓		


FIRMA DEL VALIDADOR

MG. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI N° 03118490

MATRIZ DE VALIDACION

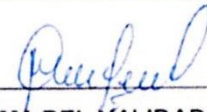
TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO COLEGIADO Para Fierro (1998) considera el trabajo colegiado es un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo.	Clima institucional Bakieva (2011), considera que se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.	Estructura de organización del trabajo.	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.				X		X		X		X		
			El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.				X		X		X				
			El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.				X		X		X		X		
		Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.				X		X		X		X		
			Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.				X		X		X		X		

			Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.				X		X		X		X			
			Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.				X		X		X		X			
			Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.				X		X		X		X			
		Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.				X		X		X		X			
			Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.				X		X		X		X			
			Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.				X		X		X		X			
		Estilo de liderazgo directivo.	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.				X		X		X		X			
			El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.				X		X		X		X			
			El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.				X		X		X		X			
	Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.				X		X		X		X			
	Bakieva (2011), considera que los docentes tengan la oportunidad de poder participar en la resolución de problemas		Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.				X		X		X		X			

de trabajo adecuadamente, que puedan establecer relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones	Relaciones interpersonales entre docentes.	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X	X	X	X			
		Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.	X	X	X	X			
		Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.	X	X	X	X			
		Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X	X	X	X			
		La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X	X	X	X			
		La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X	X	X	X			
		El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	X	X	X	X			
	Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X	X	X	X		
			Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.	X	X	X	X		
		Compromiso organizacional calculado de	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X	X	X	X		
		Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X	X	X	X			

cumplimiento de los objetivos de la institución	pertenencia institucional	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		X			
		Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X		X			
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		X			
		Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		X			
		Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		X			
	Compromiso organizacional social colectivo	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		X			
		Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		X			



FIRMA DEL VALIDADOR

MG. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI N° 03118490

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELÉFONO : 948113827

CORREO : milenroco@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

ESTUDIOS SECUNDARIOS: IE TUPAC AMARU DE FRÍAS

ESTUDIOS PRIMARIOS : IE 14325- FRÍAS

TALLERES Y CURSOS:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDÁCTICA

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DIRECTIVA EDUCACIONAL

EXPERIENCIA LABORAL:

DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA 30 AÑOS (1989- 2020)

DIRECTIVO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA 8 AÑOS

FORMADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. 2015 2016

DOCENTE PARCIAL DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

PUBLICACIONES:

LIBRO. Anécdotas Matemáticas, Matemática Divertida. 2016

LIBRO: Poemas de amor. 2019

REFERENCIAS:

Dr Mario Briones Mendoza. 968002045 (docente Universidad César Vallejo)

Dr Edilberto Calle Peña. 950507229. (docente Universidad César Vallejo)

Dr. Abilio López Córdova. 941323603 (sub director de la IE Parcemón Saldarriaga Montejo)

MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir el trabajo colegiado”

OBJETIVO: Medir el nivel del trabajo colegiado.

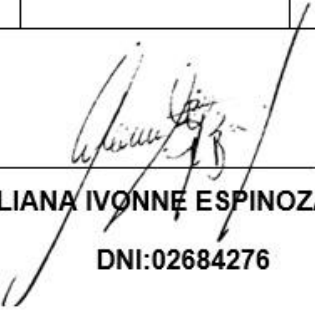
DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
x		


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR

DNI:02684276

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM S	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM S		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM S Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>TRABAJO COLEGIADO</p> <p>Para Fierro (1998) considera el trabajo colegiado es un proceso participativo entre todos los agentes educativos, para que analicen la realidad educativa de la institución, tomando decisiones y concretando acciones que les permitan brindar una adecuada calidad en su servicio educativo.</p>	<p>Clima institucional</p> <p>Bakieva (2011), considera que se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.</p>	<p>Estructura de organización del trabajo.</p>	<p>El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.</p>				X		X		X		X			
			<p>El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.</p>				X		X		X					
			<p>El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.</p>				X		X		X		X			
		<p>Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.</p>	<p>Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.</p>						X		X		X			
			<p>Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder.</p>						X		X		X			

			Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.			X		X		X		X		
			Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.			X		X		X		X		
			Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.			X		X		X		X		
		Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.			X		X		X		X		
			Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.			X		X		X		X		
			Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.			X		X		X		X		
		Estilo de liderazgo directivo.	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.			X		X		X		X		
			El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.			X		X		X		X		
			El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.			X		X		X		X		
	Satisfacción laboral Bakieva (2011), considera que los docentes tengan la oportunidad de poder participar en la resolución de problemas	Resolución de problemas en el trabajo.	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.			X		X		X		X		
			Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.			X		X		X		X		

de trabajo adecuadamente, que puedan establecer relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones	Relaciones interpersonales entre docentes.	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.				X		X		X			
		Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.				X		X		X			
		Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos.				X		X		X			
		Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.				X		X		X			
	Condiciones de trabajo	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.				X		X		X			
		La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.				X		X		X			
		El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral				X		X		X			
	Compromiso institucional Bakieva (2011), determina que está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de permanecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.				X		X		X		
			Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo.				X		X		X		
		Compromiso organizacional calculado de	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.				X		X		X		
Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.						X		X		X			

cumplimiento de los objetivos de la institución	pertenencia institucional	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		X			
		Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.	X		X		X		X			
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		X			
		Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		X			
		Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		X			
	Compromiso organizacional social colectivo	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		X			
		Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		X			



DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR

DNI:02684276

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA- UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. Nº 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY- ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

Anexo7: Instrumentos de recolección de datos de la variable práctica docente.

Cuestionario para medir la práctica docente

Estimado docente, reciba nuestro saludo.

El presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel de conocimiento de la práctica docente, información que será de interés para una tesis de maestría que se lleva a cabo en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda marcando Siempre, A veces y Nunca. Se le invoca responder con veracidad considerando su profesionalismo, además informales que el cuestionario es anónimo.

Gracias por su apoyo.

I. Información general

Sexo: M () F ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

II. Información específica

<i>Dimensión personal</i>				
1	Los docentes realizan diagnósticos educativos para evaluar su desempeño en el aula.	Siempre	A veces	Nunca
2	Los docentes identifican en que ámbitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio.	Siempre	A veces	Nunca
3	Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
4	Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo.	Siempre	A veces	Nunca
5	Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
6	Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes	Siempre	A veces	Nunca
7	La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de las áreas curriculares en sus actividades de aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
8	Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.	Siempre	A veces	Nunca
9	Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica.	Siempre	A veces	Nunca

Dimensión institucional				
10	Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
11	Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la institución.	Siempre	A veces	Nunca
12	Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas.	Siempre	A veces	Nunca
13	La institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
14	Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación.	Siempre	A veces	Nunca
15	Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión institucional interpersonal				
16	Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos.	Siempre	A veces	Nunca
17	Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
18	Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo.	Siempre	A veces	Nunca
19	Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
20	Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos.	Siempre	A veces	Nunca
21	Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión social				
22	Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
23	Los docentes atienden a los estudiantes igualmente sin excluirlos.	Siempre	A veces	Nunca
24	Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
25	El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes.	Siempre	A veces	Nunca
26	Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
27	Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo.	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión pedagógica.				
28	Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual.	Siempre	A veces	Nunca
29	Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación.	Siempre	A veces	Nunca
30	Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación.	Siempre	A veces	Nunca
31	Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la			

	diversificación y flexibilidad en la enseñanza.	Siempre	A veces	Nunca
32	Los docentes cada período evalúan los métodos que usan en clase.	Siempre	A veces	Nunca
33	Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
34	Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
35	Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
36	Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades.	Siempre	A veces	Nunca
37	Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje.	Siempre	A veces	Nunca
38	Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico	Siempre	A veces	Nunca
39	Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos.	Siempre	A veces	Nunca
<i>Dimensión valoral</i>				
40	Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos.	Siempre	A veces	Nunca
41	Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase	Siempre	A veces	Nunca
41	Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
43	Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula	Siempre	A veces	Nunca
44	Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula.	Siempre	A veces	Nunca
45	Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes	Siempre	A veces	Nunca

Anexo 8: Ficha técnica de la variable práctica docente.

FICHA TÉCNICA SOBRE PRÁCTICA DOCENTE

14. NOMBRE: Escala para medir la práctica docente
15. AUTOR. Miriam Janet Silupu Castillo
16. FECHA: Junio del 2020
17. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual el nivel de la práctica docente en sus dimensiones: Clima institucional, Satisfacción laboral, Compromiso institucional
18. APLICACIÓN: Docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial pertenecientes al distrito de Piura.
19. ADMINISTRACIÓN: Individual
20. Duración: 25 minutos aproximadamente
21. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
22. N° DE ÍTEMS: 35
23. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores.

DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS
Personal 9 ítems	Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula.	1, 2 , 3
	Compromiso con la docencia y los estudiantes.	4, 5, 6
	Formación docente en el contenido académico y pedagógico.	7, 8 , 9
Institucional 6 ítems	Cultura institucional	10, 11, 12
	Espacios para la formación de estudiantes	13, 14, 15
Interpersonal 6 ítems	Interacción con docentes	16, 17, 18
	Interacción con estudiantes.	19, 20, 21
Social 6 ítems	Características actitudinales de todos los estudiantes	22, 23, 24
	Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica.	25, 26, 27
Pedagógica 12 ítems	Planificación de curricular.	28, 29, 30
	Uso de métodos de trabajo docente	31, 32, 33
	Diversidad de actividades planteadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes	34, 35, 36
	Diversidad de materiales didácticos	37, 38, 39

	para el desarrollo de las actividades	
Valoral 6 ítems	Motivación del alumno en la clase	40, 41, 42
	Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes	43, 44, 45

24. EVALUACIÓN

Puntajes

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Personal		Institucional		Interpersonal	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	9	1	6	1	6
Regular	10	18	7	12	7	12
Alto	19	27	13	18	13	18

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Social		Pedagógica		Valoral	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	6	1	12	1	6
Regular	7	12	13	24	7	12
Alto	13	18	25	36	13	18

Evaluación de la variable: Práctica docente

Niveles	Práctica docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	45
Regular	46	90
Alto	91	135

Interpretación de los niveles

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
<p>Las docentes que se ubican en este nivel de práctica docente muestran un baja interés por realizar acciones personales, institucionales, por establecer relaciones interpersonales, sociales, por mejorar su trabajo pedagógico y valoral, lo que afectaría el desarrollo del proceso de enseñanza a los estudiantes. Su puntaje oscila entre 1 a 45</p>	<p>Las docentes que se ubican en este nivel de práctica docente muestran interés por realizar acciones personales, institucionales, por establecer relaciones interpersonales, sociales, por mejorar su trabajo pedagógico y valoral, logrando los niveles previstos para el desarrollo de la enseñanza. Su puntaje oscila entre 46 a 90</p>	<p>Las docentes que se ubican en este nivel de práctica docente constituye el eje central para realizar acciones personales, institucionales, para establecer relaciones interpersonales, sociales, por mejorar su trabajo pedagógico y valoral, lo cual permitiría alcanzar el nivel destacado en el desarrollo de su enseñanza a los estudiantes. Su puntaje oscila entre 91 a 135</p>

25. VALIDACIÓN : El instrumento presenta validez de contenido para lo cual fue evaluado por tres expertos en el tema

CONFIABILIDAD: A través de un estudio piloto el valor de Alfa de Crombach es de 0,900.

Anexo 9: Base de datos de la variable práctica docente.

V2= Práctica docente																																																					
N°	D1= Personal									D2= Institucional						D3= Interpersonal					D4= Social						D5= Pedagógica									D= Valoral																	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45								
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	18	13	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	3	3	3	3	3	3	18	12	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13		
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	12	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	20	2	2	2	2	3	3	14	8	
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	20	2	2	2	3	3	3	15	8		
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	2	10	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	9		
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	32	3	3	3	3	3	3	18	12		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13		
12	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	31	2	2	2	3	3	3	15	12		
13	3	3	3	2	2	3	3	3	1	23	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	12		
14	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12		
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	8	
16	3	3	2	3	2	2	3	3	2	23	2	2	1	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	30	3	3	2	3	3	3	17	11	
17	2	2	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13		

18	2	2	3	3	3	3	2	3	2	23	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	32	3	3	2	3	3	3	17	12					
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	1	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22	1	1	1	2	2	2	9	8			
20	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18	13					
21	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18	13		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	32	3	3	2	3	3	3	17	12				
23	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	33	3	3	3	3	3	3	18	13						
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	18	13					
25	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	3	3	3	3	18	12					
26	2	3	3	3	3	3	1	3	3	24	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	3	3	17	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	33	3	3	3	3	3	3	18	12					
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	34	3	3	3	3	3	3	18	13						
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20	1	1	1	2	2	2	9	9				
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12					
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	2	2	3	12	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	23	1	1	1	2	2	2	9	8			
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18	13
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	33	3	3	3	3	3	3	18	12						

Anexo 10: Estadísticos de fiabilidad de la variable práctica docente.

VARIABLE: PRÁCTICA DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	45

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,900 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003), corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable práctica docente.

PRUEBA ÍTEM TOTAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	121,63	58,650	,440	,898
P2	121,69	59,429	,161	,900
P3	121,94	55,796	,582	,895
P4	121,81	57,763	,358	,898
P5	121,88	55,317	,681	,893
P6	121,69	56,896	,657	,895
P7	121,94	57,129	,399	,898
P8	121,75	58,733	,243	,900
P9	121,88	60,783	-,083	,905
P10	121,81	56,963	,479	,896
P11	122,06	57,796	,297	,899
P12	122,13	58,783	,172	,901
P13	122,56	59,996	,017	,904
P14	121,69	59,563	,136	,900

