



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las  
instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto,  
2021**

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

**AUTORA:**

Saavedra Torres de Paredes, Mari (ORCID: 0000-0002-5287-5138)

**ASESOR:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios mi eterno compañero y guía en la prosperidad y adversidad, quien me acompaña con la luz de esperanza en mi caminar.

A mis adorados padres: Alfredo Saavedra Flores e Hidey Torres Paredes.

A mi adorada familia: Elvin Paredes García y a mis hijos: Grecia del Pilar, Joseph Alexander y Francisco Jesús, por su apoyo permanente a lo largo de mi formación profesional y personal, a ellos con mucho amor y eterna gratitud.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena, por su aporte y enseñanzas en el diseño y desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al director de la Universidad César Vallejo- Lima Norte. Por las facilidades en el desarrollo de la investigación.

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

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	20
Tabla 2. Ficha técnica de trabajo colegiado	22
Tabla 3. Ficha técnica del clima institucional virtual	23
Tabla 4. Baremación de las dimensiones y las variables	24
Tabla 5. Tabla cruzada del trabajo colegiado y clima institucional virtual	26
Tabla 6. Tabla cruzada del trabajo colegiado y liderazgo	27
Tabla 7. Tabla cruzada del trabajo colegiado y comunicación	28
Tabla 8. Tabla cruzada del trabajo colegiado y recompensas y remuneración	29
Tabla 9. Tabla cruzada del trabajo colegiado y estructura y normas	30
Tabla 10. Tabla cruzada del trabajo colegiado y apoyo y soporte	31
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	33
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	34
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	34
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	35
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	35
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	36
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	36
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	37
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	37
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	38
Tabla 21. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	38
Tabla 22. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	39

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descriptivo del trabajo colegiado y clima institucional virtual	26
Figura 2. Descriptivo del trabajo colegiado y liderazgo	27
Figura 3. Descriptivo del trabajo colegiado y comunicación	28
Figura 4. Descriptivo del trabajo colegiado y recompensas y remuneración	29
Figura 5. Descriptivo del trabajo colegiado y estructura y normas	30
Figura 6. Descriptivo del trabajo colegiado y apoyo y soporte	31

## Resumen

El presente estudio titulado Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, tuvo como propósito determinar la influencia del trabajo colegiado en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

De tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel correlacional con diseño no experimental correlacional causal, el cual contó con una muestra de 50 docentes de nivel primaria, a quienes se les facilitó dos cuestionarios para recabar información, validados por expertos y determinado la confiabilidad por el coeficiente de Cronbach.

Sobre los resultados, se aseveró que el trabajo colegiado es predictor del clima institucional virtual, debido a que el nivel de significancia fue inferior a 0,05; rechazando la hipótesis nula, confirmados por los valores de la prueba Pseudo R<sup>2</sup>, donde se concluyó que el trabajo colegiado explica según Cox y Snell el 22,2 % del clima institucional virtual y para Nagelkerke el 31,3 %.

**Palabras claves:** Trabajo colegiado, clima institucional virtual, desempeño docente.

## **Abstract**

The present study entitled Collegial work and virtual institutional climate in teachers of primary level educational institutions, Red Urarinas. Loreto, 2021, had the purpose of determining the influence of collegial work on the virtual institutional climate in teachers of primary level educational institutions, Red Urarinas. Loreto, 2021.

The study was applied, with a quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational level with a non-experimental causal correlational design, which had a sample of 50 primary school teachers, who were provided with two questionnaires to collect information, validated by experts and determined the reliability by Cronbach's coefficient.

On the results, it was asserted that collegial work is a predictor of virtual institutional climate, because the significance level was less than 0.05; rejecting the null hypothesis, confirmed by the values of the Pseudo R<sup>2</sup> test, where it was concluded that collegial work explains according to Cox and Snell 22.2 % of the virtual institutional climate and for Nagelkerke 31.3 %.

**Keywords:** Collegiality, virtual institutional climate, teacher performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Durante el presente siglo XXI, se perciben constantemente cambios en diferentes ámbitos sociales, los cuales demandan que se cumplan con los objetivos necesarios para el avance de la sociedad, que deben ser implementados en el sector educativo para su futuro desarrollo y respuesta, es allí donde la figura del directivo, de acuerdo con Reyes et ál. (2017), debe de surgir ya que órganos internacionales lo consideran como agente fundamental en el accionar institucional de las entidades educativas del mundo, además, direccionar, liderar, gestionar, trabajar colaborativamente y generar un clima institucional apropiado, son algunas de las acciones que debe promover. Asimismo, Zuniga y Pizarro (2018), señalaron que para que las escuelas puedan responder a la demanda educativa, deben de prestar más atención a la necesidad de los colaboradores, ya que su trabajo es esencial para que se logren los propósitos institucionales, fomentando un clima institucional adecuado, el cual asegure que el personal docente se comprometa y se motive.

En el ámbito internacional Hincapié et ál. (2018), mencionaron que en las escuelas es de gran importancia que se cree un clima institucional apropiado y que además se trabaje de manera colaborativa, ya que dichas acciones incrementan el desempeño de los docentes, aumentando su capacidad al afrontarse a problemas que debe resolver y que son cada vez más difíciles, adaptando sus funciones al entorno en donde se desempeña.

Al respecto, Rodríguez et ál. (2017), acotaron que diariamente, el profesorado tiene que enfrentar realidades distintas, al interactuar con quienes integran la comunidad educativa (directivo, colegas, padres de familia, otros), siendo algunos casos estresantes los cuales generan distanciamiento, frustración y comportamiento negativo, es allí en donde talleres, o cursos que fomenten la promoción de un clima institucional apropiado, son necesarios para no afectar la motivación y el compromiso docente con la escuela.

Por otra parte, Murrieta y Farje (2020), señalaron que en el Perú, la gestión administrativa no es efectiva, y que además, sin ella no se llegará a tener éxito, y toda iniciativa que se tenga no será efectiva si los trabajadores no están

comprometidos ni motivados con las aspiraciones de la organización, en tal sentido Troya et ál. (2018), mencionaron que toda organización debe mejorar su funcionamiento, gestión y administración con el propósito de realmente hacer que su visión, misión y fines se cumplan, es decir, deben de buscar las causas que generan dichos problemas en su accionar asociado al clima institucional. Cabe señalar, que el personal a cargo de las escuelas, debe promover en los docentes ese sentimiento de superación profesional, para que toda acción favorezca a la institución educativa y por ende genere que se cumplan los objetivos que básicamente apuntan a una educación de calidad conjunta entre todo el profesorado.

Por otro lado, en las instituciones educativas de nivel primaria de la Red Urarinas, se comparte la misma problemática descrita a nivel nacional, ya que desde la implementación, según el Minedu (2020), de la estrategia de educación remota Aprendo en Casa, el trabajo colegiado se ha visto pospuesto por no haber espacios presenciales donde se compartan las experiencias de aprendizaje, y que además, a causa del no manejo de las herramientas digitales, el desempeño de los propios docentes se ha comprometido, asimismo, los directivos, han expuesto falencias en su accionar, causando insatisfacción en los docentes, ya que actividades que se deben realizar de forma coordinada y liderada por los propios directivos no se llevan a cabo, ya que siempre los evade delegando funciones a otros docentes que se perfilan con dichas actividades, lo que genera que el clima institucional sea precisamente negativo, causando desmotivación y el no compromiso con metas institucionales, por ello es necesario que se creen planes que soluciones dichos problemas institucionales.

Ante el problema descrito, se ha propuesto el siguiente problema general: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?, y como problemas específicos: (1) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?, (2) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?, (3) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en las recompensas y remuneración en

docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?, (4) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?, y (5) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?

Además, el presente trabajo se justifica desde lo teórico, al hacer uso de fuentes bibliográficas actuales que enriquecen el conocimiento de ambas variables, que serán de referencia para futuros trabajos que hagan uso de alguna de las variables seleccionadas del presente trabajo, por otro lado al referenciar a Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), quien permitieron describir al trabajo colegiado y a Jáuregui y Louffat (2019), quienes proporcionaron una mirada para medir al clima institucional virtual.

Desde lo práctico, al evidenciar dar clara y precisamente la situación actual del clima institucional, y cómo se viene encontrando afectado o, al contrario, beneficiado, de igual forma al contribuir a identificar particularidades referentes al trabajo colegiado, los cuales servirán para que posteriormente, las personas que direccionan a las instituciones educativas de la Red Urarinas, tomen medidas al respecto, que mejoren dichas particularidades detectadas en beneficio de la comunidad educativa.

Y desde lo metodológico, al hacer uso de procesos secuenciados, construyendo con cuidado los instrumentos para la recolección de información, los cuales han pasado por un riguroso proceso de validación, el cual permite evidenciar la claridad, pertinencia y relevancia de lo que se pretende medir y por determinar su confiabilidad, al evidenciar lo confiable de su consistencia interna. Además, a aportar instrumentos que pueden ser utilizados sin ningún inconveniente en futuros trabajos que consideren a las mismas variables.

Asimismo, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, y como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia del trabajo colegiado en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (2) Establecer la influencia del trabajo colegiado en la comunicación en

docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (3) Establecer la influencia del trabajo colegiado en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (4) Establecer la influencia del trabajo colegiado en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, y (5) Establecer la influencia del trabajo colegiado en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Y, por último, se propuso la siguiente hipótesis general: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, y como hipótesis específicas: (1) El trabajo colegiado influye de manera significativa en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (2) El trabajo colegiado influye de manera significativa en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (3) El trabajo colegiado influye de manera significativa en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, (4) El trabajo colegiado influye de manera significativa en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021, y (5) El trabajo colegiado influye de manera significativa en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente a nivel internacional se ha tomado en cuenta el artículo de Sagredo y Castelló (2019), quienes determinaron la relación de la gestión directiva con el clima organizacional desde sus dimensiones de motivación y compromiso docente. De tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional. La muestra del presente estudio la conformaron 40 docentes de comunas Los Ángeles y Concepción de Chile. Como instrumentos para recolectar la información se utilizó un cuestionario valorado por medio de una escala de Likert. Sobre los hallazgos descriptivos, el 32,5 % está en desacuerdo con la gestión, 40,0 % de acuerdo y 27,5 % muy de acuerdo, asimismo, los hallazgos inferenciales obtenidos, se mostró que la percepción del profesorado evidenció que existe relación entre la gestión directiva con las dimensiones del clima organizacional (motivación y compromiso), siendo esta una relación significativa, positiva y alta. Mencionar, además, que el estar comprometido como motivado es a causa de la gestión directiva que proporciona un clima organizacional saludable.

Reyes (2021), estableció la relación entre la gestión directiva con el trabajo en equipo, de tipo básico y de nivel correlacional, el cual por muestreo no probabilístico intencionado determinó la muestra conformada por 100 docentes, a los que se les aplicó como instrumento para recabar datos dos cuestionarios para cada variable de estudio, que fueron validados por tres expertos y evidenciado su confiabilidad por el alfa de Cronbach. Los hallazgos descriptivos permitieron afirmar que el 2 % de docentes mencionó que el trabajo en equipo se ubicó en el nivel medio y el 98 % en nivel alto, asimismo, los hallazgos inferenciales, determinaron que existe relación entre ambas variables con un  $\text{sig}=0,000$ , rechazando la hipótesis nula, además el  $\text{Rho}=0,676$ , concluyendo que dicha relación es significativa, directa y alta entre las variables, validando el supuesto planteado por el investigador. Cabe señalar, que el aporte, que da este antecedente, fortalece la idea que el directivo debe poseer la capacidad de comprometer a los docentes para que éstos trabajen conjuntamente, en función a lograr las metas institucionales.

Peñafiel (2020), determinó la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral, el cual tuvo optó por hacer uso del enfoque cuantitativo y del

nivel descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 65 colaboradores y para determinar la muestra se hizo uso del muestreo probabilístico estratificado, el cual contó con 30 colaboradores entre los directivos, administrativos y docentes. La técnica fue la encuesta, y los instrumentos fueron dos cuestionarios, que en su momento se validaron, pidiendo la opinión de tres expertos y por el alfa de Cronbach evidenciado su confiabilidad el cual fue de 0,923 para el cuestionario que mide el trabajo en equipo y de 0,912 para el de productividad laboral, ambos con 15 ítems. Respecto a los hallazgos descriptivos, se obtuvo que el 6,7 % de docentes mencionó que el trabajo en equipo está en nivel medio y el 93,3 % en nivel alto, asimismo, los hallazgos inferenciales, mostraron que entre las variables existe relación significativa y alta, con una correlación de Pearson de 0,693.

Ochoa (2021), estableció la relación del trabajo en equipo (trabajo colegiado) y el clima organizacional, de tipo básico, con nivel descriptivo-correlacional, y de diseño no-experimental, el cual tuvo como muestra a 39 docentes que laboran en la Unidad Educativa Salitre, Ecuador. Con el propósito de recolectar datos se ha seleccionado como técnica a la encuesta y como instrumentos a dos cuestionarios, que antes de ser aplicados fueron validados por tres expertos y sometidos a una prueba piloto para determinar su confiabilidad, evidenciando por el coeficiente de Cronbach que ambos cuestionarios son confiables. Los hallazgos descriptivos, permitieron afirmar que el 2,6 % percibe al trabajo en equipo en nivel bajo, 2,6 % en medio y el 94,9 % en nivel alto, además, sobre los hallazgos inferenciales, revelaron que el Rho de Spearman es de 0,540, con la sig=0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, y concluir que entre las variables existe correlación significativa, positiva y moderada.

Ruiz (2021), estableció la relación de la satisfacción laboral con el clima organizacional, Su metodología optó por el tipo básico, de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo, y con un diseño no-experimental, además, la población identificada fue de 33 docentes y la muestra fue censal, al tomar en cuenta la totalidad de la población. Sobre el recojo de datos, se eligió como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, validado por expertos antes de su aplicación y confiables. Los resultados descriptivos, evidenciaron que el 100% de los docentes participantes, percibió el clima institucional en nivel alto,

asimismo, los hallazgos inferenciales del estudio mostraron que existe relación entre las variables expuestas con un  $Rho=0,780$ , permitiendo el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que si el personal docente se encuentra satisfecho en su trabajo entonces el clima organizacional se encuentra muy a gusto y viceversa.

A nivel nacional, Fernández (2021), estableció la influencia del liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual, de tipo aplicado, y de nivel explicativo. Respecto a la población se tomó en cuenta, a 32 docentes de cuatro instituciones educativas de Pariahuanca, y la muestra fue censal. Sobre la técnica para recabar datos, fue seleccionado la encuesta, y como instrumentos cuestionarios para ambas variables que fueron sometidos a validez por expertos y determinado su confiabilidad al realizar una prueba piloto y procesar dichos datos por medio del coeficiente de Cronbach. Los hallazgos descriptivos, permitieron afirmar que el 31,3 % de docentes percibió al clima institucional virtual en nivel medio y el 68,8 % en nivel alto, por otro lado, los resultados inferenciales, indicaron que en la tabla de Anova la  $sig=0,000$ , por tanto, se rechazó la hipótesis nula, además en el resumen de modelo el  $R^2$  fue de 0,830, lo que permite concluir que el liderazgo directivo explica en un 83% al clima institucional virtual.

Fasanando (2018), determinó la relación de los estilos de gestión directiva con el clima institucional, de tipo básico y de nivel correlacional, con corte transeccional. La muestra tuvo la particularidad de ser censal al contar con la totalidad de docentes de dos instituciones educativas de Carmen de la Legua, los cuales fueron 67. La técnica para recabar la información fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario para el clima institucional y una lista de cotejo para los estilos de gestión directiva los cuales fueron validados y determinado su confiabilidad. Los hallazgos descriptivos evidenciaron que el 14,3 % de docentes percibió el clima institucional en nivel bajo, 76,2 % en nivel regular y el 9,5 % en nivel bueno, asimismo, los hallazgos inferenciales, según el estadístico CHI cuadrado, evidenciaron que existe relación entre ambas variables, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que los estilos de gestión conjuntamente con el clima institucional guardan correlación significativa.

Ada et ál. (2020), estableció la relación entre el estrés en el trabajo y el clima organizacional, de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, como muestra se

ha considerado a 140 docentes peruanos, a los que se le aplicaron dos instrumentos, el primero el Maslach Inventory para medir al estrés laboral y un cuestionario para medir a clima organizacional. Los hallazgos descriptivos, señalaron que el 2,1 % mencionó que el clima organizacional se ubicó en nivel bajo, el 19,3 % en medio y el 78,6 % en nivel alto, asimismo, los resultados inferenciales, obtenidos evidenciaron que entre las variables existe relación negativa y significativa con un  $Rho=-0,252$ , concluyendo en que se tiene que promover un clima organizacional apropiado, que no deje de lado a los docentes y que sea sostenible durante mucho tiempo, además debe permitir que se disminuyan la manifestación de estrés que son susceptibles a diario durante la jornada de trabajo docente.