P15	121,69	60,363	-,016	,902
P16	121,88	57,983	,299	,899
P17	122,00	56,133	,521	,896
P18	122,00	55,467	,611	,894
P19	121,81	57,096	,459	,897
P20	121,56	60,396	,000	,900
P21	121,75	56,200	,667	,894
P22	121,63	58,650	,440	,898
P23	121,69	57,696	,498	,897
P24	121,69	58,629	,315	,899
P25	121,81	60,563	-,053	,904
P26	121,81	56,029	,622	,894
P27	121,94	55,129	,676	,893
P28	121,56	60,396	,000	,900
P29	121,63	57,850	,653	,896
P30	121,63	57,850	,653	,896
P31	121,75	56,200	,667	,894
P32	121,81	57,363	,418	,897
P33	121,63	57,850	,653	,896
P34	121,69	56,096	,818	,893
P35	121,81	56,963	,479	,896
P36	121,75	56,200	,667	,894
P37	122,06	56,729	,437	,897
P38	121,88	59,317	,115	,902
P39	121,75	58,467	,287	,899
P40	121,69	58,363	,367	,898
P41	121,81	58,696	,219	,900
P42	121,63	57,850	,653	,896
P43	121,63	57,850	,653	,896
P44	121,63	57,850	,653	,896
P45	121,75	58,467	,287	,899

Anexo 11: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable práctica docente.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir la práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de la práctica docente

DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juan Antonio Yañez Díaz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
x		



FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. Juan Antonio Yañez Díaz

DNI N° 18105719

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRACTICA DOCENTE Para Achilli (1986) la práctica docente es considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal.	Personal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), consideran que está centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa	Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula.	Los docentes realizan diagnosticos educativos para evaluar su desempeño en el aula.				X		X		X		X				
			Los docentes identifican en que ámbitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio.				X		X		X		X				
			Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X				
		Compromiso con la docencia y los estudiantes.	Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo.						X		X		X		X		
			Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes.						X		X		X		X		
			Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X		
			La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de los contenidos de las asignaturas.						X		X		X		X		

		Formación docente en el contenido académico y pedagógico.	Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.				X		X		X		X			
			Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica.				X		X		X		X			
	Institucional Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes	Cultura institucional	Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes.				X		X		X		X			
Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la institución.							X		X		X		X			
Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas.							X		X		X		X			
Espacios para la formación de estudiantes		La institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación.						X		X		X		X		
		Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación.						X		X		X		X		
Interpersonal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que en esta dimensión la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.	Interacción con docentes	Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos.					X		X		X		X			
		Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes.					X		X		X		X			
		Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo.						X		X		X		X		
	Interacción con estudiantes.	Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos.						X		X		X		X		
		Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes.						X		X		X		X		

	Social Fierro, Fortoul y Rosas (1999), refieren que esta dimensión determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes	Características actitudinales de todos los estudiantes	Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes.			X		X		X		X		
			Los docentes atienden a los estudiantes igualitariamente sin excluirlos.			X		X		X				
			Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje.			X		X		X				
		Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica.	El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes.			X		X		X				
			Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje.			X		X		X				
			Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo.			X		X		X				
	Pedagógica Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que se debe tener en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, la diversidad de actividades de aprendizaje, diversidad de materiales didácticos	Planificación de curricular.	Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual.			X		X		X				
			Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación.			X		X		X				
			Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación.			X		X		X				
		Uso de métodos de trabajo docente	Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza.			X		X		X				
			Los docentes cada período evalúan los métodos que usan en clase.			X		X		X				
			Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes.			X		X		X				
		Diversidad de actividades planteadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes	Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes.			X		X		X				
			Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje.			X		X		X				
Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los				X		X		X						

			estudiantes para realizar sus actividades.																
		Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades	Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje.							X		X		X		X			
			Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico							X		X		X		X			
			Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos.							X		X		X		X			
Valoral Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.	Motivación del alumno en la clase	Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos.								X		X		X		X			
		Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase								X		X		X		X			
		Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes.								X		X		X		X			
	Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes	Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula									X		X		X		X		
		Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula.									X		X		X		X		
		Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes									X		X		X		X		
											X		X		X		X		



FIRMA DEL VALIDADOR

Dr. Juan Antonio Yañez Díaz

DNI N° 18105719



JUAN ANTONIO YAÑEZ DÍAZ
DNI N° 18105719

ESTUDIOS

Licenciado en educación secundaria, especialidad: matemática y computación.

Título de maestría.

Segunda Especialidad profesional en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico otorgado por el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, año 2018.

Doctorado en Administración de la Educación.

EXPERIENCIA LABORAL

27 años de servicio dedicados a la educación peruana en destacadas instituciones educativas de educación básica regular.

Docente a tiempo parcial en instituciones de educación superior.

Docente capacitador en programas de actualización docente conducido por el MINEDU, como el PRONAFCAP y el diplomado en didáctica de la matemática, año 2014.