Canchari (2021), en su estudio determinó la relación del liderazgo directivo con el clima institucional, de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no-experimental, el cual tuvo como muestra a 52 docentes, a los que se le aplicó como técnica para recabar datos a la encuesta, y como instrumentos dos cuestionarios que fueron validados por expertos y por medio del coeficiente de Cronbach determinaron la confiabilidad de 0,912 y 0,873 respectivamente, Los hallazgos encontrados afirmaron que existe relación entre las variables con un R de Pearson de 0,933, concluyendo que dicha relación es significativa, directa y muy alta. En relación a ello, este estudio aporta al presente al haber considerado como factor fundamental al directivo, ya que su forma de liderar, aporta a que el clima institucional se perciba bueno, y en consecuencia, diversos objetivos institucionales serán abordados con seriedad y por ende se asegura el éxito institucional.

Salinas (2021), estableció la relación del trabajo con la práctica docente, de tipo básica y de nivel correlacional, respecto a la población estuvo conformada por 26 docentes y por muestreo no probabilístico intencional se determinó como muestra a 10 docentes de una institución educativa de Machala. Para recoger los datos se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumentos a dos cuestionarios para cada variable de estudio que fueron validados por expertos y de 0,944 y 0,987 de confiabilidad respectivamente. Los hallazgos evidenciaron que existe relación entre las variables de 0,028, siendo directa pero casi nula, asimismo la  $sig=0,274$

mayor al margen de error, por lo que se concluyó que entre las variables dicha relación no es significativa.

Crispin (2021), determinó la influencia de la gestión educativa sobre el trabajo colegiado, de tipo aplicado y de nivel explicativo, con un diseño no-experimental, correlacional-causal, de corte transeccional. La muestra la constituyeron 40 docentes seleccionados por muestreo no probabilístico intencionado, a los cuales para recabar los datos se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos que en su momento fueron validados por tres expertos y de alta confiabilidad al someterlos a una prueba piloto donde dichos datos recogidos fueron procesados mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Los hallazgos descriptivos, permitieron afirmar que el 2,5 % de docente percibió al trabajo colegiado como malo, 2,5 % en regular y el 95 % en nivel bueno, asimismo, sobre los hallazgos inferenciales de este antecedente, evidenciaron que la prueba CHI cuadrado fue de 4,573, y la sig=0,032 menor al margen de error, determinando que existe dependencia entre las variables de estudio, asimismo, el Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke fue de 0,290, con lo que se puede concluir que el modelo propuesto provoca una variación significativa en el trabajo colegiado en un 29%.

Por otra parte en el marco teórico, se definió al paradigma, como un grupo de supuestos interrelacionados con la sociedad que da cabida a la construcción de un marco filosófico que permite que se estudien fenómenos de dicha sociedad, es decir, es una estructuración de carácter conceptual, que está fundamentado en la creencia, supuesto teórico y metodológico, orientado a una comunidad científica dentro de su creencia del universo, afianzado en valores y saberes que son compartidos dicha comunidad (Miranda y Ortiz, 2021).

En tal sentido, el presente estudio adopta una postura positivista, por asumir, una concepción del mundo, único, objetivo y tangible, el cual puede fragmentarse en partes, para poder ser estudiado (Gil et ál., 2017). Además, el paradigma positivista apoya a sustentar el presente estudio porque, permite comprobar los supuestos planteados para dar respuesta a las preguntas de investigación, mediante el uso de pruebas de incidencia (Pérez, 2015), es decir, mediante la estadística plantea determinar la veracidad de los supuestos que surgieron del marco teórico existente, tomado en cuenta, de acuerdo al interés del propio

investigador.

Respecto a la Teoría de Redes y Aprendizaje Colaborativo, que sustenta al trabajo colegiado en la coyuntura actual de educación a distancia, el cual pasó de solo ser una idea centrada en crear conocimiento de manera individualizada a la construcción de conocimiento desde redes profesionales (Navarro et ál., 2017), lo mencionado, ha supuesto reivindicar una manera de trabajar en el sector educativo diferenciada, es decir, ello es trabajar de manera conjunta, de forma complementaria y cooperativa, para aumentar la efectividad del trabajo docente.

Al respecto, si se pregunta cómo apoya el trabajo en red a la mejora de la calidad institucional, se podría mencionar, que dicho método parte de la red, el cual es considerado como un espacio para aprender de manera compartida, avanzado hacia una cultura colaborativa y que permite el compartir conocimiento en cualquier lugar donde se encuentren, incorporando experiencias nuevas que benefician el trabajo educativo, en tal sentido, trabajar en red, en la actualidad es considerado una ventaja que beneficia al trabajo docente, ya que intercambiar información enriquece el trabajo grupal y da cabida a nuevos puntos reflexivos de la práctica docente llevada a cabo día a día (Rué et ál., 2005).

Asimismo, la Teoría de la Facilitación Social de Zajonc (1965), señaló que la percepción de otros sujetos causa excitación, es decir, que al momento de trabajar con otros sujetos facilita el trabajo cuando éste es bien aprendido o es muy fácil, y al contrario dificulta el trabajo cuando éste se vuelve difícil o no fue aprendido, al respecto, Ukezomo et ál. (2015), señalaron que Zajonc, estructuró la presente propuesta teórica, partiendo de experimentos realizados con insectos, evidenciando que cuando el insecto iba por cosas fáciles o difíciles; aplicado a sujetos, una demostración típica de la presente teoría, se da en los récord deportivos, producidos comúnmente cuando hay público, al igual que las maravillosas actuaciones, durante un musical o en el mismo teatro, contrario a lo afirmado, existen trabajos que son muy duros y variados que no admiten etapas de entrenamiento, por lo que requieren de aislamiento.

Cabe mencionar, que la sola presencia de otros sujetos en algunos casos causa tensión, por lo que presentir a otro sujeto pone en alerta, si es que son extraños, además, presentir a otros sujetos conocidos despierta un estado de

competitividad, y finalmente la presencia de otros sujetos preocupa por su habilidad al evaluar y en muchas ocasiones suele distraer (Loriente, 2007).

Sobre el trabajo colegiado, Krichesky y Murillo (2018), definieron como un órgano de enfoque compartido orientado a la toma de decisiones, con el propósito de favorecer la demanda educativa del estudiante, con la posibilidad que posee cada docente, además, dicho trabajo, requiere de una normativa, reglas, acuerdos y respeto entre quien los integran. Para Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), el trabajo colegiado son espacios donde los docentes se pueden reunir, con el propósito de tocar asuntos respecto a lo académico, intercambiando sus ideas y conocimientos entre pares y también otras formas de trabajar, entablando canales de comunicación, mejorando las relaciones interpersonales, informándose de sucesos suscitados dentro de la comunidad educativa.

Según Aguirre y Barraza (2021), el trabajo colegiado es una estrategia impulsada por políticas educativas, con el objetivo de apoyar al colectivo docente para transitar de una cultura individualista a otra conjunta, mejorando de esa manera su práctica y agilizando procesos de organización y administración propias de la institución educativa donde labora.

Asimismo, trabajar de manera colegiada, consiste en reunir a todo integrante de una escuela que se encuentra directamente vinculado con el proceso de enseñanza de los estudiantes, con el objetivo de apertura situaciones reflexivas sobre su propio quehacer pedagógico, para desenvolver novedosas ideas, propuestas, resolver problemáticas y en esencia enriquecer la propia práctica de cada participante del colegiado (Rodríguez y Barraza, 2015).

Para Martínez et ál. (2019), el trabajo colegiado es un medio relevante que recurre a prácticas en grupo, donde se comparten experiencias propias y conocimientos, con el objetivo que se logren proponer mejores estrategias para brindar una mejor formación al estudiante, mejorando de esa forma la calidad educativa de la escuela donde el docente se desempeña. Además, Becerra-Chávez y Hernández-Hernández (2018), expresaron que el trabajo colegiado es un espacio de reunión docente, donde se reflexiona sobre su trabajo pedagógico, generando estrategias que sirvan para solucionar problemas que guardan relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Respecto a los modelos que permiten medir al trabajo colegiado, en primer lugar, se encontró la propuesta realizada por Driscoll y Vergara (1997), quienes llegaron a proponer un modelo que consta de cinco dimensiones, que a continuación se mencionan: (1) Responsabilidad personal, la cual acentúa que los miembros que integran un grupo poseen su propio desempeño, (2) Interdependencia, es cuando los que integran el grupo de trabajo dependen de los logros de otros, (3) Habilidad para colaborar, Basado en el establecimiento de componentes fundamentales para que un equipo de trabajo funcione de forma efectiva, (4) Interacción, basada en la relación positiva de los que integran el grupo, con el objetivo de elaborar estrategias, y (5) Proceso grupal, basado en que quienes integran el grupo deben evaluar el funcionamiento del mismo.

Otro de los modelos para medir la colegialidad docente lo propuso Bakieva et ál. (2020), quienes identificaron seis dimensiones: (1) Valores éticos y profesionales compartidos, vinculado a los valores profesionales que son compartidos en el grupo colegiado compuesto por la totalidad de docentes de una escuela. (2) Cohesión y confianza en el grupo, basado en el manifiesto de la definición de cohesión social grupal, incluido las actitudes que permiten la mantención de cohesión en el colegiado, confianza al cumplir los trabajos y compañerismo profesional, (3) Compromiso con la tarea docente, basado en el compromiso docente con el proceso educacional y la actitud de mejora de su práctica pedagógica, (4) Toma de decisiones colegiadas sobre la tarea docente, basado en las relaciones entre pares y el respeto mutuo en el colegiado de una escuela, (5) Relaciones docentes colaborativas, y (6) Clima dinámico y positivo, basado en la correspondencia y percepción sobre el lugar de trabajo.

Sobre las dimensiones del trabajo colegiado, se ha considerado la propuesta de Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), por ser criterios cruciales para el desarrollo eficaz del trabajo colegiado, por ende, a continuación, se describen los cuatro aspectos a tomar en cuenta:

La primera dimensión es la credibilidad, que de acuerdo con Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), es de suma importancia evitar que se descalifique trabajos de otros docentes y que además se evite revisar la definición de autoridad, cabe señalar que el directivo, debe de proporcionar apoyo para que el colegiado se

realice con normalidad, asimismo, debe de dar prioridad a las situaciones académicas sobre algunas situaciones administrativas. También es necesario, cambiar lo que se espera del trabajo colegiado, se debe de entender, valorar y aplicar, finalmente, mencionar que la labor colegiada debe arribar a formular programas coordinados en beneficio de la calidad y logro de metas institucionales, recomendando evitar que se politice y genere división.

La segunda dimensión es la evaluación, ligado según Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), al desarrollo en sí del colegiado; durante la evaluación se plantea la necesidad el desempeño del docente colegiado con la apreciación realizada, señalando que una gran parte de las reglas dirigidas a la evaluación docente, están formuladas para el no favorecimiento del desenvolvimiento del colegiado como estrategia integrativa, sino que aportan a la individualidad y fragmentación de trabajos. Además, está basado en la evaluación de los trabajos encomendados, al avance o culminación, a actitudes de cooperación, comunicación, empatía y liderazgo.

La tercera dimensión son las estrategias, considerada de acuerdo con Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), como fundamentales ya que permite ajustar y/o realizar cambios a la manera en cómo hasta el momento se está llevando a cabo el colegiado, además, esto es , especializar con acciones que permitan innovar el proceso de enseñanza, enriqueciéndolos con recursos, técnicas o estrategias que respondan al objetivo de las experiencias de aprendizaje, también son acciones tomadas para la formación de grupos de interaprendizaje o por asociación libre y voluntaria, donde se establezcan roles para dirigir los grupos formados. Cabe señalar que para que el trabajo colegiado se desarrolle, se requiera de un cambio en la cultura institucional.

Y la cuarta dimensión son las actitudes, aspecto indispensable para que el trabajo colegiado se desenvuelva sin interrupción alguna, es la modificación de actitudes negativas relacionadas con el uso del tiempo, la toma de compromisos, la asignación de la carga horaria, la mejora de las relaciones interpersonales (Barraza-Barraza y Barraza-Soto, 2014).

Respecto a las teorías que sustentan al clima institucional, se ha considerado a la teoría X y Y, de McGregor, quien según Madero-Gómez y

Rodríguez-Delgado (2018), señaló que, dentro de una entidad, existen dos tipos de sujetos: uno negativo denominado teoría X y el otro positivo que sería llamado Y, en tal sentido, McGregor, centró su trabajo en la manera como el directivo (gerente) de una entidad se relaciona con sus docentes (trabajadores). Además, desde la perspectiva de la teoría X, el director asume la postura que el docente no trabaja gustosamente, por lo que se le debe dirigir y forzar, pero desde la perspectiva de la teoría Y, el director, asume que el docente trabaja honradamente, manifestando responsabilidad al desempeñar sus labores.

Finalmente, McGregor, señaló que la teoría Y es más apropiada que la X, proponiendo que en las entidades se tomen decisiones participativas, proponer labores con retos y propiciar el buen clima grupal con el objetivo de motivar al trabajador. Al respecto, se puede evidenciar que, en la actualidad, existen docentes que poseen una actitud negativa, mostrando irresponsabilidad al realizar su trabajo docente, no participan en reuniones, faltan continuamente, descuidan su planificación y no quieren cambiar (Teoría X), pero también, se perciben docentes que tienen la particularidad de pertenecer a la teoría Y, porque tienen la capacidad de emprender cambios, trabajar en pares y colaborar, son responsables.

Otra teoría, sería la de la Personalidad, propuesta por Rogers, quien según Montaña et ál. (2009), postuló que los sujetos siempre están dispuestos a la construcción de su personalidad, y para que eso suceda necesitan interrelacionarse y manifestarse libremente ante otros sujetos, predisponiéndolo a experiencias nuevas en la que valora lo que es y lo que son los demás, en tal sentido, se siente capaz de comunicarse de manera asertiva favoreciendo buenas relaciones, mejorando su entorno, además, puede llegar a cambiar comportamiento e involucrarse en metas institucionales comunes.

Cabe señalar, que Rogers, enfatiza más al proceso que al producto de aprendizaje, es decir, los docentes que forman parte de la escuela deben comprometerse a buscar y aplicar novedosas metodologías que lleven a que se cumplan los objetivos institucionales, Al respecto, Rogers, busca que los docentes de una entidad educativa tengan disposición a cambiar y tener como propósito desarrollarse tanto personal como profesional, donde primen los valores y la aceptación deben ser perceptibles en la personalidad del personal docente,

desarrollando la capacidad de tomar decisiones acertadas, que lo lleven a relacionarse con los integrantes de la comunidad educativa.

Sobre el clima institucional, Quinteros y Sánchez (2019), mencionaron que es el entorno laboral propiamente dicho y la atmosfera percibida en la entidad, asociado por componentes organizativos, como objetivos, reglas, trato y esfuerzo para el logro de objetivos, y a lo percibido por los trabajadores sobre la entidad. Para Jáuregui y Louffat (2019), el clima institucional es la calidad perceptible del ambiente organizacional, de su comportamiento y sentimiento de los docentes, que se encuentran relacionados rigurosamente con su motivación y conducta. Asimismo, Niebles et ál. (2019), señalaron que es el análisis del ambiente de trabajo, donde los que trabajan están en contante interrelación, cuyo fin es lograr alcanzar los objetivos propuestos, es decir, el clima institucional, se refiere al trato que obtienen los docentes que trabajan en una institución educativa, con el objetivo de alcanzar las metas institucionales y personales.

Sobre los modelos para medir al clima institucional, se ha analizado la propuesta de Likert (1967), quien mencionó que los trabajadores dependen del proceso administrativo y las condiciones de trabajo percibida por ello, asimismo Likert, afirmó que la reacción de los trabajadores está condicionada con lo percibido. Cabe señalar que este modelo establece tres dimensiones: (1) Componente causal, consiste en la expresión de los resultados obtenidos y cómo la entidad está progresando, además, dicha dimensión considera, la conformación interna, la toma de decisiones, la competencia y la actitud, (2) Componente intermedio, basado en la medición de particularidades internas propias de la entidad, percibidas mediante actitudes de motivación, comunicación, decisión y rendimiento, y (3) Componente final, basado en el resultado del componente causal sobre el intermedio, orientado a establecer los frutos conseguidos por la entidad, sobre su productividad.

Otro de los modelos es el denominado Propuesta de Modelo en el Clima Organizacional (PMCO), el cual constituye la continuidad de una prueba que sirve para medir el clima organizacional, entendiéndose al mismo como la percepción obtenida de los trabajadores respecto a la dinámica, es decir, a su estructuración, su propuesta de gestión, el estilo de liderazgo, actitud, creencia, valor y motivación

de los trabajadores de la entidad (Cárdenas et ál., 2009).

En tal sentido, el modelo PMCO, propone un método, por medio del cual relaciona al colaborador con la entidad, por medio de un procedimiento dinamizado, sistémico e interactivo, dada en tres fases: (1) Diagnóstico, la cual comprende el proceso de identificar las particularidades que afectan al clima institucional, (2) Ejecución, basada en sensibilidad a los trabajadores por medio de técnicas para socializar y discutir el diagnóstico, evaluando los posibles problemas para la entidad, a trabajos en pares y al individuo, (3) Diseño y propuesta de estrategias de intervención, basada en la propuesta de autoconocimiento y actitud positivista del trabajador y grupalmente a la relación interpersonal, liderazgo, toma de decisión, solución de conflicto y negociación, y organizacionalmente, se basa en el trabajo con visión, misión, propósito y valor organizacional, (4) Implementación de estrategias, y (5) Evaluación del proceso.