En el ámbito de la gestión educativa asumió cargos como: Especialista de educación en la USE-Alto Chicama-Cascas; año 1998.

Director de la Institución Educativa "Miguel Grau" de Salaverry, años 2006-2014.

Director de la I.E. Antonio Torres Araujo de la ciudad de Trujillo, desde el año 2015 hasta la actualidad.

PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Publicación del libro "Divirtiéndonos con la matemática". Editora Real SAC-Trujillo", año 2013

Publicación del libro: "Razonamiento Matemático: teórico- práctico, año 2015,

Participación como colaborador con artículos de opinión en la revista educativa "El Crisol", así como columnista del diario Satélite de Trujillo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir la práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de la práctica docente

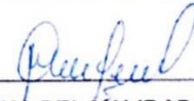
DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Roña Córdova Milquiades Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
✓		



FIRMA DEL VALIDADOR

MG. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI N° 03118490

MATRIZ DE VALIDACION

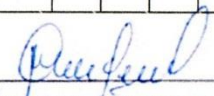
TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PRACTICA DOCENTE Para Achilli (1986) la práctica docente es considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal.	Personal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), consideran que está centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa	Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula.	Los docentes realizan diagnosticos educativos para evaluar su desempeño en el aula.				X		X		X		X			
			Los docentes identifican en que ámbitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio.				X		X		X		X			
			Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X			
		Compromiso con la docencia y los estudiantes.	Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo.						X		X		X			
			Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes.						X		X		X			
			Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes						X		X		X			
			La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de los contenidos de las asignaturas.						X		X		X			

		Formación docente en el contenido académico y pedagógico.	Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.				X		X		X		X			
			Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica.				X		X		X		X			
	Institucional Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes	Cultura institucional	Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes.				X		X		X		X			
Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la institución.							X		X		X		X			
Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas.							X		X		X		X			
Espacios para la formación de estudiantes		La institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación.						X		X		X		X		
		Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación.						X		X		X		X		
Interpersonal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que en esta dimensión la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.	Interacción con docentes	Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos.					X		X		X		X			
		Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes.					X		X		X		X			
		Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo.						X		X		X		X		
	Interacción con estudiantes.	Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos.						X		X		X		X		
		Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes.						X		X		X		X		

<p>Social Fierro, Fortoul y Rosas (1999), refieren que esta dimensión determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes</p> <p>Pedagógica Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que se debe tener en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, diversidad de actividades de aprendizaje, diversidad materiales didácticos</p>	<p>Características actitudinales de todos los estudiantes</p>	<p>Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes atienden a los estudiantes igualitariamente sin excluirlos.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje.</p>	X	X	X	X			
		<p>El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo.</p>	X	X	X	X			
	<p>Planificación de curricular.</p>	<p>Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación.</p>	X	X	X	X			
		<p>Uso de métodos de trabajo docente</p>	<p>Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes cada período evalúan los métodos que usan en clase.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</p>	X	X	X	X		
<p>Diversidad de actividades planteadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes</p>	<p>Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes.</p>	X	X	X	X				
	<p>Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje.</p>	X	X	X	X				
	<p>Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los</p>	X	X	X	X				

	diversidad de materiales didácticos	los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes	Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje.				X		X		X		X			
			Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes para realizar sus actividades.				x		x		x		x			
		Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades	Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje.					X		X		X		X		
			Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico					X		X		X		X		
	Valoral Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.	Motivación del alumno en la clase	Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos.						X		X		X			
			Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos.						X		X		X			
			Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase							X		X		X		
		Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes	Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes.							X		X		X		
			Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula							X		X		X		
			Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula.							X		X		X		
		Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes														


 FIRMA DEL VALIDADOR

MG. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI N° 03118490

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELÉFONO : 948113827

CORREO : milenroco@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

ESTUDIOS SECUNDARIOS: IE TUPAC AMARU DE FRÍAS

ESTUDIOS PRIMARIOS : IE 14325- FRÍAS

TALLERES Y CURSOS:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDÁCTICA

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DIRECTIVA EDUCACIONAL

EXPERIENCIA LABORAL:

DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA 30 AÑOS (1989- 2020)

DIRECTIVO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA 8 AÑOS

FORMADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. 2015 2016

DOCENTE PARCIAL DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

PUBLICACIONES:

LIBRO. Anécdotas Matemáticas, Matemática Divertida. 2016

LIBRO: Poemas de amor. 2019

REFERENCIAS:

Dr Mario Briones Mendoza. 968002045 (docente Universidad César Vallejo)

Dr Edilberto Calle Peña. 950507229. (docente Universidad César Vallejo)

Dr. Abilio López Córdova. 941323603 (sub director de la IE Parcemón Saldarriaga Montejo)

MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI N° 83118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir la práctica docente”