Respecto a las dimensiones, se consideró la propuesta de medición del clima institucional de Jáuregui y Louffat (2019), quienes detectaron cinco aspectos:

La primera dimensión es el liderazgo, definido como el procedimiento optado por el líder para influenciar en el comportamiento de otras personas, para que se realiza un trabajo cooperativo, con alta motivación en su quehacer, con el objetivo de trabajar con compromiso y afición.

La segunda dimensión es la comunicación, basada en la percepción sobre la transparencia, el dinamismo, y la apertura y accesibilidad, reflejada en la manera de comunicación interna de la entidad, además, considera los medios que son utilizados para dicho fin y el mensaje que trae sin distinción de cargos, también, se evidencia por el nivel de información que tiene el colaborados respecto a situaciones relevantes de la propia entidad, finalmente, involucra una comunicación horizontal, vertical y frontal.

La tercera dimensión son las recompensas y remuneración, basada en la aprehensión del trabajador sobre el comportamiento, valor y el reconocimiento de una entidad, asimismo a la aprehensión de un clima, orientado a recompensar a sus miembros, pudiendo fortalecer la actitud deseada en favor a una entidad.

La cuarta dimensión es la estructura y normas, definida como el nivel de

formalización del diseño de la entidad, mostrado en su funcionar y operatividad de todas las áreas o puestos que posee, además, considera la percepción referente a la normativa, procesos, directivas y reglamentos, que se deben tener en consideración para regular el comportamiento interno de la entidad, disponiendo que se trabaje de una forma o estilo ya determinado por la propia entidad.

Y, por último, la quinta dimensión es el apoyo y soporte, basado en el respaldo, soporte y estímulo sobre el trabajo tanto personal como profesional recibido por el ente superior inmediato y de la propia entidad, para que puedan poseer una calidad de vida excelente, así como la obtención del desarrollo profesional y su lugar dentro del equipo de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación fue aplicado, porque se dio a conocer el estado actual de las variables de estudio para posteriormente transformar, o producir modificaciones en las instituciones educativas de nivel primaria de la Red Urarinas, respecto al clima institucional virtual con la incidencia del trabajo colegiado. Para Rojas (2015), el tipo aplicado, está estrechamente vinculado con la investigación de tipo básico, ya que depende de sus descubrimientos y avances, asimismo se diferencia, por buscar, luego aplicar y utilizar la información adquiridas de un contexto.

Además, el enfoque fue cuantitativo, porque ofreció la posibilidad de difundir con amplitud los hallazgos que se obtuvieron, facilitando el control de las variables de estudio posibilitando ser replicado y comparado en otros trabajos que guarden relación con éste, asimismo, por haber seguido procesos predecibles y estructurados de medida para su posterior análisis con pruebas de incidencia para afirmar y refutar supuestos planteados a un inicio. Al respecto, Otero (2018), mencionó que el enfoque cuantitativo, basa su proceden en la medición numérica, hace uso de la observación de su procedimiento de manera de recojo de datos y los analiza para poder dar respuesta al problema de investigación, además, hace uso de análisis estadístico, a partir del recojo, medición, obtención y figurar propias del análisis de la población.

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, porque se propusieron supuestos, que dieron respuesta al problema investigativo, y posteriormente se verificó o comprobó lo veraz de dichos supuestos mediante pruebas de incidencia apoyado del análisis estadístico. En tal sentido, Rodríguez y Pérez (2017), mencionaron que el presente método, considera a los supuestos como la partida del proceso de investigación, el cual brinda deducciones válidas, además, dichos supuestos son sometidos a verificación empírica.

El nivel de investigación fue explicativo, ya que el objetivo fue buscar y detectar las posibles causalidades o factores del trabajo colegiado que han determinado el efecto o ocurrencia del clima institucional virtual, ya que por medio

de esta relación de causa-efecto se estuvo probando los supuestos trazados al inicio del trabajo. Según Buelvas y Rodríguez (2021), el trabajo de nivel explicativo, tienen como propósito inquirir y evidenciar la causa o factor que ha determinado una ocurrencia de un fenómeno social detectado.

Y sobre el diseño fue el no experimental, correlacional causal, porque, al momento de recabar los datos necesarios, los mismos fueron recogidos sin realizar ninguna intervención, o sin tratar de manipular o perturbar la medición natural de las variables, asimismo, se explicó la incidencia generada por el trabajo colegiado en el clima institucional virtual. Para Hernández et ál. (2014), el diseño no experimental, consiste básicamente en recabar la información, pero sin perturbar o modificar la percepción de quienes se está encuestando.

Cabe señalar, que el siguiente esquema, corresponde al plan del presente estudio, que ha sido adaptado de la propuesta de Hernández et ál. (2014).

$$X \rightarrow Y$$

Dónde: X = Trabajo colegiado (Variable independiente), Y = Clima institucional virtual (Variable dependiente), y  $\rightarrow$  es la influencia de X sobre Y.

### **3.2. Variable y operacionalización**

Variable independiente: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Son los espacios donde los docentes se pueden reunir, con el propósito de tocar asuntos respecto a lo académico, intercambiando sus ideas y conocimientos entre pares y también otras formas de trabajar, entablando canales de comunicación, mejorando las relaciones interpersonales, informándose de sucesos suscitados dentro de la comunidad educativa (Barraza-Barraza y Barraza-Soto, 2014).

Definición operacional: El trabajo colegiado será medido por medio de un cuestionario con 30 ítems, considerados sus cuatro dimensiones: credibilidad, evaluación, estrategias y actitudes, valorada mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, agrupados dependiendo su calificación en los niveles: deficiente, moderado y eficiente (Anexo 2).

Variable dependiente: Clima institucional virtual

Definición conceptual: es la calidad perceptible del ambiente organizacional virtual, de su comportamiento y sentimiento de los docentes, que se encuentran relacionados rigurosamente con su motivación y conducta (Jáuregui y Louffat, 2019).

Definición operacional: El clima institucional virtual, será medido por medio de un cuestionario de 29 ítems, considerados sus cinco dimensiones: Liderazgo, comunicación, recompensas y remuneración, estructura y normas y apoyo y soporte, valorada mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, agrupados dependiendo su calificación en los niveles: Bajo, medio y alto (Anexo 2).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población del presente trabajo estuvo conformada por 50 docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel primaria de la Red Urarinas, provincia de Loreto, distrito de Nauta, departamento de Loreto. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población es un grupo de elementos que poseen algunas particularidades que el investigador quiere describir.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Institución educativa	N.º de docentes
N.º 6010265	6
N.º 60589	14
N.º 601047	3
N.º 60534	6
N.º 60579	4
N.º 601600	2
N.º 60542	1
N.º 60998	1
N.º 60777	3
N.º 601001	6
N.º 601642	2
N.º 6010142	1
N.º 601716	1
Total	50

De la misma forma, se determinó la muestra, la cual estuvo íntegramente conformada por todos los docentes tomados en cuenta en la población, siendo considerada como una muestra de tipo censal. Al respecto, Baena (2017), dio a entender que el censo poblacional, es el estudio de un fenómeno dentro de un ámbito seleccionado donde se recoge información relevante de todos los elementos que integran la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Lo que respecta al recojo de datos, se tomó en consideración como técnica a la encuesta para dicho fin, porque tiene como característica abarcar y proporcionar más información que otras técnicas, su accionar es más fluido y fácil de aplicar. En tal sentido, Cabezas et ál. (2018), señalaron que la encuesta es una técnica primaria que faculta obtener información, considerando el constructo de un conglomerado de propósitos, que están redactados de manera coherente y articulada, presentadas en ítems, que aseguran que los datos que se recolecten de una muestra determinada puedan ser analizada mediante métodos cuantitativos, siendo los hallazgos extrapolables con algún posible error y confianza de la población.

Sobre los instrumentos, se puede señalar, que fueron construidos dos cuestionarios, tomando en consideración los indicadores, detectados de la descripción de las dimensiones de cada variable, asimismo, mencionar, que fue seleccionada porque permite recoger muchísima información con su sola aplicación, además, no necesita que el quien investiga esté presente. Para Arias (2020), el cuestionario, consiste en la propuesta de un grupo de ítems, presentados y enumerados en una tabla que posee una serie de tentativas respuestas que debe ser respondida por la muestra, durante su llenado las respuestas no son buenas o malas, todas llevan a hallazgos diferentes.

También, es necesario mencionar, que los instrumentos fueron sometidos a la prueba de validez como de confiabilidad; en tal sentido, la validez de contenido, se dio al haber solicitado la opinión de tres expertos, los cuales han revisado los ítems, propuestos para cada variable, considerando su dimensiones e indicadores, procurando que tengan relación y que sean pertinentes, relevantes y claros, en

otras palabras, la validez, evidencia si el instrumento mide lo que debe de medir. Según Ventura-León (2017), la validez se entiende como el nivel en que las convicciones y la teoría fortalecen a la interpretación, es decir, si los ítems propuestos se relacionan con la teoría y la percepción, además de evidenciar si mide los aspectos que se quieren medir (Anexo 5).

Y la confiabilidad, se determinó al aplicar los instrumentos y recoger datos de una pequeña muestra integrada por 20 docentes, los cuales se analizaron gracias al coeficiente de Cronbach determinando de esa manera la confiabilidad. En resumen, Navarro et ál. (2017), señalaron que la confiabilidad es el atributo que posee un instrumento al aplicarse reiterativamente a otras muestras, logrando conseguir resultados similares (Anexo 6).

Señalar que, durante la prueba piloto aplicada a 20 docentes, se obtuvo como resultados después de dar trato estadístico por el coeficiente de Cronbach que el cuestionario sobre trabajo colegiado posee un índice de 0,858 y el de clima institucional virtual, 0,950, siendo de esa manera ambos confiables.

## **Tabla 2**

### *Ficha técnica de trabajo colegiado*

Nombre:	Cuestionario sobre trabajo colegiado
Autor:	Bach. Saavedra Torres de Paredes, Mari
Año:	2021
Lugar:	Loreto, Nautas, Instituciones educativas de nivel primaria de la Red Urarinas.
Objetivo:	Recoger información sobre trabajo colegiado
Muestra:	50 docentes.
Nivel o rango:	Deficiente: 30-69; Moderado: 70-109; y Eficiente; 110-150.
Confiabilidad	0,858 de alfa de Cronbach. Likert, ordinal.
Escala de medida	1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, y 5: Siempre.
N.º de ítems	30
Tiempo:	20 minutos aproximadamente.

**Tabla 3***Ficha técnica del clima institucional virtual*

Nombre:	Cuestionario sobre clima institucional virtual
Autor:	Bach. Saavedra Torres de Paredes, Mari
Año:	2021
Lugar:	Loreto, Nautas, Instituciones educativas de nivel primaria de la Red Urarinas.
Objetivo:	Recoger información sobre clima institucional virtual
Muestra:	50 docentes.
Niveles o rangos	Bajo: 29-67; Medio: 68-106; y Alto: 107-145.
Confiabilidad	0,950 de alfa de Cronbach Likert, ordinal.
Escala de medida	1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo, y 5: Totalmente de acuerdo.
N.º de ítems	29
Tiempo:	20 minutos aproximadamente.

**3.5. Procedimientos**

En relación al recojo de los datos, se ha tenido que seguir procesos secuenciados los cuales permitieron que se lleve a cabo sin ningún inconveniente, además, señalar que dicho proceso se pasa a describir:

Primero, se contactó con los directores de cada institución educativa de la Red Urarinas, para solicitar su autorización para la aplicación de los instrumentos.

Segundo, ya obtenido las autorizaciones respectivas, se acordó una reunión con los docentes participantes, para darles a conocer algunos pormenores de lo que se pretende conseguir con el presente trabajo, así como la manera que se optó para recoger los datos, también se escucho las opiniones y dudas de los docentes que fueron aclaradas.

Tercero, culminado el segundo paso, se acordó una fecha para dar inicio al recojo de los datos, difundiendo un enlace por los grupos de WhatsApp de cada institución educativa, donde con anticipación se ha construido los cuestionarios de manera virtual, apoyado en la herramienta tecnológica Google Forms,

Finalmente, mencionar, que, como paso adicional, se tuvo en cuenta otros

medios para aplicar los instrumentos, como las llamadas telefónicas, videoconferencias por Zoom o Google Meet, también si fuera el caso, se enviará por WhatsApp la encuesta virtual para su remisión posterior ya contestado.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Es conveniente mencionar que concluido el recojo de datos, los procesos de ordenar y almacenar son necesarios, por ello, se hizo uso del software Excel para crear una data que apoyo a la realización de dichos procesos, tomando en consideración la variable, dimensión y pregunta, asimismo, de Google Forms a Excel se pasaron las respuestas que necesitaron de codificación de acuerdo a la escala de Likert considerado y al puntaje de las respuestas múltiples.

Finalizado la etapa anterior, enseguida se pasó toda la data al software SPSS, para el trato estadístico respectivo, iniciando con el análisis descriptivo, el cual se dio transformando el puntaje que se obtuvo de las dimensiones y las variables, considerando la baremación que se encuentra en la tabla 4, concluido dicho proceso ya los puntajes en la transformación se vieron seleccionadas en niveles o rangos, luego se utilizaron dichos valores para el análisis respectivos en tablas cruzadas y gráficos de barras que fueron interpretados para su mayor comprensión.

**Tabla 4**

*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variable independiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Trabajo colegiado	30-69	70-109	110-150
D1: Credibilidad	8-18	19-29	30-40
D2: Evaluación	9-20	21-32	33-45
D3: Estrategias	8-18	19-29	30-40
D4: Actitudes	5-11	12-18	19-25
Variable dependiente	Bajo	Medio	Alto
Clima institucional virtual	29-67	68-106	107-145
D1: Liderazgo	7-16	17-26	27-35
D2: Comunicación	6-14	15-23	24-30
D3: Recompensas y remuneración	3-6	7-10	11-15
D4: Estructura y normas	7-16	17-26	27-35
D5: Apoyo y soporte	6-14	15-23	24-30

También, para realizar el análisis inferencial, se tuvo que someter los datos a una prueba de normalidad, la cual facilitó escoger qué prueba de hipótesis utilizar, en tal sentido, si luego de realizar la prueba de normalidad de kolgomorov-smirnov, por ser muestra igual a 50 (Romero-Saldaña, 2016), se evidencia que los datos de las variables y dimensiones provienen de una distribución normal, entonces la prueba de hipótesis es la regresión lineal simple, caso contrario, la prueba de hipótesis es la regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto al proceder ético, el presente trabajo, estrictamente ha considerado a las normas APA para la redacción de todos los capítulos, además, se ha considerado la guía de productos de investigación proporcionados por la escuela de posgrado de la UCV, también, la producción científica, ha sido referenciada en todo momento, respetando de esa manera los derechos de autor, asimismo, el anonimato de los docentes participantes como la confidencialidad de los datos que han de proporcionar. Cabe señalar, que en el accionar del presente trabajo se ha tomado en cuenta los siguientes principios éticos:

Principio de beneficencia, porque todo resultado que se obtenga al analizar los datos recolectados, serán dados a conocer, para de esa forma beneficiar a todas las instituciones educativa, que, de seguro, iniciarán un proceso de planificación para la mejora de dichos hallazgos.

Principio de no maleficencia, porque los datos que se han recogido solo serán utilizados con fines educativos, también no se revelará la participación de los docentes y se mantendrá secreto los resultados, ya que solo el manejo de los mismos será de parte de la investigadora.

Principio de autonomía, porque las respuestas de los cuestionarios serán respetadas fueran negativas o positivas para el trabajo, es decir, no se modificará ninguna respuesta, ya que se ve fundamental mantener la percepción.

Principio de justicia, porque se ha considerado a todos los docentes, sin importar su condición al prestar el servicio educativo (nombrado, contratado), es decir, no habrá discriminación alguna, asimismo, señalar, que la opinión de todos los docentes es relevante.