OBJETIVO: Medir el nivel de la práctica docente


DIRIGIDO A: Docentes que laboren en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Piura

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en educación.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR

DNI:02684276

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Trabajo colegiado y la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRACTICA DOCENTE Para Achilli (1986) la práctica docente es considerada con el trabajo diario que cada docente realiza en concretas situaciones tanto sociales como institucionales, logrando una connotación a nivel social y personal.	Personal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), consideran que está centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa	Reflexionar sobre su propia docencia para mejorar su práctica en aula.	Los docentes realizan diagnosticos educativos para evaluar su desempeño en el aula.			X		X		X				
			Los docentes identifican en que ámbitos de conocimiento e intervención didáctica tienen mayor dominio.			X		X		X				
			Los docentes reconocen que las dificultades de su práctica diaria repercuten significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.			X		X		X				
		Compromiso con la docencia y los estudiantes.	Los docentes se adaptan a las circunstancias que se les presentan en su medio educativo.			X		X		X		X		
			Los docentes atienden las necesidades de todos sus estudiantes.			X		X		X		X		
			Los docentes se sienten involucrados con el aprendizaje de los estudiantes			X		X		X		X		
			La formación profesional que tienen como docentes les ha facilitado el desarrollo de los contenidos de las asignaturas.			X		X		X		X		

		Formación docente en el contenido académico y pedagógico.	Los docentes en su pedagogía implementan estrategias adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.				X		X		X		X			
			Los docentes se capacitan constantemente en cursos para su formación pedagógica.				X		X		X		X			
	Institucional Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes	Cultura institucional	Los docentes consideran la visión y misión de la institución para realizar su trabajo con los estudiantes.				X		X		X		X			
Los docentes promueven el cumplimiento del reglamento interno de la institución.							X		X		X		X			
Los docentes realizan acciones para el desarrollo institucional según las políticas educativas.							X		X		X		X			
Espacios para la formación de estudiantes		La institución educativa cuenta con aulas en condiciones favorables para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes establecen acuerdos para trabajar con los estudiantes dentro de los espacios de formación.						X		X		X		X		
		Los docentes promueven la organización de los estudiantes dentro de los espacios para su formación.						X		X		X		X		
Interpersonal Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que en esta dimensión la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.	Interacción con docentes	Los docentes demuestran tener actitudes positivas para interactuar entre ellos.					X		X		X		X			
		Los docentes se reúnen para compartir experiencias reales que surgen en su trabajo con los estudiantes.					X		X		X		X			
		Los docentes muestran empatía al interactuar entre ellos en las reuniones de trabajo.						X		X		X		X		
	Interacción con estudiantes.	Los docentes proponen actividades que le permitan relacionarse con todos los estudiantes.						X		X		X		X		
		Los docentes brindan confianza a sus estudiantes para interactuar con ellos.						X		X		X		X		
		Los docentes practican el diálogo para poder interactuar con sus estudiantes.						X		X		X		X		

<p>Social Fierro, Fortoul y Rosas (1999), refieren que esta dimensión determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes</p>	<p>Características actitudinales de todos los estudiantes</p>	<p>Los docentes realizan un diagnóstico para identificar las diferentes características de sus estudiantes.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes atienden a los estudiantes igualitariamente sin excluirlos.</p>	X	X	X	X			
		<p>Los docentes tienen en cuenta las características de los estudiantes para planificar sus actividades de aprendizaje.</p>	X	X	X	X			
		<p>Trabajo colaborativo de los docentes para reflexionar y mejorar su práctica.</p>	<p>El director promueve la práctica del trabajo colaborativo entre todos los docentes.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes realizan el trabajo colaborativo para poder identificar las dificultades en el aprendizaje.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes respetan y consideran las opiniones de sus colegas dentro del trabajo colaborativo.</p>	X	X	X	X		
	<p>Pedagógica Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera que se debe tener en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, diversidad de actividades de aprendizaje, diversidad de materiales didácticos</p>	<p>Planificación de curricular.</p>	<p>Los docentes cuentan con un plan de trabajo anual.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes consideran el perfil de egreso de los estudiantes al momento de realizar su planificación.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes consideran los enfoques curriculares para su planificación.</p>	X	X	X	X		
		<p>Uso de métodos de trabajo docente</p>	<p>Los docentes hacen uso de métodos que le permiten la diversificación y flexibilidad en la enseñanza.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes cada período evalúan los métodos que usan en clase.</p>	X	X	X	X		
			<p>Los docentes emplean la evaluación formativa como un método para medir el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</p>	X	X	X	X		
<p>Diversidad de actividades planteadas por los docentes, para impartir aprendizaje a los estudiantes</p>	<p>Los docentes realizan actividades novedosas y retadoras para los estudiantes.</p>	X	X	X	X				
	<p>Los docentes proponen actividades motivadoras para que los estudiantes construyan su propio aprendizaje.</p>	X	X	X	X				
	<p>Los docentes tienen en cuenta las necesidades e intereses de los</p>	X	X	X	X				