## IV. RESULTADOS

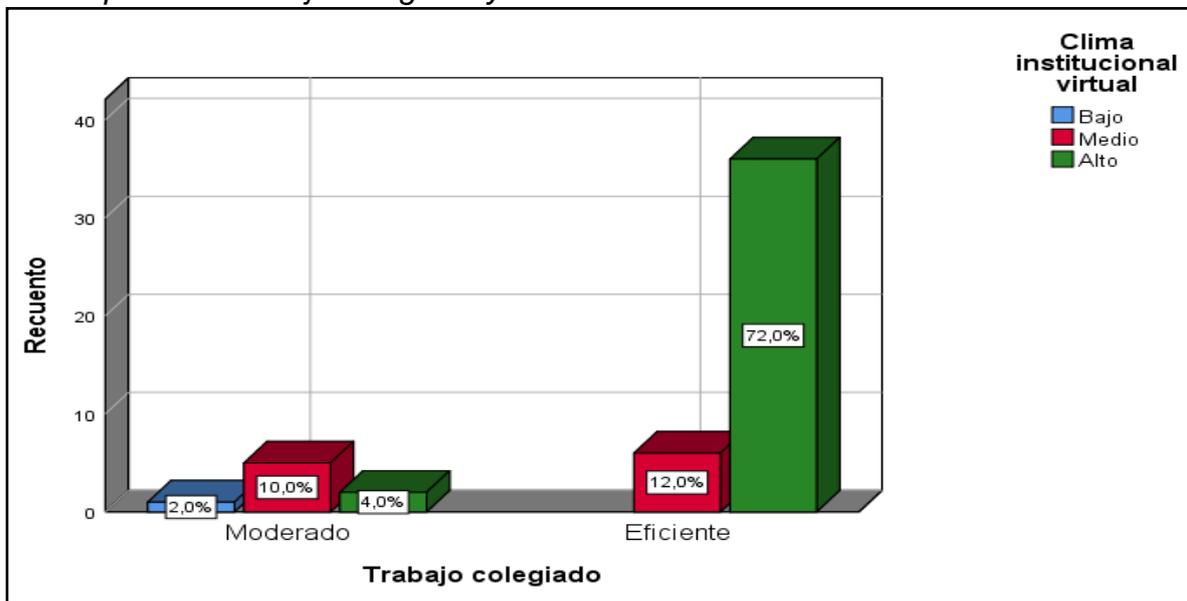
**Tabla 5**

*Tabla cruzada del trabajo colegiado y clima institucional virtual*

			Clima institucional virtual			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	1	5	2	8
		% del total	2,0%	10,0%	4,0%	16,0%
	Eficiente	Recuento	0	6	36	42
		% del total	0,0%	12,0%	72,0%	84,0%
Total		Recuento	1	11	38	50
		% del total	2,0%	22,0%	76,0%	100,0%

**Figura 1**

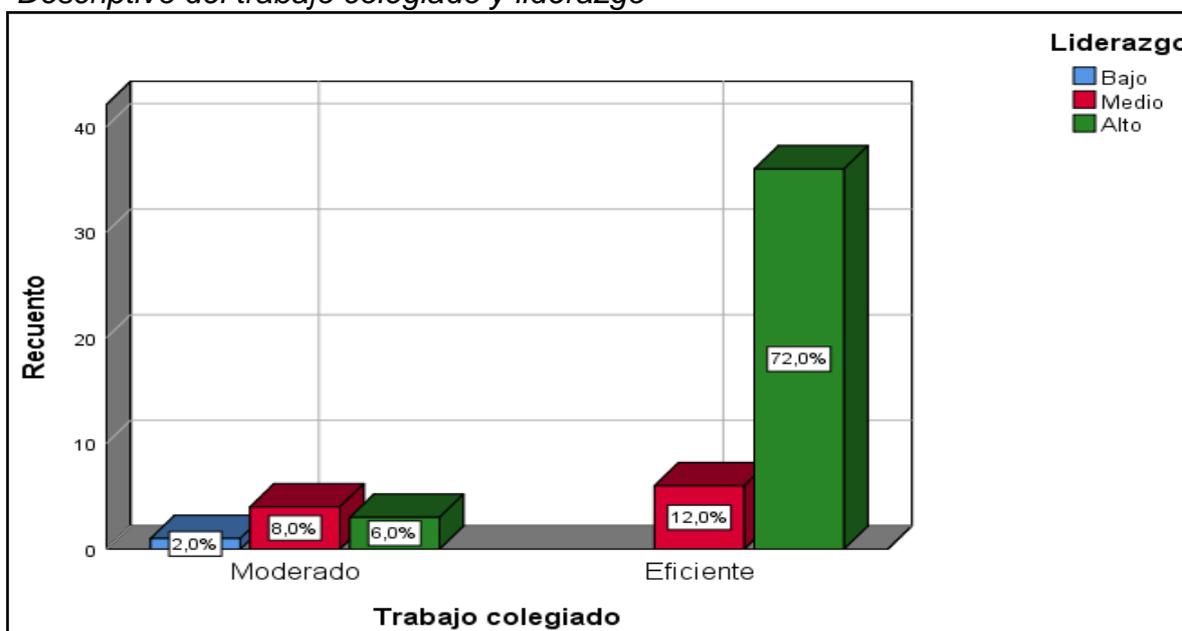
*Descriptivo del trabajo colegiado y clima institucional virtual*



Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 5 y figura 1, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 2,0 % (1) afirmó que el clima institucional virtual es percibido en nivel bajo, el 22,0 % (11) en nivel medio y el 76,0 % (38) en nivel alto, también se puede apreciar el 72,0 % (36) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y el clima institucional virtual, es percibido eficiente y alto respectivamente. Cabe señalar, que, en mayor cantidad, los docentes han evidenciado que evitan desacreditar los trabajos, evaluar, reajustar las estrategias y modificar sus actitudes para una labor colegiada excelente.

**Tabla 6***Tabla cruzada del trabajo colegiado y liderazgo*

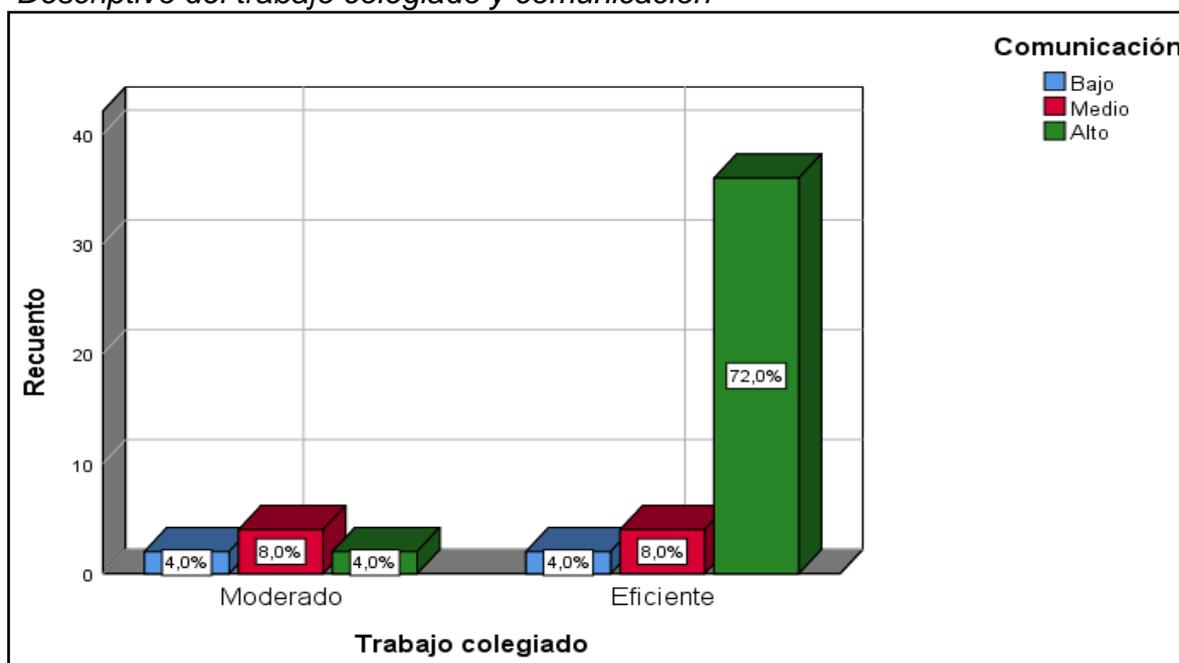
		Liderazgo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	1	4	3	8
		% del total	2,0%	8,0%	6,0%	16,0%
	Eficiente	Recuento	0	6	36	42
		% del total	0,0%	12,0%	72,0%	84,0%
Total		Recuento	1	10	39	50
		% del total	2,0%	20,0%	78,0%	100,0%

**Figura 2***Descriptivo del trabajo colegiado y liderazgo*

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 6 y figura 2, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 2,0 % (1) afirmó que la dimensión liderazgo es percibido en nivel bajo, el 20,0 % (10) en nivel medio y el 78,0 % (39) en nivel alto, también se puede apreciar el 72,0 % (36) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y a la dimensión liderazgo es percibido eficiente y alto respectivamente. En relación al liderazgo, se ha evidenciado que los docentes trabajan en equipo, se sienten motivados y por ende logran los objetivos con apoyo del directivo.

**Tabla 7***Tabla cruzada del trabajo colegiado y comunicación*

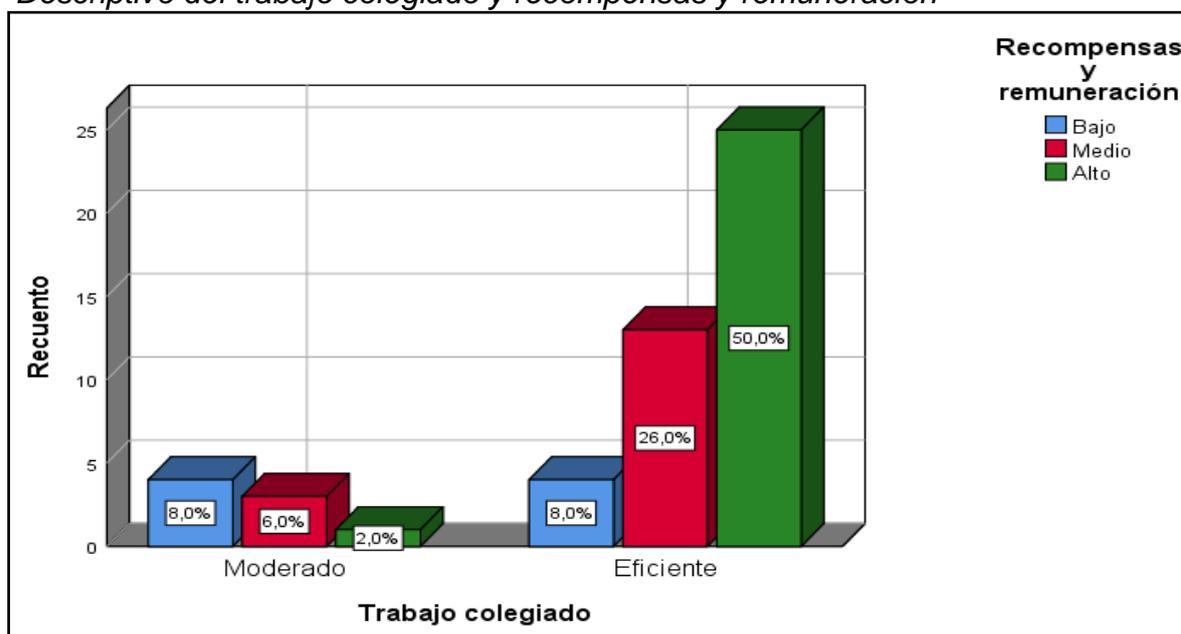
		Comunicación			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	2	4	2
		% del total	4,0%	8,0%	4,0%
	Eficiente	Recuento	2	4	36
		% del total	4,0%	8,0%	72,0%
Total		Recuento	4	8	38
		% del total	8,0%	16,0%	76,0%

**Figura 3***Descriptivo del trabajo colegiado y comunicación*

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 7 y figura 3, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 8,0 % (4) afirmó que la dimensión comunicación es percibido en nivel bajo, el 16,0 % (8) en nivel medio y el 76,0 % (38) en nivel alto, también se puede apreciar el 72,0 % (36) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y a la dimensión comunicación es percibido eficiente y alto respectivamente. Cabe señalar, que dentro del colegiado existe comunicación interna, además de la interacción directa de los directivos y trabajadores como un alto nivel de información.

**Tabla 8***Tabla cruzada del trabajo colegiado y recompensas y remuneración*

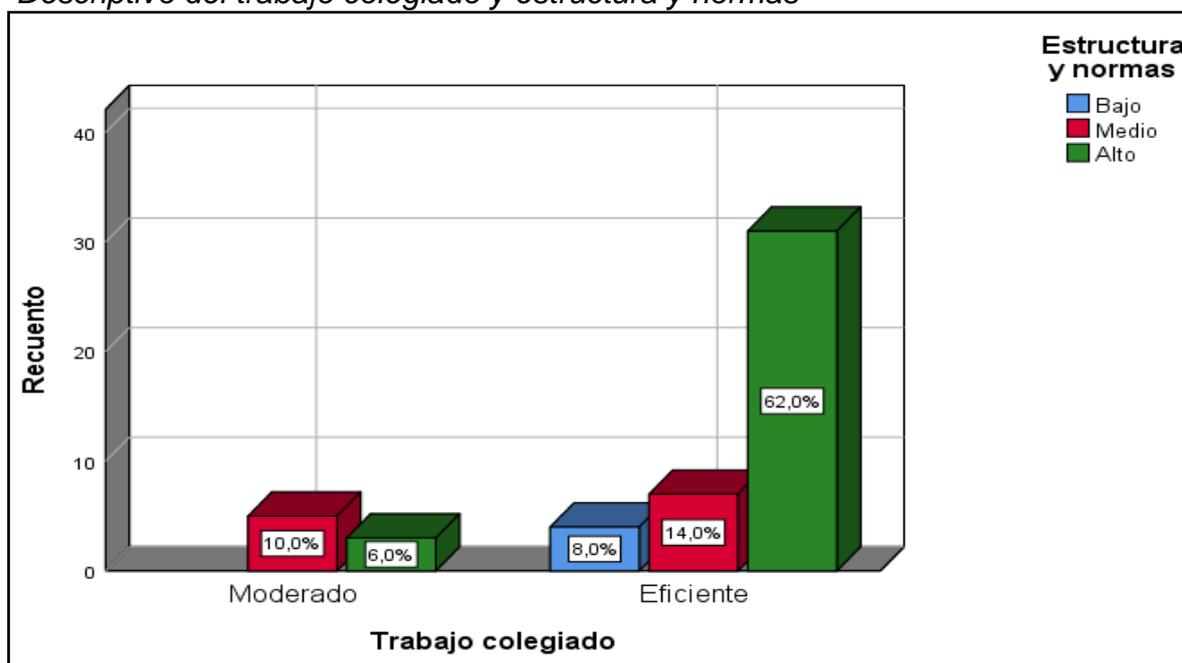
		Recompensas y remuneración			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	4	3	1
		% del total	8,0%	6,0%	2,0%
	Eficiente	Recuento	4	13	25
		% del total	8,0%	26,0%	50,0%
Total		Recuento	8	16	26
		% del total	16,0%	32,0%	52,0%

**Figura 4***Descriptivo del trabajo colegiado y recompensas y remuneración*

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 8 y figura 4, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 16,0 % (8) afirmó que la dimensión recompensas y remuneración es percibido en nivel bajo, el 32,0 % (16) en nivel medio y el 52,0 % (26) en nivel alto, también se puede apreciar el 50,0 % (25) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y a la dimensión recompensas y remuneración es percibido eficiente y alto respectivamente. Cabe señalar, que respecto a la recompensa y remuneración, el trabajo docente es reconocido con diversas distinciones y que tal situación se da frecuentemente, además, la remuneración está relacionada con la labor realizada.

**Tabla 9***Tabla cruzada del trabajo colegiado y estructura y normas*

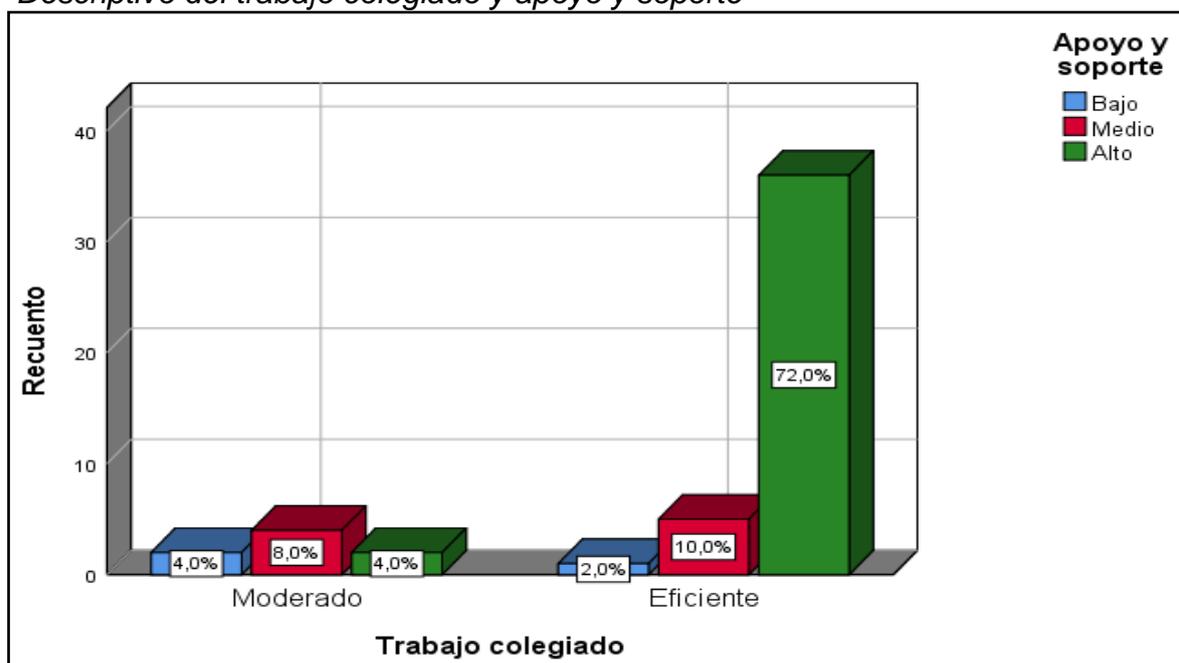
		Estructura y normas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	10,0%	6,0%	16,0%
	Eficiente	Recuento	4	7	31	42
		% del total	8,0%	14,0%	62,0%	84,0%
Total		Recuento	4	12	34	50
		% del total	8,0%	24,0%	68,0%	100,0%

**Figura 5***Descriptivo del trabajo colegiado y estructura y normas*

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 9 y figura 5, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 8,0 % (4) afirmó que la dimensión estructura y normas es percibido en nivel bajo, el 24,0 % (12) en nivel medio y el 68,0 % (34) en nivel alto, también se puede apreciar el 62,0 % (31) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y a la dimensión estructura y normas es percibido eficiente y alto respectivamente. Resaltar que los docentes conocen el diseño organizacional, como el funcionamiento y operatividad de la entidad y las normas, el proceso las directivas y los reglamentos.