		estudiantes para realizar sus actividades.																		
	Diversidad de materiales didácticos para el desarrollo de las actividades	Los docentes emplean materiales didácticos e innovadores en sus actividades de aprendizaje.																		
		Los docentes hacen uso de las TICs en sus actividades de aprendizaje como material didáctico																		
		Los docentes conocen el uso adecuado de los materiales didácticos.																		
	Valoral Fierro, Fortoul y Rosas (1999), considera el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.	Motivación del alumno en la clase	Los docentes realizan la motivación en cada momento de la clase, para el logro de aprendizajes significativos.																	
Los docentes motivan a los estudiantes para que participen dinámicamente en clase																				
Los docentes hacen uso de diversos recursos para la motivación de los estudiantes.																				
Clima de confianza para facilitar la participación de los estudiantes		Los docentes propician un adecuado clima de confianza en el aula																		
		Los docentes propician un clima afectivo dentro del aula.																		
		Los docentes interactúan y escuchan a sus estudiantes																		


DRA. LILIANA VONNE ESPINOZA SALAZAR

DNI:02684276

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y/O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Solicitud de autorización a Institución Educativa N° 001

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 12 de Junio del 2020.

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 001 - Piura

De mi mayor consideración:

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, con DNI 70774140, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020” a las docentes de la prestigiosa Institución que dirige usted.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Miriam Janet Silupu Castillo
DNI 70774140

Solicitud de autorización a Institución Educativa N° 006

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 12 de Junio del 2020.

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 006 - Piura

De mi mayor consideración:

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, con DNI 70774140, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020” a las docentes de la prestigiosa Institución que dirige usted.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Miriam Janet Silupu Castillo
DNI 70774140

Solicitud de autorización a Institución Educativa N° 010

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 12 de Junio del 2020.

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 010 - Piura

De mi mayor consideración:

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, con DNI 70774140, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020” a las docentes de la prestigiosa Institución que dirige usted.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Miriam Janet Silupu Castillo
DNI 70774140

Solicitud de autorización a Institución Educativa N° 389

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 12 de Junio del 2020.

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 389 - Piura

De mi mayor consideración:

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, con DNI 70774140, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020” a las docentes de la prestigiosa Institución que dirige usted.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Miriam Janet Silupu Castillo
DNI 70774140

Solicitud de autorización a Institución Educativa N° 763

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 12 de Junio del 2020.

Directora de la Institución Educativa Inicial N° 763 - Piura

De mi mayor consideración:

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, con DNI 70774140, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020” a las docentes de la prestigiosa Institución que dirige usted.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Miriam Janet Silupu Castillo
DNI 70774140

Anexo 13: Documentos de autorización de estudio

Autorización Institución Educativa N° 001

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

OFICIO N 27 ME/G.R/ DRP/U.P/ I.E 001

PIURA 12 de Junio 2020

SRTA: Lic Miriam Silupu Castillo

ASUNTO: autorización de investigación " y aplicación de Instrumentos

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla y a la vez dar respuesta al documento que Ud. hizo llegar a mi despacho.

Acepto y doy autorización y facilidades para que Ud. pueda aplicar los instrumentos de su investigación titulada "trabajo Colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas de Piura 2020"

Sin otro particular se agradece su atención

ATTE



Luisa Martino Ortiz

Lic. Luisa Martino Ortiz
DIRECTORA
I.E. N° 001 "MERC"

Autorización Institución Educativa N° 006



GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección Regional de Educación
PIURA



I.E. N° 006 PACHITEA - PIURA
DIOS, AMOR, EDUCACION Y TRABAJO
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PIURA, 12 DE JUNIO DEL 2020

SEÑORITA: Minam Janet Silupú García
Estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.

PIURA.

ASUNTO: Respuesta a solicitud para aplicar instrumentos de investigación.

Por intermedio de la presente reciba mi cordial saludo y a la vez para comunicarle que hemos aceptado que usted aplique sus instrumentos de recojo de información de la investigación sobre "Trabajo colegiado y práctica docente de Instituciones públicas del nivel Inicial Piura 2020" en esta Institución Educativa N°006 – Pachitea.

Sin otro particular expreso muestras de aprecio y estima.




María del Rosario Puémape Ruiz
DIRECTORA
I.E.I. 006 PACHITEA

María del Rosario Puémape Ruiz
Directora I.E.I N°006.

Autorización Institución Educativa N°010



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PIURA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL No 010

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PIURA 13 DE JUNIO DEL 2020

AUTORIZACIÓN.

SEÑORA. (ITA) : PROF. MIRIAM JANET SILUPU CASTILLO
ASUNTO. : AUTORIZO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.
REFERENCIA. : SOLICITUD DE FECHA 12 DE JUNIO DEL 2020

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que mediante el presente **AUTORIZO** como directora de la Institución Educativa Inicial N° 010 del Asentamiento Humano "Los Algarrobos" jurisdicción del distrito y departamento de Piura; para que en el transcurso del mes se realice la aplicación de instrumentos de su investigación titulada: " Trabajo Colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del Nivel Inicial, Piura, 2020"; instrumentos que será aplicados a las docentes abajo descritas quienes laboran en este centro de estudios.

N° ORDEN	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CONDICIÓN	DNI
1	Leydi Maritza Morocho Abad	Directora con aula a cargo.	Nombrada	02807413
2	Fabiola Guayanal Silva	Docente de aula	Nombrada	02605573
3	Bereche Ramaycuna Sara Isabel	Docente de aula	Contratada	43153714
4	Torres Querevalú María Esther	Docente de aula	Contratada	45603359
5	Benites Encalada Matilde Isabel	Docente de aula	Contratada	02629038
6	Otoya Whang María de los Milagros	Docente de aula	Contratada	02709976

Atentamente.



Mgtr. L. Maritza Morocho Abad
DIRECTORA

Prof. Leydi Maritza Morocho Abad
Directora.

Autorización Institución Educativa N° 389



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 389
Urbanización Ignacio Merino

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Piura, 15 de junio del 2020

OFICIO N° 29 - 2020- GOB.REG. - PIURA- DREP-UGEL-IEI/D. N°389

Señora : MIRIAN JANET SILUPU CASTILLO

Asunto : dar respuesta a su pedido de aplicar instrumentos de investigación a las docentes DE la Institución Educativa Inicial N° 389 de la urb. Ignacio Merino

Ref. Solicitud del 12 de junio del 2020

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarla y comunicarle lo siguiente:

La Dirección Educativa Inicial N° 389 ubicada en la urbanización Ignacio Merino, ha recepcionado su documento y puesto en conocimiento su pedido al personal docente, las docentes están de acuerdo con realizar el desarrollo de las encuestas para medir lo siguiente:

- Cuestionario para medir el trabajo colegiado
- Cuestionario para medir la práctica docente

Los mismos que serán resueltos y enviados de manera virtual.

Hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente.


LIC. *Violeta Margot Seminario Ato*
Director

Autorización Institución Educativa N° 763



GOBIERNO REGIONAL
PIURA



UGEL PIURA
EDUCACION

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Piura, 08 De julio del 2020

OFICIO N° 020- 2020/GOB-REG-PIURA-DREP- UGELP-I.E.I.N° 763-P-D.

**SEÑORA: MIRIAM JANET SILUPU CASTILLO
PIURA.**

**ASUNTO: ELEVA CONFORMIDAD PARA APLICAR INSTRUMENTOS AL
PERSONAL DE LA I.E.I. N° 763- A. H. MANUEL SCORZA
TORRES.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo solicitado sobre autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020”. Autorizo a usted el recojo de dicha información a todo el personal de la I.E. N° 763 del A.H. Manuel Scorza Torres. Solicitando, a la vez, se me haga conocer los resultados para mejorar nuestro trabajo.

Aprovecho la oportunidad para reiterar nuestro saludo y deferente amistad.]

Atentamente

Anexo 14: Protocolo de consentimiento.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: "Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020"

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

Autora: Miriam Janet Silupu Castillo.

Lugar donde se realizará la investigación: Instituciones educativas públicas del nivel inicial pertenecientes al distrito de Piura

Nombre del participante:

Yo, María del Pilar Rojas Peralta, identificado con documento de identidad N° 03576476, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la Investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

MARIA DEL PILAR ROJAS PERALTA

DNI 03576476

Piura, 16 de junio del 2020

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: "Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020"

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del trabajo colegiado con la práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020.

Autora: Miriam Janet Silupu Castillo.

Lugar donde se realizará la investigación: Instituciones educativas públicas del nivel inicial pertenecientes al distrito de Piura

Nombre del participante: Martha Nely Barreto López

Yo, Martha Nely Barreto López, identificado con documento de identidad N°02632091 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:



Piura, 15 de Junio. de 2020

Declaratoria de autenticidad de autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Miriam Janet Silupu Castillo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo identificada con DNI 70774140, con el informe de tesis titulado "Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020".

Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el informe de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El informe de tesis no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



Miriam Janet Silupu Castillo

DNI 70774140

Piura, Julio del 2020