**Tabla 10***Tabla cruzada del trabajo colegiado y apoyo y soporte*

		Apoyo y soporte			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	2	4	2	8
		% del total	4,0%	8,0%	4,0%	16,0%
	Eficiente	Recuento	1	5	36	42
		% del total	2,0%	10,0%	72,0%	84,0%
Total		Recuento	3	9	38	50
		% del total	6,0%	18,0%	76,0%	100,0%

**Figura 6***Descriptivo del trabajo colegiado y apoyo y soporte*

Sobre los hallazgos descriptivos evidenciados en la tabla 10 y figura 6, se puede deducir que de los 50 docentes, el 16,0 % (8) señaló que el trabajo colegiado se ubicó en nivel moderado y el 84,0 % (42) en nivel eficiente, además, el 6,0 % (3) afirmó que la dimensión apoyo y soporte es percibido en nivel bajo, el 18,0 % (9) en nivel medio y el 76,0 % (38) en nivel alto, también se puede apreciar el 72,0 % (36) de los docentes mencionó que tanto el trabajo colegiado y a la dimensión apoyo y soporte es percibido eficiente y alto respectivamente. Manifiestan que los docentes mencionaron que existe apoyo en las labores diarias, como oportunidad para su desarrollo personal, oportunidad de participar y sentir satisfacción de su labor.

### Prueba de normalidad

Para poder seleccionar la prueba de hipótesis, que permita brindar una respuesta a los planteamientos propuestos a un inicio, se tuvo que evidenciar en primer lugar si los datos recabados de las dimensiones como de las variables provienen de una distribución normal o no normal, en tal sentido, Romero-Saldaña (2016), mencionó que la prueba de kolmogorov-Smirnov, es la indicada para determinar si los datos son normales o no normales, es así que se recomienda dicha prueba para muestras mayores a 50.

Cabe señalar, que luego de someter los datos recabados a la prueba de normalidad de K-S, se evidenció que la variable trabajo colegiado y cuatro de las dimensiones del clima institucional virtual poseen una significancia menor a 0,05, por tanto poseen distribución no normal, pero la variable clima institucional virtual y una dimensión del mismos evidenciaron poseer una significancia superior a 0,05; por lo que se puede afirmar que poseen distribución normal, en conclusión se determinó por usar prueba de hipótesis no paramétrica, haciendo uso de la prueba de regresión logística ordinal (Anexo 8).

### Prueba de Regresión logística ordinal

Para Heredia et ál. (2014), la RLO en su apariencia más sencilla propone que el logaritmo de verosimilitud, comprendida como cociente entre lo que pueda suceder, es decir lo probable de tener éxito o fracasar al realizar un ensayo de Bernoulli; es similar a una función lineal de los parámetros, conocida como predictor lineal, Además, la RLO, utiliza una función para unir y/o relacionar de manera lineal a las variables independientes o explicativas con razón de verosimilitud entre lo probable acumulativo hasta la categoría  $i$  de la cambiante ordinal, y lo probable que la cambiante posea un valor mayor a la de la categoría  $i$ .

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[ \frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$
$$= \log \left[ \frac{P(Y \leq y_j; X)}{P(Y > y_j; X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k-1$$

## Consideraciones

En referencia a la prueba de hipótesis, Ñaupas et ál. (2018), manifestaron que tal acción se basó en el sometimiento de la hipótesis planteada a observación de que si posee consistencia o no, por tal motivo, el sometimiento a prueba es el proceso de recoger datos de la realidad, obteniendo evidencia empírica que apoya a la confirmación o contradicción de la hipótesis propuestas, en tal sentido, es relevante plantear los dos únicos casos que se pueden dar: hipótesis nula ( $H_0$ ) y una alterna ( $H_a$ ).

## Regla de decisión

Al respecto, Molina (2017), manifestó que, para tomar una decisión estadística, el proceso que es común utilizar es el denominado p-valor, el cual permite interpretar la probabilidad de la evidencia observable es debido a situaciones de verosimilitud, por ello, p es conocido como lo probable que la hipótesis nula sea cierta, en tal sentido:

El p-valor  $\leq \alpha$ , se rechaza de la  $H_0$ , donde  $\alpha$  es la significancia, caso contrario si el p-valor  $> \alpha$ , entonces no se rechaza la  $H_0$ . Con un nivel de significancia de 95,0 % y un nivel de error del 5,0 %.

## Hipótesis general:

$H_0$ : El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria. Red Urarinas. Loreto, 2021.

$H_a$ : El trabajo colegiado influye de manera significativa en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria. Red Urarinas. Loreto, 2021.

## Tabla 11

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,798			
Final	8,215	12,583	1	,000

Función de enlace: Logit.

De la tabla 11, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en el clima institucional virtual, donde el nivel de significancia es de  $0,000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado influye de manera significativa sobre el clima institucional virtual.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,222
Nagelkerke	,313
McFadden	,203

Función de enlace: Logit.

De la tabla 12, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 22,2 % de la variabilidad del clima institucional virtual es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 31,3 %, finalmente señalar que el 77,8 % y 68,7 % del clima institucional virtual es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

**Hipótesis específica 1:**

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Ho: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

**Tabla 13**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,177			
Final	8,745	8,432	1	,004

Función de enlace: Logit.

De la tabla 13, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en la dimensión liderazgo donde el nivel de significancia es de  $0,004 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado influye de manera significativa sobre el liderazgo.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,155
Nagelkerke	,223
McFadden	,142

Función de enlace: Logit.

De la tabla 14, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 15,5 % de la variabilidad de la dimensión liderazgo es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 22,3 %, finalmente señalar que el 84,5 % y 77,7 % de la dimensión liderazgo es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

**Hipótesis específica 2:**

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Ho: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,942			
Final	11,099	10,843	1	,001

Función de enlace: Logit.

De la tabla 15, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en la dimensión comunicación donde el nivel de significancia es de  $0,001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado influye de manera significativa sobre la comunicación.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,195
Nagelkerke	,258
McFadden	,154

Función de enlace: Logit.

De la tabla 16, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 19,5 % de la variabilidad de la dimensión comunicación es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 25,8 %, finalmente señalar que el 80,5 % y 74,2 % de la dimensión comunicación es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

### **Hipótesis específica 3:**

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Ho: El trabajo colegiado influye de manera significativa en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

**Tabla 17**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,442			
Final	11,490	8,952	1	,003

Función de enlace: Logit.

De la tabla 17, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en la dimensión recompensas y remuneración donde el nivel de significancia es de  $0,003 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado influye de manera significativa sobre las recompensas y remuneración.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,164
Nagelkerke	,190
McFadden	,090

Función de enlace: Logit.

De la tabla 18, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 16,4 % de la variabilidad de la dimensión recompensas y remuneración es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 19,0 %, finalmente señalar que el 83,6 % y 81,0 % de la dimensión recompensas y remuneración es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

**Hipótesis específica 4:**

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Ho: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

**Tabla 19**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,678			
Final	14,414	2,264	1	,132

Función de enlace: Logit.

De la tabla 19, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en la dimensión estructura y normas donde el nivel de significancia es de  $0,132 > 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado no influye de manera significativa sobre la estructura y normas.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,044
Nagelkerke	,055
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

De la tabla 20, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 4,4 % de la variabilidad de la dimensión estructura y normas es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 5,5 %, finalmente señalar que el 95,6 % y 94,5 % de la dimensión la estructura y normas es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

**Hipótesis específica 5:**

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

Ho: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.

**Tabla 21**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,994			
Final	9,924	12,070	1	,001

Función de enlace: Logit.

De la tabla 20, se puede apreciar el informe de los ajustes del modelo del trabajo colegiado en la dimensión apoyo y soporte donde el nivel de significancia es de  $0,001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trabajo colegiado influye de manera significativa sobre el apoyo y soporte.

**Tabla 22**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5*

Cox y Snell	,214
Nagelkerke	,287
McFadden	,176

Función de enlace: Logit.

De la tabla 22, se puede apreciar que el coeficiente de determinación Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, manifiesto que el 21,4 % de la variabilidad de la dimensión apoyo y soporte es explicado (influenciado) por el trabajo colegiado, además, de acuerdo con Nagelkerke solo es explicado el 28,7 %, finalmente señalar que el 78,6 % y 71,3 % de la dimensión la apoyo y soporte es explicado por otros factores que no fueron considerados en el presente trabajo.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en el clima institucional virtual, se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue inferior a 0,05; rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado causa efecto en el clima institucional virtual, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual del clima institucional virtual explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y Snell el 22,2 % del clima institucional virtual es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 31,3 %.

Tales resultados guardan similitud con los de Ochoa (2021), quien manifestó que el trabajo en equipo influye sobre el clima organizacional, debido a que el valor de la significancia fue inferior a 0,05; permitiendo rechazar la hipótesis nula, y aseverar que la integración desde el conocimiento y experiencia docente, al entablar habilidades personales y establecer propósitos conjuntos, como la organización, al considerar planes contingenciales y definir la responsabilidad con el fin de cumplir las metas propuestas, así como la seguridad, al interactuar, relacionarse con los demás y poseer capacidad de resolver fortalecen un trabajo en equipo el cual causa efecto sobre el clima organizacional al evidenciar que los docentes perciben que se brinda oportunidad de desarrollo profesional, valorar, reconocer y desarrollar el desempeño docente e innovar profesionalmente, así como promover el involucramiento laboral, comprometiendo al profesorado, cumpliendo lo encomendado, poseyendo identidad con la institución educativa, también al ver orientación continua, asesoramiento y acompañamiento a la labor docentes, comunicación abierta, intrínseca y extrínseca y que existe integración laboral, cooperación, trabajo conjunto, objetivos y oportunidades de trabajo.

En relación a lo descrito, mencionar que la Teoría de Redes y Aprendizaje Colaborativo, aporta al trabajo colegiado en la actual coyuntura donde la educación es a distancia, basado según Navarro et ál. (2017), en la idea de crear conocimiento individualmente a una construcción desde redes profesionales conjuntas, el cual reivindica la forma de trabajo del sector educativo, es decir que tal trabajo se da de forma conjunta, complementaria y cooperativa con el fin e aumentar la efectividad

de la labor docente, asimismo, Rue et ál. (2005), que tal trabajo conjunto por medio de la red, influye sobre el clima y calidad institucional, debido a que tal teoría parte desde la red considerada un espacio de aprendizaje de forma conjunta, avanzando hacia una cultura colaborativa que permite compartir saberes desde cualquier lugar donde se encuentre, manifestando experiencias nuevas que benefician el trabajo conjunto y por ende el clima institucional virtual.

Respecto al propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en el liderazgo se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue inferior a 0,05; rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado causa efecto en el liderazgo, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual del liderazgo explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y Snell el 15,5 % del liderazgo es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 22,3 %.

Tales resultados son similares a los de Crispin (2021), quien determinó que la gestión educativa desde el liderazgo al persuadir a la plana docente que conforman los equipos de trabajo con el objetivo de entablar el bien común de la entidad educativa generando influencia positiva sobre el logro de las metas comunes y el trabajo entusiasta con las actividades pedagógicas de la institución influyen sobre el trabajo colegiado ya que se han entablado relaciones interpersonales y colaborativas entre los docentes, como una figura de líder dinamizador sobre las actividades educativas, propiciando espacios, definiendo acciones, percibiéndose sana convivencia, aportando a la formación docente, apoyándolo moralmente y definiendo las oportunidades de aprender, en relación a lo descrito, en términos estadísticos, el nivel de significancia del ajuste de los datos fue menor a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, aseverando que la gestión educativa en su dimensión de liderazgo es predictor del trabajo colegiado, cuyo valor de pseudo R<sup>2</sup>, permitió concluir que la educación educativa explica para Cox y Snell el 10,8 % de la variabilidad del trabajo colegiado y de acuerdo con Nagelkerke el 29,0 %.

Cabe señalar, que para que se logre subsistir en cualquier entidad es de vital importancia el liderazgo, debido a que es de necesidad contar con líderes

talentosos que poseen habilidades y conocimiento, los cuales deben ser usados apropiadamente con el objetivo de guiar y dirigir, influenciar como tomar decisiones, tales afirmaciones, permiten que se fortalezca los lazos de confianza como de sentido con el colegiado, como también otorgará un alza en su comportamiento humano permitiendo guiar, inspirar y motivar a los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, Montaña et ál. (2009), manifestó que los docentes que son parte de la institución educativa deben de comprometerse con buscar y aplicar metodologías novedosas que lleven al cumplimiento de las metas institucionales, por ende es de necesidad que el directivo tenga desarrolladas habilidades directivas que permitan motivar y promover a los docentes a comprometerse con las metas institucionales, es decir, que el docente haga suya tales metas en beneficio a la institución como al clima institucional.

Respecto al propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en la comunicación se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue inferior a 0,05; rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado causa efecto en la comunicación, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual de la comunicación explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y Snell el 19,5 % de la comunicación es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 25,8 %.

Dichos resultados son análogos con los de Ruiz (2021), quien determinó que la satisfacción laboral basado en la adaptabilidad, solidaridad, trabajo en equipo, como el interés del puesto de trabajo, la aptitud y el programa de capacitación, asimismo, de la percepción de la condición física y los sistema de recompensa y beneficio laboral guarda relación con el clima organizacional, en referencia a la dimensión comunicación, al evidenciar desde la percepción de los docentes que la entidad hace uso de herramientas apropiadas para una comunicación interna eficiente, como la creación de ambientes comunicativos entre colegas con el objetivo de desempeñar sus funciones encomendadas dentro del equipo de trabajo y la pertinencia al facilitar la información oportunamente para el desarrollo de un trabajo eficiente, asumiendo responsabilidad con la mejora institucional y las labores diarias las cuales contribuyen al desarrollo organizacional, es decir, que en

términos estadísticos, existe relación entre la dimensión compatibilidad y apoyo a los miembros del equipo de trabajo de la satisfacción laboral con la dimensión comunicación del clima organizacional, cuyo valor correlacional fue de 0,708; con un nivel de significancia inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, permitiendo afirmar que una mayor satisfacción en el trabajo, causa efecto sobre la comunicación beneficiando al clima institucional.

Cabe señalar, que la comunicación es de gran necesidad para un buen clima institucional, debido a que sin ella, no sería factible la coordinación de actividades eficientemente, integrando a los docentes y poner en práctica el valor, misión y visión institucional, asimismo, se debe implementar talleres en donde se concientice la importancia de comunicarse eficaz, eficiente y asertivamente, así también como entender el empuje y relevancia que posee entablar canales de comunicación entre el profesorado, administrativos, directivos de la entidad educativa, por ello, es preciso que el personal directivo de las entidades educativas fomenten y lleven a cabo una comunicación apropiada entre los miembros de la comunidad educativa. En relación a ello, Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), dieron a entender que la labor colegiada es considerada como espacios donde los docentes se reúnen, con el fin de tocar asuntos referentes a lo académico, intercambiando experiencias y conocimiento entre pares formando equipos de trabajo y entablando canales comunicativos, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.

Respecto al propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en la dimensión recompensas y remuneración, se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue inferior a 0,05; rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado causa efecto en las recompensas y remuneración, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual de las recompensas y remuneración explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y Snell el 16,4 % de la dimensión recompensas y remuneración es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 19,0 %.

Tales resultados son antagónicos a los de Salinas (2021), en su estudio donde determinó que el trabajo colegiado donde se evidencia la estructura organizativa, trabajo conjunto entablando relaciones formales, así como una toma

de decisiones colectivas y donde se aplican diversos estilos de liderazgo que inciden tanto en la satisfacción como en el compromiso con la institución educativa donde laboran no causan variación sobre la práctica docente al ser recompensados y por ende propiciando un apropiado clima de confianza, dinámico y efectivo, es decir, en términos estadísticos, el valor de la significancia de la prueba de correlación de Spearman fue superior a 0,05; por tal motivo, no se rechazó la hipótesis nula, manifestando que entre ambas variables no existe relación, y que ambas son independientes, en tal sentido, se constató que la acción durante el colegiado de compartir sus experiencias y conocimientos, es relevante pero ello no garantiza que el profesorado realice mejores prácticas pedagógicas, por ende, el trabajo colegiado permite que se compartan diferentes maneras de abordar el proceso educativo, pero ello infiere sobre la práctica misma, debido a que tal acción no garantiza que el docente pueda innovar o cambie su forma de enseñar, lo que si se ha visto que si existe recompensas intrínsecas o extrínsecas, pone al docente en otra posición y genera que saque lo mejor de ellos para conseguir lo que lo motiva a mejorar su trabajo.

Cabe mencionar, que hablar de recompensas es hablar de los reconocimientos que ha recibido el docente de la institución educativa, considerando sus méritos como los resultados que haya obtenido el docente, es decir, que las recompensas pueden estar enlazadas por componentes intrínsecos, extrínsecos como trascendentales, y sobre la remuneración, se puede mencionar, que es la sensación de equidad del salario que percibe el docente y las posibles compensaciones o beneficios que recibe por una buena práctica pedagógica y por su aporte respecto al cumplimiento de metas institucionales. Asimismo, Jáuregui y Louffat (2019), manifestaron que la recompensa y remuneración se basa en la aprehensión del trabajador sobre el comportamiento, valor y reconocimiento de la institución educativa.

Respecto al propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en la dimensión estructura y normas, se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue superior a 0,05; no rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado no causa efecto en la dimensión estructura y normas, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los

valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual de la dimensión estructura y normas explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y Snell el 4,4 % de la dimensión estructura y normas es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 5,5 %.

Tales resultados son antagónicos a los de Canchari (2021), en su estudio donde afirmó que el liderazgo directivo causa efecto sobre el clima institucional, quien manifestó que si un buen manejo institucional, provee buenos resultados los cuales son gracias a la habilidad del líder y por ende ello influye sobre la percepción de los colaboradores, sobre la manera en que son escuchados, sobre las oportunidades que se les brinda para poder desarrollarse profesionalmente. Asimismo, manifestó que un apropiado liderazgo ejercido por el directivo de una institución educativa permite que se entable un buen clima institucional, que permite desarrollar actuaciones excelentes, que incidan en el logro de mayores profesionales de todo personal que labora en dicha entidad, permitiendo sentirse identificado con la propuesta institucional, por ello, el líder debe ser conocedor del medio y valorar como prestar mucha atención a posibles problemas que se lleguen a suscitar.

Es de necesidad mencionar, la importancia de la estructura y normas radica en la asignación de actividades y responsabilidad brindada a los docentes como la comprensión clara de la estructura institucional, asimismo al considerar el cumplimiento a cabalidad de las funciones encomendadas eficientemente, como en la implementación de planes y procesos para realizar la labor pedagógica, el dominio propio de las actividades o las funciones que desempeña el docente y el respeto estricto a la normativa institucional.

Y por último, sobre el propósito que consistió en determinar la influencia del trabajo colegiado en la dimensión apoyo y soporte, se ha evidenciado que el valor de significancia del informe de ajuste fue inferior a 0,05; rechazando de esa manera la hipótesis nula, aseverando que el trabajo colegiado causa efecto en la dimensión apoyo y soporte, asimismo, tal afirmación fue reafirmado por los valores de la prueba de Pseudo R<sup>2</sup>, los cuales mostraron la dependencia porcentual de la dimensión apoyo y soporte explicado por el trabajo colegiado, donde según Cox y

Snell el 21,4 % de la dimensión apoyo y soporte es explicado por el trabajo colegiado y según Nagelkerke el 28,7 %.

Tales hallazgos son similares a los de Fernández (2021), quien manifestó que el liderazgo directivo causa efecto significativo sobre el clima institucional virtual, al evidenciar que la significancia fue inferior a 0,05; permitiendo rechazar la hipótesis nula y aseverar que el liderazgo directivo es factor predictor del clima institucional virtual, es decir, que el liderazgo directivo, desde la instauración de la visión, innovación, proyección, como el trabajo en equipo, la transmisión, estilo, distinción, actitud y entusiasmo realización continua mejora de los miembros, orientación oportuna, accesibilidad a las sugerencias, con habilidad para dinamizar, centrarse en las metas, influye en lo referente a las estrategias para alcanzar las metas las cuales necesitan apoyo y soporte de otros miembros del colegiado, alcanzando altos grados de innovación en referencia a la decisión y planes que puedan manifestar, con alta rapidez en los cambios oportunos, los cuales permiten entablan un clima institucional virtual beneficioso para la entidad educacional.

Al respecto, manifestar que el apoyo o soporte en el trabajo es de gran importancia, debido a que influyen sobre la práctica docente como en el desarrollo profesional, también al momento de realizar proyectos educativos el soporte es relevante para explotar la inquietud del docente en función al logro de aprendizajes más significativos para los estudiantes, asimismo el apoyo y orientación necesario de personal profesional en temas específicos causa que el docente se sienta parte importante de la institución educativa por ende compartirá sus metas con las de la institución educativa sintiéndose identificado.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el clima institucional virtual en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue inferior al margen de error; permitiendo rechazar la hipótesis nula y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado causa efecto positivo sobre el clima institucional virtual.

### **Segunda:**

Se determinó que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el liderazgo en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue inferior al margen de error; permitiendo rechazar la hipótesis nula, y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado causa efecto positivo sobre el liderazgo.

### **Tercera:**

Se determinó que el trabajo colegiado influye de manera significativa en la comunicación en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue inferior al margen de error; permitiendo rechazar la hipótesis nula, y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado causa efecto positivo sobre la comunicación.

### **Cuarta:**

Se determinó que el trabajo colegiado influye de manera significativa en las recompensas y remuneración en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue inferior al margen de error; permitiendo rechazar la hipótesis nula, y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado causa efecto positivo sobre las recompensas y remuneración.

### **Quinta:**

Se determinó que el trabajo colegiado no influye de manera significativa en la estructura y normas en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue superior al margen de error; permitiendo no

rechazar la hipótesis nula, y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado no causa efecto sobre la estructura y normas de la institución educativa.

**Sexta:**

Se determinó que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el apoyo y soporte en términos estadísticos, al evidenciar que el valor de la significancia del informe de ajuste fue inferior al margen de error; permitiendo rechazar la hipótesis nula, y concluir que una mayor participación de los docentes en el trabajo colegiado causa efecto positivo sobre el apoyo y soporte.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directivos de las tres instituciones educativas, continuar con los talleres de capacitación docente y de sensibilización, debido a que se necesita consolidar el trabajo colegiado como componente base para el progreso esperado de los aprendizajes, además se debe de brindar motivación constante durante el colegiado para que inspire un sentimiento de compromiso con su trabajo, los estudiantes, su profesionalidad y con la propia institución educativa.

### **Segunda:**

Al personal administrativo, considerar posibles métodos asertivos al momento de comunicarse con el personal directivo, coordinadores académicos y docentes, debido a que dicha propuesta permitirá manejar posibles conflictos y discrepancias entre colegas, afectando al clima institucional.

### **Tercera:**

A los docentes, participar en actividades extracurriculares las cuales incidan en la generación de lazos amicales, que favorezcan a una apropiada integración e inspiren es realizar trabajos conjuntos entre el colegiado, mejorando las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa.

### **Cuarta:**

A los docentes de las tres instituciones educativas, conformar grupos de interaprendizaje, tomando en consideración las áreas curriculares que imparten, cuyo propósito es compartir su experiencia, como también sus estrategias didácticas como métodos de abordaje de problemas educativas, como también planificar de manera conjunta.

### **Quinta:**

A la comunidad educativa, implementar en consenso un reglamento interno donde se especifiquen protocolos que aborden la atención, el manejo de problemas que existentes, la comunicación verbal y no verbal como el dominio y control de los sentimientos con el objetivo que dar cumplimiento a acciones propias del cargo que desempeñan dentro de la institución educativa.

**Sexta:**

A los investigadores, realizar estudios similares donde intervengan ambas variables, pero en niveles diferentes de la educación básica regular, asimismo, mantener la metodología propuesta, pero reajustar la percepción de los cuestionarios incidiendo en proponer más ítem que apoyen la medición de las variables.

## REFERENCIAS

- Ada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., y Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Aguirre, F. J., y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-14. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/42985>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra. Edición). Grupo Editorial Patria. <https://acortar.link/UojSA>
- Barraza-Barraza, L., y Barraza-Soto, I. (2014). El colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, 10(5), 467-480. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134029.pdf>
- Becerra-Chávez, A., y Hernández-Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. <https://bit.ly/30Falr2>
- Bakieva, M., Jornet, J. M., y González, J. (2020). Evidencias de validez interna de un instrumento para evaluar la colegialidad docente. *REDIE: Revista electrónica de investigación educativa*, 21, 1-12. <https://acortar.link/T0Hs6N>
- Buelvas, V., y Rodríguez, Y. (2021). *Manual del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. UVR correctores de textos.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://acortar.link/9nlbT>
- Canchari, M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el clima institucional, Ica. 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66103>
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y. C., y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023513005.pdf>

- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://acortar.link/hn3>
- Crispin, I. (2021). *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones públicas Pasco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67310>
- Cruz, I. D. L. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (1ra. Edición). Editorial: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. <https://elibro.net/es/lc/bibliounh/titulos/49382>
- Driscoll, M., y Vergara, A. (1997). Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, Pensamiento Educativo*, 21(2), 82-99. <https://acortar.link/eVyc0u>
- Fasanando, R. P. (2018). Estilos de gestión educativa y clima institucional en IE públicas en el distrito de Carmen de la Legua. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 67-74. <https://acortar.link/7kPBEB>
- Fernández, O. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67409>
- Gil, J. L., León, J. L., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476/510>
- Heredia, J. J., Rodríguez, A. G., y Vilalta, J. A. (2014). Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 145-162. <https://cutt.ly/mYr56VW>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Edición). McGraw-Hill. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc. Graw Hill Education.

<https://n9.cl/i43ea>

Hincapié, N. F., Orellana, E. F. y Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Oratores*, 9, 1-20. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/3281312003.pdf>

Huallpa, V. (2016). Gestión administrativa de la empresa Marasal S.A. Universidad Nacional San Antonio Abad

Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>

Krichesky, G. J., y Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. *Educación XX1*, 21(1), 135-155. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>

Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill

Loriente, C. (2007). Crítica teórica y práctica a la Teoría de la Facilitación Social. *Athenea Digital*, 12, 130-143. <https://www.redalyc.org/pdf/537/53701208.pdf>

Madero-Gómez, S. M., y Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo, *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Martínez, J., Ramírez, A., y Ramírez, J. (2019). Experiencias del trabajo colegiado en la Universidad Autónoma de Nayarit: una mirada desde las academias. *Revista Digital de Investigación Turística, KIKAME*, 7(7), 55-70. [https://www.researchgate.net/publication/338594655\\_](https://www.researchgate.net/publication/338594655_)

MINEDU (2020). *R.M. N°160-2020-MINEDU. Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada "Aprendo en casa", a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Miranda, S., y Ortiz, J. A. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

- Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-18. <https://n9.cl/ya35v>
- Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76), 377-381. <https://n9.cl/mtuwy>
- Montaño, M., Palacios, J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad; Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. <https://n9.cl/avz0x>
- Murrieta, P. A., y Farje, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM, Ciencias sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648/797>
- Navarro, M. J., López, A., y Hernández, M. E. (2017). El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado. *Revista Brasileira de Educacao*, 22(70), 651-667. <https://n9.cl/wp8c6>
- Navarro, E., Jiménez-García, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. (1ra. Edición). Editorial Unir. <https://acortar.link/D2nr3>
- Niebles, W., Hoyos, L., y De La Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://n9.cl/8fgsx>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ta. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. <https://n9.cl/0rgb3>
- Ochoa, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos para el diseño de proyecto de investigación*. Universidad del Atlántico. <https://n9.cl/o3ser>
- Peñafiel, J. E. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020*.

- [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57487>
- Pérez, J. (2015). The positivism and the scientific research. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Quintero, L., y Sánchez, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Pedagógica, Atenas*, 4(48), 47-63. <https://n9.cl/debqn>
- Reyes, V., Trejo, M. C., y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-35. <https://n9.cl/b57gz>
- Reyes, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56642>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, F., y Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza*. Editorial: Instituto Universitario Anglo Español. <https://n9.cl/bslml>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24. <https://n9.cl/mi1q>
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. <https://n9.cl/vz2u>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Rué, J., Balaguer, L., Forastello, A. M., García, A., Moreno, F. X., Núñez, C., y

- Valis, G. (2005). El desarrollo de la profesionalidad docente mediante redes. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 403-411. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130139.pdf>
- Ruiz, I. C. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://n9.cl/xcf6d>
- Salinas, J. M. (2021). *Trabajo colegiado y práctica docente de una institución educativa, Machala, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65910>
- Salvador, E. M., y Sánchezm J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://n9.cl/6ga3h>
- Troya, I. E., Troya, B. E., Briones, D. T. (2018). El clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador*. 1438-1447. <https://n9.cl/frz2s>
- Ukezono, M., Nakashima, S. F., Sudo, R., Yamazaki, A., y Takano, Y. (2015). The combination of perception of other individuals and exogenous manipulation of arousal enhances social facilitation as an aftereffect: re-examination of Zajonc's drive theory. *Frontiers in Psychology*, 6(601), 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.00601/full>
- Ventura-León, J. L. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://n9.cl/51y5m>
- Zajonc, R. B. (1965). Facilitación social. *Science*, 149(3681), 269-274. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1126/science.149.3681.269>

Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Medidas de estrés laboral en docentes de una escuela secundaria pública regional. *Información tecnológica*, 29 (1), 171180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-076420180001>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021 <b>AUTOR:</b> Bach. Saavedra Torres de Paredes, Mari							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> PG: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021? PE2: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021? PE3: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> OG: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Establecer la influencia del trabajo colegiado en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021. OE2: Establecer la influencia del trabajo colegiado en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021. OE3: Establecer la influencia del trabajo colegiado en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> HG: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria. Red Urarinas. Loreto, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el liderazgo en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021. HE2: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la comunicación en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021. HE3: El trabajo colegiado influye de manera significativa en las recompensas y remuneración en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p>	<b>Variable 1: Trabajo colegiado</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evita descalificación de trabajos.</li> <li>- Apoyo.</li> <li>- Prioridad a problemas académicos.</li> <li>- Programas coordinados.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente: 30-69  Moderado: 70-109  Eficiente: 110-150
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intercambio de experiencias y resultados.</li> <li>- Aporte a la individualidad y fragmentación de trabajos.</li> <li>- Evaluación de avance o culminación de trabajos.</li> <li>- Evaluación de actitudes cooperativas, comunicativas, empáticas y liderazgo.</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuación y/o realización del trabajo colegiado.</li> <li>- Innovación del proceso de enseñanza.</li> <li>- Formación de grupos de interaprendizaje.</li> </ul>	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación de actitudes.</li> </ul>	26, 27, 28, 29, 30		
			<b>Variable 2: Clima institucional virtual</b>		<b>Ítems</b>		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo.</li> </ul>	1, 2, 3,		Bajo:

<p>PE4: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?</p> <p>PE5: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021?</p>	<p>OE4: Establecer la influencia del trabajo colegiado en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p> <p>OE5: Establecer la influencia del trabajo colegiado en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p>	<p>nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p> <p>HE4: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la estructura y normas en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p> <p>HE5: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el apoyo y soporte en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación.</li> <li>- Logro de objetivos.</li> </ul>	4, 5, 6, 7	<p>1: Totalmente en desacuerdo</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Indeciso.</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>29-67</p> <p>Medio: 68-106</p> <p>Alto: 107-145</p>
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna.</li> <li>- Comunicación entre jefes y trabajadores.</li> <li>- Nivel de información</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Recompensas y remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recompensas.</li> <li>- Remuneración.</li> </ul>	14, 15, 16		
			Estructura y normas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño organizacional.</li> <li>- Funcionamiento y operatividad.</li> <li>- Normas, procedimientos, directiva y reglamento.</li> </ul>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Apoyo y soporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en las labores.</li> <li>- Desarrollo profesional.</li> <li>- Participación en la organización.</li> <li>- Satisfacción por su trabajo.</li> </ul>	24, 25, 26, 27, 28, 29		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No-experimental, transeccional, correlacional-causal.</p>	<p><b>Población:</b> 50 docentes de las instituciones educativas de la Red Urarinas.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 50 docentes (muestra censal)</p>	<p><b>Variable 1:</b> Trabajo colegiado <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Ítems: 30</p> <p><b>Variable 2:</b> Clima institucional virtual <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Ítems: 29</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p><b>Diferencial:</b> Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>

Anexo 2. Operacionalización de variable independiente: Trabajo colegiado

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Credibilidad	- Evita descalificación de trabajos.	1, 2	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 30-69  Moderado: 70-109  Eficiente: 110-150
	- Apoyo.	3, 4		
	- Prioridad a problemas académicos.	5, 6		
	- Programas coordinados.	7, 8		
Evaluación	- Intercambio de experiencias y resultados.	9, 10		
	- Aporte a la individualidad y fragmentación de trabajos.	11, 12		
	- Evaluación de avance o culminación de trabajos.	13, 14		
	- Evaluación de actitudes cooperativas, comunicativas, empáticas y liderazgo.	15, 16, 17		
Estrategias	- Ajuste y/o realización del trabajo colegiado.	18, 19, 20		
	- Innovación del proceso de enseñanza.	21, 22, 23		
	- Formación de grupos de interaprendizaje.	24, 25		
Actitudes	- Modificación de actitudes.	26, 27, 28, 29, 30		

Adaptado de Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014)

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente: clima institucional virtual

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

Adaptado de Jáuregui y Louffat (2019)

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO: TRABAJO COLEGIADO**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021**”.

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

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>		
1	2	3	4	5		
<b>DIMENSIÓN/PREGUNTAS</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Dimensión 1: Credibilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01. Durante el colegiado se aprueban los trabajos realizados (pedagógico, administrativo, planes, otros), por los equipos de trabajo.						
02. El director brinda las orientaciones necesarias para evitar descalificar propuestas innovadoras, referidas al fortalecimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes.						
03. Las iniciativas abordadas durante el colegiado (planes de mejora, talleres de interaprendizaje, otros), son apoyadas por los docentes y directivos.						
04. Se brinda apoyo constante a las acciones planificadas previamente por los equipos de trabajo, para que se puedan desarrollar según lo acordado.						
05. Durante el desarrollo del colegiado, se prioriza el abordaje de problemas académicos.						
06. Identifica los problemas de aprendizaje y los aborda prioritariamente dentro del trabajo colegiado.						
07. Durante el colegiado, se planifica el uso de métodos y estrategias para abordar los problemas académicos diagnosticados.						
08. Realiza en coordinación con los miembros del colegiado planes estratégicos que aborden problemas referentes al logro del aprendizaje de los estudiantes.						
<b>Dimensión 2: Evaluación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
09. Intercambia experiencias y anécdotas sobre su práctica pedagógica durante las reuniones de trabajo colegiado.						
10. Evalúa los resultados de las actividades académicas planificadas en las reuniones del trabajo colegiado.						
11. Se delegan responsabilidades a los miembros del colegiado antes de realizar las reuniones.						

12. Tiene conocimiento sobre los problemas que se van a tratar durante el colegiado.					
13. El jefe de grupo, evalúa el avance y culminación de los trabajos encomendados por la dirección.					
14. El jefe de grupo, realiza el acompañamiento a los miembros del grupo para que los problemas sean abordados desde diferentes puntos de vista.					
15. Me siento comprometido con el desarrollo de las metas institucionales.					
16. Muestra actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo colegiado.					
17. Percibe un clima saludable durante el trabajo colegiado donde existe una buena comunicación asertiva (se respetan las opiniones de los demás sin perder la percepción propia).					
<b>Dimensión 3: Estrategias</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18. Colabora con las actividades asignadas durante el colegiado,					
19. Asiste constantemente a las reuniones de trabajo colegiado.					
20. Participa en el consenso de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
21. Durante el trabajo colegiado se definen estrategias, que innoven el proceso de enseñanza.					
22. Considera que las estrategias seleccionadas (actividades de convivencia, talleres de reforzamiento docente, grupos de interaprendizaje, otros) son implementados apropiadamente.					
23. Participa en la propuesta de objetivos con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante el trabajo colegiado.					
24. Pertenecesco a grupos de interaprendizaje, donde debato con mis colegas temas respecto a la didáctica y práctica pedagógica.					
25. Apoyo en las actividades propuesta que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.					
<b>Dimensión 4: Actitudes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. Propicio el respeto y la tolerancia frente a las diferencias durante el trabajo colegiado.					
27. Se promueve un clima de respeto a las opiniones de los miembros que participan del trabajo colegiado.					
28. Durante el colegiado se propician espacios de reflexión para mejorar el trabajo pedagógico.					
29. Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico.					
30. Participa de manera activa, dando su punto de vista sobre temas que se tratan en las reuniones colegiadas.					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

LINK DEL CUESTIONARIO VIRTUAL: <https://forms.gle/FGtgQR7i5erqQVew6>

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “**Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021**”.

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

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1. Liderazgo	1	2	3	4	5
01. El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.					
02. Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente.					
03. Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica.					
04. Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).					
05. Recibo acompañamiento formativo, para mejorar mi labor como docente.					
06. Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar.					
07. Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa.					
Dimensión 2. Comunicación	1	2	3	4	5
08. Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros.					
09. Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes.					
10. Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica.					
11. Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica.					
12. Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa.					
13. Dentro de la institución educativa existe comunicación asertiva (actitud positiva, respeto a la opinión de los demás), entre los docentes y directivos.					

<b>Dimensión 3. Recompensas y remuneración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Se reconoce el trabajo pedagógico docente con distinciones (medallas, diplomas, reconocimiento en público, resoluciones, premios, entre otros).					
15. En la institución educativa, las recompensas e incentivos personales y grupales, se hacen con frecuencia.					
16. Mi remuneración guarda relación con las actividades que se me asignaron en la institución educativa.					
<b>Dimensión 4. Estructura y normas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Me asignan tareas y responsabilidades específicas de acuerdo a su especialidad.					
18. Comprendo claramente el organigrama de la entidad educativa.					
19. Considera que en la institución educativa donde laboras cumplen sus funciones asignadas a inicio del año escolar de manera eficiente.					
20. En la institución educativa, se cuenta con planes directivos y procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.					
21. Me proporcionan tareas o funciones que no puedo realizar ya que no están relacionadas con mi especialidad docente.					
22. Las tareas que desempeño, corresponden a mi función en la institución educativa.					
23. Acato con responsabilidad las normas de la institución educativa.					
<b>Dimensión 5. Apoyo y soporte</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24. Cuento con apoyo de mis colegas en temas propios de la institución educativa (desfiles, concursos, actuaciones, otros).					
25. Cuento con apoyo y soporte del personal directivo (director y/o coordinadores académicos) respecto a mi trabajo pedagógico.					
26. La institución educativa, me permite desarrollarme profesionalmente.					
27. Tengo apoyo tecnológico, en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.					
28. Cuento con apoyo y orientación del director y/o docentes, en temas personales.					
29. Cuento con apoyo emocional del director y/o docentes para realizar mi trabajo pedagógico.					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

LINK DEL CUESTIONARIO VIRTUAL: <https://forms.gle/FGtgQR7i5erqQVew6>

Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Credibilidad</b>								
01	Durante el colegiado se aprueban los trabajos realizados (pedagógico, administrativo, planes, otros), por los equipos de trabajo.	X		X		X		
02	El director brinda las orientaciones necesarias para evitar descalificar propuestas innovadoras, referidas al fortalecimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
03	Las iniciativas abordadas durante el colegiado (planes de mejora, talleres de interaprendizaje, otros), son apoyadas por los docentes y directivos.	X		X		X		
04	Se brinda apoyo constante a las acciones planificadas previamente por los equipos de trabajo, para que se puedan desarrollar según lo acordado.	X		X		X		
05	Durante el desarrollo del colegiado, se prioriza el abordaje de problemas académicos.	X		X		X		
06	Identifica los problemas de aprendizaje y los aborda prioritariamente dentro del trabajo colegiado.	X		X		X		
07	Durante el colegiado, se planifican el uso de métodos y estrategias para abordar los problemas académicos diagnosticados.	X		X		X		
08	Realiza en coordinación con los miembros del colegiado planes estratégicos que aborden problemas referentes al logro del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación</b>								
09	Intercambia experiencias y anécdotas sobre su práctica pedagógica durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
10	Evalúa los resultados de las actividades académicas planificadas en las reuniones del trabajo colegiado.	X		X		X		
11	Se delegan responsabilidades a los miembros del colegiado antes de realizar las reuniones.	X		X		X		
12	Tiene conocimiento sobre los problemas que se van a tratar durante el colegiado.	X		X		X		
13	El jefe de grupo, evalúa el avance y culminación de los trabajos encomendados por la dirección.	X		X		X		
14	El jefe de grupo, realiza el acompañamiento a los miembros del grupo para que los problemas sean abordados desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
15	Me siento comprometido con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
16	Muestra actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
17	Percibe un clima saludable durante el trabajo colegiado donde existe una buena comunicación asertiva (se respetan las opiniones de los demás sin perder la percepción propia).	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Estrategias</b>								
18	Colaboro con las actividades asignadas durante el colegiado.	X		X		X		

19	Asiste constantemente a las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
20	Participa en el consenso de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X	
21	Durante el trabajo colegiado se definen estrategias, que innoven el proceso de enseñanza.	X		X		X	
22	Considera que las estrategias seleccionadas (actividades de convivencia, talleres de reforzamiento docente, grupos de interaprendizaje, otros) son implementados apropiadamente.	X		X		X	
23	Participa en la propuesta de objetivos con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
24	Pertenezco a grupos de interaprendizaje, donde debato con mis colegas temas respecto a la didáctica y práctica pedagógica.	X		X		X	
25	Apoyo en las actividades propuesta que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Actitudes</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
26	Propicio el respeto y la tolerancia frente a las diferencias durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
27	Se promueve un clima de respeto a las opiniones de los miembros que participan del trabajo colegiado.	X		X		X	
28	Durante el colegiado se propician espacios de reflexión para mejorar el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X	
30	Participa de manera activa, dando su punto de vista sobre temas que se tratan en las reuniones colegiadas.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable ( X )           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Nérida Esperanza Bustamante Malaver

**DNI:** 08578145

**Especialidad del validador:** Educación.

**Lima, 19 de octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
Firma del experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Credibilidad</b>								
01	Durante el colegiado se aprueban los trabajos realizados (pedagógico, administrativo, planes, otros), por los equipos de trabajo.	X		X		X		
02	El director brinda las orientaciones necesarias para evitar descalificar propuestas innovadoras, referidas al fortalecimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
03	Las iniciativas abordadas durante el colegiado (planes de mejora, talleres de interaprendizaje, otros), son apoyadas por los docentes y directivos.	X		X		X		
04	Se brinda apoyo constante a las acciones planificadas previamente por los equipos de trabajo, para que se puedan desarrollar según lo acordado.	X		X		X		
05	Durante el desarrollo del colegiado, se prioriza el abordaje de problemas académicos.	X		X		X		
06	Identifica los problemas de aprendizaje y los aborda prioritariamente dentro del trabajo colegiado.	X		X		X		
07	Durante el colegiado, se planifican el uso de métodos y estrategias para abordar los problemas académicos diagnosticados.	X		X		X		
08	Realiza en coordinación con los miembros del colegiado planes estratégicos que aborden problemas referentes al logro del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación</b>								
09	Intercambia experiencias y anécdotas sobre su práctica pedagógica durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
10	Evalúa los resultados de las actividades académicas planificadas en las reuniones del trabajo colegiado.	X		X		X		
11	Se delegan responsabilidades a los miembros del colegiado antes de realizar las reuniones.	X		X		X		
12	Tiene conocimiento sobre los problemas que se van a tratar durante el colegiado.	X		X		X		
13	El jefe de grupo, evalúa el avance y culminación de los trabajos encomendados por la dirección.	X		X		X		
14	El jefe de grupo, realiza el acompañamiento a los miembros del grupo para que los problemas sean abordados desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
15	Me siento comprometido con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
16	Muestra actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
17	Percibe un clima saludable durante el trabajo colegiado donde existe una buena comunicación asertiva (se respetan las opiniones de los demás sin perder la percepción propia).	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Estrategias</b>								
18	Colaboro con las actividades asignadas durante el colegiado.	X		X		X		

19	Asiste constantemente a las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
20	Participa en el consenso de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X	
21	Durante el trabajo colegiado se definen estrategias, que innoven el proceso de enseñanza.	X		X		X	
22	Considera que las estrategias seleccionadas (actividades de convivencia, talleres de reforzamiento docente, grupos de interaprendizaje, otros) son implementados apropiadamente.	X		X		X	
23	Participa en la propuesta de objetivos con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
24	Pertenezco a grupos de interaprendizaje, donde debato con mis colegas temas respecto a la didáctica y práctica pedagógica.	X		X		X	
25	Apoyo en las actividades propuesta que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Actitudes</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
26	Propicio el respeto y la tolerancia frente a las diferencias durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
27	Se promueve un clima de respeto a las opiniones de los miembros que participan del trabajo colegiado.	X		X		X	
28	Durante el colegiado se propician espacios de reflexión para mejorar el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X	
30	Participa de manera activa, dando su punto de vista sobre temas que se tratan en las reuniones colegiadas.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** ...Sí, hay suficiencia .....

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable ( X )      Aplicable después de corregir ( x )           No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Ferreyra Castilla Javier Eugenio ..... DNI: 21879414.....

**Especialidad del validador:** Educación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

21, de octubre del 2021

  
.....  
Firma del experto Informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Credibilidad</b>								
01	Durante el colegiado se aprueban los trabajos realizados (pedagógico, administrativo, planes, otros), por los equipos de trabajo.	X		X		X		
02	El director brinda las orientaciones necesarias para evitar descalificar propuestas innovadoras, referidas al fortalecimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
03	Las iniciativas abordadas durante el colegiado (planes de mejora, talleres de interaprendizaje, otros), son apoyadas por los docentes y directivos.	X		X		X		
04	Se brinda apoyo constante a las acciones planificadas previamente por los equipos de trabajo, para que se puedan desarrollar según lo acordado.	X		X		X		
05	Durante el desarrollo del colegiado, se prioriza el abordaje de problemas académicos.	X		X		X		
06	Identifica los problemas de aprendizaje y los aborda prioritariamente dentro del trabajo colegiado.	X		X		X		
07	Durante el colegiado, se planifican el uso de métodos y estrategias para abordar los problemas académicos diagnosticados.	X		X		X		
08	Realiza en coordinación con los miembros del colegiado planes estratégicos que aborden problemas referentes al logro del aprendizaje de los estudiantes.	x		x		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación</b>								
09	Intercambia experiencias y anécdotas sobre su práctica pedagógica durante las reuniones de trabajo colegiado.	x		x		x		
10	Evalúa los resultados de las actividades académicas planificadas en las reuniones del trabajo colegiado.	x		x		x		
11	Se delegan responsabilidades a los miembros del colegiado antes de realizar las reuniones.	X		X		X		
12	Tiene conocimiento sobre los problemas que se van a tratar durante el colegiado.	x		X		X		
13	El jefe de grupo, evalúa el avance y culminación de los trabajos encomendados por la dirección.	X		X		X		
14	El jefe de grupo, realiza el acompañamiento a los miembros del grupo para que los problemas sean abordados desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
15	Me siento comprometido con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
16	Muestra actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
17	Percibe un clima saludable durante el trabajo colegiado donde existe una buena comunicación asertiva (se respetan las opiniones de los demás sin perder la percepción propia).	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Estrategias</b>								
18	Colaboro con las actividades asignadas durante el colegiado.	x		x		x		

19	Asiste constantemente a las reuniones de trabajo colegiado.	x		x		x	
20	Participa en el consenso de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x	
21	Durante el trabajo colegiado se definen estrategias, que innoven el proceso de enseñanza.	X		X		X	
22	Considera que las estrategias seleccionadas (actividades de convivencia, talleres de reforzamiento docente, grupos de interaprendizaje, otros) son implementados apropiadamente.	X		X		X	
23	Participa en la propuesta de objetivos con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
24	Pertenezco a grupos de interaprendizaje, donde debato con mis colegas temas respecto a la didáctica y práctica pedagógica.	X		X		X	
25	Apoyo en las actividades propuesta que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Actitudes</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Propicio el respeto y la tolerancia frente a las diferencias durante el trabajo colegiado.	X		X		X	
27	Se promueve un clima de respeto a las opiniones de los miembros que participan del trabajo colegiado.	X		X		X	
28	Durante el colegiado se propician espacios de reflexión para mejorar el trabajo pedagógico.	X		X		X	
29	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X	
30	Participa de manera activa, dando su punto de vista sobre temas que se tratan en las reuniones colegiadas.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....Se considera que existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable ( X)           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: .....Roy Tamani Rioja..... DNI: 05396931.....

**Especialidad del validador:** .....EDUCACION.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lic. Educ. Roy Tamani Rioja  
DIRECTOR

21, de octubre del 2021

Firma del experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>								
01	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente.	X		X		X		
03	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica.	X		X		X		
04	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X		
05	Recibo acompañamiento formativo, para mejorar mi labor como docente.	X		X		X		
06	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
07	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>								
08	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros.	X		X		X		
09	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución educativa existe comunicación asertiva (actitud positiva, respeto a la opinión de los demás), entre los docentes y directivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensas y remuneración</b>								
14	Se reconoce el trabajo pedagógico docente con distinciones (medallas, diplomas, reconocimiento en público, resoluciones, premios, entre otros).	X		X		X		
15	En la institución educativa, las recompensas e incentivos personales y grupales, se hacen con frecuencia.	X		X		X		
16	Mi remuneración guarda relación con las actividades que se me asignaron en la institución educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Estructura y normas</b>								
17	Me asignan tareas y responsabilidades específicas de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		
18	Comprendo claramente el organigrama de la entidad educativa.	X		X		X		

19	Considera que en la institución educativa donde laboras cumplen sus funciones asignadas a inicio del año escolar de manera eficiente.	X		X		X	
20	En la institución educativa, se cuenta con planes directivos y procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X	
21	Me proporcionan tareas o funciones que no puedo realizar ya que no están relacionadas con mi especialidad docente.	X		X		X	
22	Las tareas que desempeño, corresponden a mi función en la institución educativa.	X		X		X	
23	Acato con responsabilidad las normas de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Apoyo y soporte</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Cuento con apoyo de mis colegas en temas propios de la institución educativa (desfiles, concursos, actuaciones, otros).	X		X		X	
25	Cuento con apoyo y soporte del personal directivo (director y/o coordinadores académicos) respecto a mi trabajo pedagógico.	X		X		X	
26	La institución educativa, me permite desarrollarme profesionalmente.	X		X		X	
27	Tengo apoyo tecnológico, en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.	X		X		X	
28	Cuento con apoyo y orientación del director y/o docentes, en temas personales.	X		X		X	
29	Cuento con apoyo emocional del director y/o docentes para realizar mi trabajo pedagógico.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable (X)           Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Nérida Esperanza Bustamante Malaver

**DNI:** 08578145

**Especialidad del validador:** Educación.

**Lima, 19 de octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
Firma del experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>								
01	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente.	X		X		X		
03	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica.	X		X		X		
04	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X		
05	Recibo acompañamiento formativo, para mejorar mi labor como docente.	X		X		X		
06	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
07	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>								
08	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros.	X		X		X		
09	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución educativa existe comunicación asertiva (actitud positiva, respeto a la opinión de los demás), entre los docentes y directivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensas y remuneración</b>								
14	Se reconoce el trabajo pedagógico docente con distinciones (medallas, diplomas, reconocimiento en público, resoluciones, premios, entre otros).	X		X		X		
15	En la institución educativa, las recompensas e incentivos personales y grupales, se hacen con frecuencia.	X		X		X		
16	Mi remuneración guarda relación con las actividades que se me asignaron en la institución educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Estructura y normas</b>								
17	Me asignan tareas y responsabilidades específicas de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		
18	Comprendo claramente el organigrama de la entidad educativa.	X		X		X		

19	Considera que en la institución educativa donde laboras cumplen sus funciones asignadas a inicio del año escolar de manera eficiente.	X		X		X	
20	En la institución educativa, se cuenta con planes directivos y procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X	
21	Me proporcionan tareas o funciones que no puedo realizar ya que no están relacionadas con mi especialidad docente.	X		X		X	
22	Las tareas que desempeño, corresponden a mi función en la institución educativa.	X		X		X	
23	Acato con responsabilidad las normas de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Apoyo y soporte</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Cuento con apoyo de mis colegas en temas propios de la institución educativa (desfiles, concursos, actuaciones, otros).	X		X		X	
25	Cuento con apoyo y soporte del personal directivo (director y/o coordinadores académicos) respecto a mi trabajo pedagógico.	X		X		X	
26	La institución educativa, me permite desarrollarme profesionalmente.	X		X		X	
27	Tengo apoyo tecnológico, en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.	X		X		X	
28	Cuento con apoyo y orientación del director y/o docentes, en temas personales.	X		X		X	
29	Cuento con apoyo emocional del director y/o docentes para realizar mi trabajo pedagógico.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** ... Sí, hay suficiencia .....

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable ( X )           Aplicable después de corregir ( x )           No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: Ferreyra Castilla Javier Eugenio ..... DNI: 21879414.....

**Especialidad del validador:** Educación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

21, de octubre del 2021



Firma del experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>								
01	El líder brinda orientaciones que me permiten percibir los problemas de distintos puntos de vista.	X		X		X		
02	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente.	X		X		X		
03	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica.	X		X		X		
04	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X		
05	Recibo acompañamiento formativo, para mejorar mi labor como docente.	X		X		X		
06	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar.	X		X		X		
07	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>								
08	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros.	X		X		X		
09	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica.	x		x		x		
11	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escuchan mis planteamientos que guardan relación con temas propios de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución educativa existe comunicación asertiva (actitud positiva, respeto a la opinión de los demás), entre los docentes y directivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensas y remuneración</b>								
14	Se reconoce el trabajo pedagógico docente con distinciones (medallas, diplomas, reconocimiento en público, resoluciones, premios, entre otros).	X		X		X		
15	En la institución educativa, las recompensas e incentivos personales y grupales, se hacen con frecuencia.	x		x		x		
16	Mi remuneración guarda relación con las actividades que se me asignaron en la institución educativa.		x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: Estructura y normas</b>								
17	Me asignan tareas y responsabilidades específicas de acuerdo a su especialidad.	X		X		X		
18	Comprendo claramente el organigrama de la entidad educativa.	X		X		X		

19	Considera que en la institución educativa donde laboras cumplen sus funciones asignadas a inicio del año escolar de manera eficiente.	X		X		X	
20	En la institución educativa, se cuenta con planes directivos y procedimientos para la realización de las actividades pedagógicas.	X		X		X	
21	Me proporcionan tareas o funciones que no puedo realizar ya que no están relacionadas con mi especialidad docente.	X		X		X	
22	Las tareas que desempeño, corresponden a mi función en la institución educativa.	X		X		X	
23	Acato con responsabilidad las normas de la institución educativa.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Apoyo y soporte</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
24	Cuento con apoyo de mis colegas en temas propios de la institución educativa (desfiles, concursos, actuaciones, otros).	X		X		X	
25	Cuento con apoyo y soporte del personal directivo (director y/o coordinadores académicos) respecto a mi trabajo pedagógico.	x		X		X	
26	La institución educativa, me permite desarrollarme profesionalmente.	X		X		X	
27	Tengo apoyo tecnológico, en la realización de proyecto de aprendizajes innovadores.	X		X		X	
28	Cuento con apoyo y orientación del director y/o docentes, en temas personales.	x		x		x	
29	Cuento con apoyo emocional del director y/o docentes para realizar mi trabajo pedagógico.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....Se considera que existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable ( X)           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** .....Roy Tamani Rioja..... DNI: 05396931.....

**Especialidad del validador:** .....EDUCACION.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



*(Handwritten signature)*

Lic. Educ. Roy Tamani Rioja  
DIRECTOR

21, de octubre del 2021

Firma del experto Informante

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO – PRUEBA PILOTO**

No.	DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2								DIMENSIÓN 3							DIMENSIÓN 4					VI							
	1	2	3	4	5	6	7	8	TD1	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TD2	18	19	20	21	22	23	24	25	TD3		26	27	28	29	30	TD5	
1	3	2	3	1	3	2	3	3	20	2	2	5	5	5	4	2	3	1	29	3	2	3	3	5	4	5	5	30	5	4	5	4	5	23	102	
2	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	1	1	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	4	3	36	5	4	5	5	4	23	134	
3	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	3	1	3	4	4	4	5	5	34	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	24	134	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	3	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	24	142	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	1	1	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	25	140	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	3	3	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	24	142	
7	3	5	5	5	5	5	5	3	36	5	5	1	2	3	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	4	5	4	5	23	129	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	3	3	3	3	5	5	5	5	32	3	5	4	5	5	22	133	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	3	1	3	3	5	5	5	5	34	5	5	5	2	5	5	5	5	37	5	4	5	5	5	24	134	
10	5	5	5	4	5	4	5	3	36	5	1	2	1	3	5	5	5	5	32	5	5	4	4	4	5	4	4	35	5	4	5	4	4	22	125	
11	3	5	5	5	5	1	5	3	32	5	2	1	1	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	5	4	23	127	
12	4	4	5	4	4	4	4	3	32	5	4	1	1	4	4	5	5	5	34	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	19	119	
13	3	5	5	4	5	4	4	4	34	4	3	3	3	4	5	5	5	5	37	5	4	4	3	4	5	4	3	32	4	4	3	5	4	20	123	
14	3	3	5	5	3	3	4	3	29	3	3	1	1	1	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	5	3	37	5	5	4	5	5	24	117	
15	2	5	4	5	5	4	5	4	34	5	1	1	1	3	3	3	4	3	24	4	3	3	3	3	4	5	3	28	4	4	5	4	5	22	108	
16	5	5	5	5	3	5	5	4	37	4	4	3	2	2	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	3	3	3	16	127	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	2	5	5	5	5	37	5	3	5	5	5	23	144	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	150	
19	4	5	5	3	5	5	5	5	37	5	5	1	1	5	5	5	5	1	33	5	5	5	4	5	3	4	2	33	5	3	5	2	5	20	123	
20	4	5	5	5	4	4	5	3	35	4	2	1	1	3	4	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	4	3	34	4	4	4	3	4	19	118	
VAR	###	0.6	0.2	1	0.6	1.3	0.3	0.7	23.5	0.7	1.8	2.6	2.6	1.5	0.5	0.8	0.4	1.7	27.99	0.4	0.8	0.6	1	0.3	0.5	0.2	0.9	11.2	0.3	0.5	0.5	0.8	0.4	5.46	149.63	
								5.66										13									4.8						2.44	25.45		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable independiente:  
Trabajo colegiado

$\alpha = 30/29 * (1 - 25.46/149.63)$   
 $\alpha = 1.034 * 0.830$   
 $\alpha = 0.858$

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4						DIMENSIÓN 5					VD						
	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	TD2	14	15	16	TD3	17	18	19	20	21	22	23	TD4	24		25	26	27	28	29	TD5
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	14	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	134
2	5	5	5	2	2	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	4	5	5	3	26	133
3	5	4	5	3	3	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	14	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	29	133
4	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	87
5	4	5	5	4	3	4	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15	3	4	4	5	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	126
6	5	5	5	5	3	5	3	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	14	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	138
7	5	5	5	1	2	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	34	5	3	3	3	3	3	20	127
8	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	136
9	3	4	4	3	3	4	3	24	4	4	4	4	3	2	21	3	2	4	9	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	3	4	21	101
10	3	4	4	3	2	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	12	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	5	5	29	126
11	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	3	3	3	24	4	5	4	13	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24	117
12	5	5	5	3	3	4	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	14	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	5	5	26	133
13	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	5	5	4	5	29	137
14	5	5	5	3	3	5	5	31	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	4	5	28	137
15	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	14	4	5	4	5	5	4	4	31	3	4	4	4	4	5	24	128
16	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	30	142
17	5	4	5	4	3	4	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	13	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	4	4	4	5	26	132
18	5	5	5	2	2	5	3	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	4	5	3	5	4	5	4	30	5	5	4	5	4	5	28	129
19	5	5	5	3	2	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	30	138
20	5	5	5	3	2	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	30	138
VAR	###	0.4	0.3	1	0.8	0.4	0.6	9.15	0.3	0.3	0.3	0.4	0.6	0.8	10.17	0.4	0.7	0.4	3.43	0.5	0.3	0.6	0.3	0.6	0.6	0.5	13.7	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	13.4	178.04
							4.03							2.7			1.5								3.26							3.20	14.69		

Fórmula del alfa de Cronbach

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

Variable dependiente: Clima institucional virtual

$$\alpha = 29/28 * (1 - 14.69/178.04)$$

$$\alpha = 1.036 * 0.917$$

$$\alpha = 0,950$$

Anexo 7. Base de datos

Nº	Variable Dependiente: Trabajo colegiado																														CD				
	D1: Credibilidad								D2: Evaluación									D3: Estrategias							D4: Actitudes										
	1	2	3	4	5	6	7	8	TD1	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TD2	18	19	20	21	22	23	24	25	TD3	26	27		28	29	30	TD4
1	3	5	5	5	3	5	3	5	34	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	4	5	5	24	137
2	3	3	3	5	3	3	3	3	26	2	2	3	2	3	3	2	2	3	22	3	4	4	4	5	3	4	3	30	3	3	4	4	3	17	95
3	3	3	5	3	3	3	3	5	28	2	3	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	4	4	2	3	3	5	31	5	5	3	3	3	19	115
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	150
5	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	77
6	5	5	5	5	5	3	5	5	38	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	25	142
7	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	4	3	4	5	5	4	39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	24	139
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	4	24	147
9	2	2	3	3	2	2	3	5	22	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4	4	4	3	3	18	105
10	3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	25	144
11	3	5	5	3	3	5	5	5	34	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	4	5	24	135
12	5	1	5	5	5	3	5	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	5	5	3	4	2	4	33	5	5	5	3	3	21	113
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	150
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	20	141
15	5	3	5	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	2	2	5	4	4	33	4	4	4	4	3	5	4	4	32	5	5	5	5	4	24	121
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	150
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	150
18	3	2	2	3	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	23	5	5	3	3	4	20	89
19	2	3	3	3	2	3	5	5	26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	4	24	133
20	5	3	5	5	5	3	3	5	34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	25	139
21	3	3	3	5	3	3	5	5	30	3	5	5	5	5	4	5	4	5	41	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	3	4	4	4	19	126
22	3	5	3	3	3	5	5	3	30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	4	4	4	4	20	130
23	5	2	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	147
24	5	3	5	3	5	3	3	3	30	3	4	3	3	2	2	3	2	2	24	3	4	3	4	4	3	4	4	29	3	3	3	3	4	16	99
25	5	5	3	5	5	5	5	3	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	25	144
26	3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	3	3	3	15	135

27	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	18	91		
28	3	2	2	2	3	3	3	3	21	4	3	2	4	2	2	4	4	3	28	5	5	5	3	3	4	3	4	32	4	3	3	5	5	20	101	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	89		
30	3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	130		
31	5	5	3	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	25	142	
32	5	3	5	3	5	5	3	3	32	4	5	4	4	4	4	5	3	4	37	4	4	3	3	4	3	2	3	26	5	5	4	4	4	22	117	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	25	146	
34	3	5	5	5	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	25	132	
35	3	5	5	5	3	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	4	4	4	20	137	
36	3	5	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	25	142	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	5	24	141		
38	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	146	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	130	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	147	
41	5	5	5	3	5	3	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	4	4	2	4	18	136	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	20	145	
43	5	3	3	3	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	4	5	5	4	4	5	4	5	36	4	4	3	3	3	17	129	
44	3	5	5	5	3	5	3	5	34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	5	4	4	5	23	136	
45	3	5	5	3	3	5	3	5	32	5	3	5	5	5	5	3	5	3	39	3	5	5	3	5	3	5	5	34	5	3	5	3	5	21	126	
46	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	5	23	143	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	5	4	24	147	
48	5	5	3	5	5	3	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	5	5	5	4	23	129	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	20	142	
50	5	3	5	5	5	3	5	5	36	4	4	4	5	3	5	5	5	4	39	4	4	5	5	3	4	5	5	35	5	4	4	4	5	22	132	
VAR	1.2	1.4	1	1.1	1.2	1.2	1	0.9	36	0.9	1	0.8	0.7	1	1	0.7	0.7	0.7	51	0.5	0.4	0.5	0.5	0.7	0.6	0.7	0.5	23	0.5	0.6	0.6	0.7	0.6	10	355	
								8.9										7.6									4.5						2.9	24		

Fórmula del alfa de Cronbach

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

Variable independiente:  
Trabajo colegiado

$$\alpha = 30/29 * (1 - 24.00/355.00)$$

$$\alpha = 1.034 * 0.932$$

$$\alpha = 0.964$$



27	4	3	1	2	2	2	2	16	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	6	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	2	2	2	12	67	
28	3	3	4	5	4	5	3	27	4	4	3	4	3	3	21	2	2	2	6	3	4	3	4	1	2	5	22	4	3	5	4	4	4	24	100	
29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	145	
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24	102	
31	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	14	5	5	5	5	2	5	5	32	5	5	5	4	5	5	29	129	
32	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	23	4	2	5	11	4	4	4	2	1	3	3	21	4	4	4	4	5	4	25	110	
33	4	3	5	5	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	119	
34	4	2	4	4	3	4	4	25	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	123	
35	5	1	5	5	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	2	4	5	11	4	4	4	4	2	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	129	
36	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	14	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	4	5	28	138	
37	5	2	2	2	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	2	2	7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	106	
38	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	13	2	2	2	2	1	2	2	13	5	5	5	4	5	5	29	118	
39	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	114	
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	6	4	4	3	4	2	3	3	23	5	4	4	4	4	4	25	106	
41	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	114	
42	4	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	10	4	4	2	4	2	4	4	24	4	4	4	1	4	4	21	105	
43	4	3	4	3	2	3	3	22	3	4	3	4	3	3	20	2	2	2	6	3	4	3	4	3	4	4	25	4	3	4	3	2	2	18	91	
44	5	5	5	4	5	4	5	33	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	14	5	4	5	5	2	5	5	31	4	5	5	4	5	5	28	133	
45	5	4	5	5	4	4	5	32	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	13	4	5	4	5	4	4	5	31	5	5	5	4	5	5	29	132	
46	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	4	5	5	29	139	
47	4	1	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	13	4	4	4	4	2	4	5	27	5	4	5	5	4	5	28	124	
48	4	4	4	5	5	4	5	31	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	4	5	28	125	
49	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	145	
50	5	4	5	4	4	4	5	31	3	4	4	4	4	3	22	4	5	4	13	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25	118	
VAR	0.4	1.8	0.9	0.8	0.9	0.5	0.5	18	0.8	0.8	0.8	1	1	0.7	24	1.3	1.4	1.5	9	1	0.8	1.1	0.8	1.6	1	0.9	31	0.7	0.7	0.9	0.9	0.8	0.9	22	307	
							5.8								5.2				4.3								7.2							4.9	27	

Fórmula del alfa de Cronbach

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

Variable dependiente: Clima institucional virtual

$$\alpha = 29/28 * (1 - 27.00/307.00)$$

$$\alpha = 1.036 * 0.912$$

$$\alpha = 0.945$$

Anexo 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,195	50	,000	,847	50	,000
Clima institucional virtual	,120	50	,069	,957	50	,069
Liderazgo	,119	50	,076	,945	50	,021
Comunicación	,215	50	,000	,849	50	,000
Recompensas y remuneración	,166	50	,001	,944	50	,019
Estructura y normas	,176	50	,001	,929	50	,005
Apoyo y soporte	,176	50	,001	,845	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 9. Prueba de confiabilidad a toda la muestra de estudio

<b>Tabla de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos</b>		
Variable	N.º de elementos	Alfa de Cronbach
Trabajo colegiado	50	0,964
Clima institucional virtual	50	0,945